

Ontslagvergoeding (heet nu transitievergoeding)

Tot 2015 wordt er geen vergoeding verlangd als de ontslaaanvraag via het UWV verloopt. Procedures via de kantonrechter kosten doorgaans wel een vergoeding aan de werknemer. Dit gaat veranderen. De werkgever is altijd een vergoeding verschuldigd. Deze vergoeding wordt de transitievergoeding genoemd. Het geld is bedoeld om omscholing te bekostigen. De werknemer is niet verplicht het geld daarvoor te gebruiken.

Tot nu toe was er een zogeheten kantonrechttersformule. Deze hield in dat je per jaar werken een maand vergoeding krijgt. Voor de jaren boven 45 jaar 1,5 maand en boven vijftig twee maanden.

Deze kantonrechttersformule vervalt. De nieuwe regeling is als volgt:

1. Over de eerste tien dienstjaren wordt een vergoeding gegeven van $1/6$ maandsalaris per zes maanden.
2. Over alle jaren na tien jaar dienstverband wordt $1/6$ maandsalaris per zes maanden berekend.

Rekenvoorbeeld 1:

Een medewerker die 18 jaar bij u werkt wordt ontslagen. Hij heeft dan recht op:

1. 10 jaar $2/6$ maandsalaris ofwel $20/6$ maandsalaris. Dit is 3,33 maandsalaris.
2. 8 jaar $2/4$ maandsalaris ofwel $16/4$ maandsalaris. Dit is 4 maand salarissen.

In totaal heeft de werknemer recht op een transitievergoeding van 7,33 maandsalaris.

Rekenvoorbeeld 2:

Een medewerker is vier jaar in dienst. Deze heeft dan recht op:

Vier keer $2/6$ maandsalaris. Dit is $8/6$ maandsalaris ofwel 1,33 maandsalaris transitievergoeding.

Extra vergoedingen

De kantonrechter kan bovenop de transitievergoeding extra vergoedingen aan de werknemer geven die door de werkgever moeten worden opgebracht:

- a. Als een verstoorde arbeidsrelatie aan de werkgever is te verwijten.
- b. Als er sprake is van discriminatie (naar geslacht, leeftijd, ras, geloof etc.)
- c. Als de werkgever de re-integratie verplichting bij zieke werknemers heeft geschonden.
- d. Als er sprake is van een "gelogen" ontslaggrond.

Overgangsregeling kleine bedrijven

Voor bedrijven die minder dan 25 werknemers in dienst hebben is er tot 1 januari 2020 een overgangsregeling in de wet opgenomen.

Deze is dat als de ontslaaanvraag aantoonbaar samenhangt met bedrijfseconomische redenen, bij de berekening van de vergoeding de diensttijd voor 1 mei 2013 niet meetelt. Dit betekent tot 1 januari 2020 een lagere transitievergoeding.

Enkele voorbeelden:

1. Een medewerker wordt ontslagen op 1 mei 2015. De medewerker is 11 jaar in dienst. Er is dan twee jaar verstreken sinds 1 mei 2013. De vergoeding is dan $4/6$ maand ofwel 0,7 maandsalaris transitievergoeding.
2. Een medewerker is 18 jaar in dienst en wordt ontslagen op 1 mei 2018. Het gaat dan $10/6$ maand ofwel 1,7 maandsalaris.

Kosten die werkgever maakt compenseren.

De kosten die een werkgever maakt om een zieke werknemer te re-integreren in de vorm van scholing, loopbaan coaching e.d. mogen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.

Ontslag na ziekte.

Ook als de werknemer twee jaar ziek is en met toestemming ontslag krijgt is de werkgever verplicht tot het uitbetalen van een transitievergoeding.