



Sociaal
Werk
Nederland



WAB wet arbeidsmarkt in balans factsheet (maart 2019)



De transitievergoeding (Artikel 7:673 BW)

Het voorstel voor de Wet arbeidsmarkt in balans gaat een aantal wijzigingen meebrengen die van invloed zijn op de dagelijkse praktijk. De wet heeft als doel de verschillen tussen flexibiliteit en zekerheid te verminderen. Om dit te bereiken zijn voorstellen gedaan om de wetgeving op het terrein van flexibele arbeid en het ontslagrecht te herzien. Op het moment van publiceren van deze factsheet ligt het voorstel voor in de Eerste Kamer. De beoogde ingangsdatum van vrijwel alle onderdelen van het voorstel is 1 januari 2020. Voor de goede orde zij opgemerkt dat het nog slechts een voorstel betreft en het nog geen definitieve wetgeving is. In onderstaande factsheet wordt ingegaan op de beoogde aanpassing van de transitievergoeding.

Transitievergoeding nu

In artikel 7:673 BW is vermeld dat aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd is wanneer de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en waarvan de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt beëindigd of niet wordt verlengd.

De hoogte van de transitievergoeding bedraagt de eerste 10 jaar van het dienstverband $1/6^e$ maandsalaris per volledige periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en daarna (na 10 jaar) $1/4^e$ maandsalaris per volledige periode van zes maanden. De maximale transitievergoeding bedraagt € 81.000,- (2019) of een bedrag gelijk aan het jaarsalaris. De werknemer van 50 jaar of ouder met een arbeidsduur van ten minste 10 jaar heeft recht op een $1/2$ maandsalaris (in plaats van $1/4^e$) per periode van zes maanden. De berekening vindt plaats over gehele periodes van 6 maanden. Is de werknemer bijvoorbeeld 4 jaar en 3 maanden in dienst, dan wordt over de 3 maanden geen transitievergoeding berekend.

Voorgestelde wijzigingen

Het doel van de maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding is volgens de minister met name het wegnemen van verschillen in kosten tussen werknemers met dienstverbanden van meer dan twee jaar en werknemers met dienstverbanden van minder dan twee jaar. De volgende wijzigingen worden voorgesteld:

1. Aanspraak op de transitievergoeding vanaf dag één van de arbeidsovereenkomst. Ook als de arbeidsovereenkomst al na twee weken in de proeftijd eindigt, is de transitievergoeding over

deze twee weken verschuldigd. Er wordt dus niet meer gerekend per volle gewerkte periodes van 6 maanden maar per gewerkte dag.

2. De hogere opbouw na een dienstverband vanaf 10 jaar vervalt. Iedere werknemer bouwt ongeacht de leeftijd voor alle dienstjaren $1/3^e$ maandsalaris op. Dit geldt ook voor de dienstjaren van voor de wetswijziging. De transitievergoeding wordt naar rato berekend wanneer de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd en voor de resterende duur van de arbeidsovereenkomst volgens de volgende formule: ((feitelijk genoten) brutosalaris/bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris/12)

Overgangsrecht

Wanneer de arbeidsovereenkomst op of na 1 januari 2020 eindigt, dan geldt het volgende overgangsrecht. De huidige regeling van de transitievergoeding die van toepassing is op 31 december 2019 blijft bij het ingaan van de nieuwe wet op 1 januari 2020 nog steeds geldig indien:

- De arbeidsovereenkomst voor 1 januari 2020 is opgezegd of de werknemer heeft ingestemd met het ontslag;
- De procedure bij de kantonrechter of UWV is gestart voor 1 januari 2020;
- Een uitspraak in hoger beroep wordt gedaan indien de procedure in eerste aanleg is gestart voor 1 januari 2020;

Compensatieregeling bij langdurige arbeidsongeschiktheid

Voor de betaling van de transitievergoeding aan de werknemer die tenminste twee jaar ziek is geweest en waarmee de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, geldt onder voorwaarden de compensatieregeling bij langdurige arbeidsongeschiktheid. In de regeling is bepaald dat de werkgever een vergoeding ontvangt van UWV voor de betaalde transitievergoeding (de vergoeding is maximaal de opgebouwde transitievergoeding tot en met de eerste 24 maanden van de ziekte /maximaal het loon dat tijdens de ziekteperiode is betaald). De compensatie ziet op transitievergoedingen die de werkgever verstrekt op of na 1 april 2020 maar ook op die daarvoor (tussen 1 juli 2015 en 1 april 2020). De [regeling treedt per 1 april 2020 in werking](#).

Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op de transitievergoeding

Door een verruiming van het besluit kan de werkgever de kosten die hij heeft gemaakt voor de bevordering van kennis en vaardigheden die zijn aangewend voor een andere functie binnen de eigen organisatie in mindering brengen op de transitievergoeding. In de cao Sociaal Werk is nu wel al bepaald dat de kosten tot maximaal 50% van de uit te keren transitievergoeding tot maximaal 1 jaar voordat de arbeidsovereenkomst is geëindigd, kunnen worden verrekend. Deze voorwaarden blijven van toepassing.

Mocht u vragen hebben en heeft u een abonnement op JZO, neemt u dan via de gebruikelijke weg contact op met [JZO](#).

Dit document is met grote zorgvuldigheid en met gebruikmaking van de meest actuele gegevens tot stand gekomen. Het is evenwel niet geheel uitgesloten dat de informatie uit dit document onjuistheden of onvolkomenheden bevat. Sociaal Werk Nederland aanvaardt geen aansprakelijkheid voor directe of indirecte schade ontstaan door eventuele onjuistheden en of onvolkomenheden.