

## **Nieuwe berekening transitievergoeding onder de Wet arbeidsmarkt in balans**

### **Inleiding**

Tot voor kort was het advies om bij tijdelijke arbeidscontracten de volgorde 7 maanden + 8 maanden + 8 maanden aan te houden, zodat de maximale arbeidsduur met de werknemer uitkomt op 23 maanden. Daarmee blijft de arbeidsduur precies onder de 24 maanden, waardoor u geen transitievergoeding verschuldigd bent bij een definitief afscheid na het derde contract. Dit advies kan in de prullenbak. Vanaf 1 januari 2020 betaalt u namelijk onder de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) niet pas na 24 maanden een transitievergoeding, maar al vanaf dag één. Ook de berekeningswijze van de transitievergoeding wijzigt vanaf 1 januari 2020. Hoe dit precies zit, dat lees je hierna.

### **Van 24 maanden naar één dag**

U kunt nu een werknemer maximaal 23 maanden tijdelijke contracten aanbieden en daarna afscheid van hem/haar nemen zonder dat u een transitievergoeding verschuldigd bent. Daarna kunt u met een nieuwe werknemer een nieuwe reeks contracten sluiten. Vanaf 1 januari 2020 wordt dit tegengegaan doordat u dan vanaf dag één aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd bent als:

- de arbeidsovereenkomst op uw initiatief is opgezegd, ontbonden of niet is verlengd; of
- wanneer deze op initiatief van de werknemer is opgezegd, ontbonden of niet is verlengd doordat u ernstig verwijtbaar hebt gehandeld of nagelaten hebt te handelen.

Kortom, een transitievergoeding zal alleen niet verschuldigd zijn als de werknemer zelf beslist om weg te gaan of om het contract niet te laten verlengen. Of wanneer de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, maar daarvan is niet snel sprake. Besluit u bijvoorbeeld om al in de proeftijd afscheid te nemen van de werknemer, dan moet u hem/haar toch een transitievergoeding aanbieden.

### **Nieuwe berekeningswijze**

Nu moet u een behoorlijk omslachtige rekensom maken om te kunnen vaststellen welke transitievergoeding u de werknemer moet aanbieden. Daarbij zijn bepalend de duur van het dienstverband, de leeftijd van de werknemer en het aantal werknemers dat je in dienst hebt op de peildatum. De nieuwe rekenmethode wordt een stuk overzichtelijker. Iedere werknemer krijgt 1/3<sup>e</sup> maandsalaris mee per gewerkt kalenderjaar, berekend per dag dat het dienstverband heeft geduurd. De transitievergoeding zal daardoor in de meeste gevallen - en met name bij ontslag van werknemers van 50-plus met een lang dienstverband – lager zijn dan onder de huidige berekeningswijze. Het kan dus zeer interessant zijn om een werknemer van 50-plus met een lang dienstverband nog even in dienst te houden totdat de Wab van kracht wordt. Maar wilt u graag dit jaar nog van een werknemer afscheid nemen, dan kunt u zijn/haar medewerking wellicht krijgen door te wijzen op de hogere vergoeding waarop hij/zij dit jaar nog recht heeft.

### **Overige aandachtspunten**

Bereikt een werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd, dan bent u geen transitievergoeding verschuldigd. Dat geldt ook als u deze werknemer daarna een nieuwe serie tijdelijke arbeidsovereenkomsten aanbiedt en deze op enig moment eindigen.

Sluit u met een werknemer een vaststellingsovereenkomst? In dat geval bent u vrij om over de hoogte van de beëindigingsvergoeding te onderhandelen. Deze vergoeding is niet verplicht. Maar heeft de

werknemer een (rechtsbijstands)jurist in de arm genomen, dan zal er vaak toch een bedrag worden bedongen. Neem daarom in de vaststellingsovereenkomst zekerheidshalve op dat de transitievergoeding - voor zover verschuldigd – geacht wordt hieronder inbegrepen te zijn.

**Meer informatie?**

Heeft u behoefte aan meer informatie over de transitievergoeding of meer in het algemeen over de Wet arbeidsmarkt in balans? Neem dan contact met ons op. Wij helpen u graag verder.