

De transitievergoeding en kleine werkgevers

Sinds de invoering van de transitievergoeding per 1 juli 2015, als onderdeel van de Wet Werk en Zekerheid, worden veel vragen gesteld door werkgevers en adviseurs. Veel van deze vragen blijken te zijn gebaseerd op 'onbekendheid met de materie'. Een hardnekkige opvatting die de kop op blijft steken is dat er géén transitievergoeding verschuldigd zou zijn voor werkgever met minder dan 25 werknemers. Het komt vaker voor dat bepaalde regelingen door elkaar worden gehaald of niet goed worden geïnterpreteerd. Middels dit stuk meer duidelijk omtrent het "minder dan 25 werknemers" verhaal.

Invoering Wet Werk en Zekerheid

Door de invoering van de Wet Werk en Zekerheid hebben werknemers vanaf 1 juli 2015 bij ontslag recht op een zogenaamde transitievergoeding. Dit is een vergoeding die de werkgever aan de werknemer dient te bepalen als compensatie voor ontslag. Werknemers die minstens twee jaar in dienst zijn geweest hebben recht op een transitievergoeding. De overheid heeft via de website [Mijnwerkenzekerheid.nl](http://mijnwerkenzekerheid.nl) veel informatie verzameld betreffende de Wet Werk en Zekerheid. Ook een handige pagina in dit kader is <http://www.mijnwerkenzekerheid.nl/1422/Factsheets.html> waar verschillende factsheets teruggevonden kunnen worden voor de werkgever en werknemer (in dit geval over het onderwerp ontslag). Voor mensen – zoals mijzelf – die van wetgeving houden kan het een en ander worden teruggelezen via Burgerlijk Wetboek 7, titel 10 - Arbeidsovereenkomst, artikel 673 e.v.

25 werknemers

Ten eerste geldt de transitievergoeding óók voor werkgevers met minder dan 25 werknemers. Hiermee kunnen we een misverstand uit de wereld helpen. Wel zijn er twee regelingen voor kleine werkgever welke we hierbeneden zullen bespreken.

Slechte financiële positie

Voor werkgevers met minder dan 25 werknemers geldt een uitzondering op de berekening van het aantal dienstjaren ter bepaling van de transitievergoeding ¹. Voor kleine werkgevers met gemiddeld minder dan 25 werknemers geldt dat wanneer het ontslag plaatsvindt wegens bedrijfseconomische redenen (slechte financiële positie), de maanden vóór 1 mei 2013 buiten beschouwing gelaten kunnen worden voor berekening van de transitievergoeding. Deze regeling geldt tot 2020! Dus vanaf 2020 is deze tijdelijke uitzondering niet meer van toepassing.

Wanneer is er dan sprake van een slechte financiële positie? Hiervoor gelden drie voorwaarden:

1. het netto resultaat over de drie boekjaren voorafgaand aan het boekjaar waarin het ontslag plaatsvindt, is lager geweest dan nul;
2. de waarde van het eigen vermogen was negatief aan het einde van het boekjaar voorafgaand aan het boekjaar waarin ontslag plaatsvindt ²;
3. de waarde van de vlottende activa was kleiner dan de schulden aan het einde van het boekjaar voorafgaand aan het boekjaar waarin het ontslag plaatsvindt.

UWV beoordeling

De werkgever in kwestie kan het UWV verzoeken te beoordelen of er is voldaan aan de gestelde voorwaarden. Let hierbij op dat het verzoek gelijktijdig ingediend moet worden met het verzoek om toestemming voor opzegging van het contract. Ook de werknemer heeft een mogelijkheid een dergelijk verzoek bij het UWV in te dienen. De werknemer moet in dat geval het verzoek uiterlijk bij zijn verweer indien bij het UWV.

Criterium kleine werkgever

Van een kleine werkgever is sprake als de werkgever in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin het contract eindigt, gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst had.

De transitievergoeding en kleine werkgevers

Waar komt betreffende interpretatie vandaan?

Toch is er een weg terug te vinden naar de opvatting dat er geen transitievergoeding verschuldigd zou zijn voor werkgevers met minder dan 25 werknemers. In de memorie van toelichting 33818 nr. ³ werd nog gesproken dat er voor kleine werkgevers een uitzondering zou worden gemaakt. De reden was de financiële zware last die deze transitievergoeding met zich zou meebrengen. In betreffende memorie van toelichting stond tevens dat er nog een nadere vaststelling zou plaatsvinden inzake het criterium kleine werkgever.

Later is, onder andere in het Adviezen Raad van State - Staatscourant 21297, het algemene criterium betreffende kleine werkgevers eruit gelaten.

Kleinere werkgever en opbouw 50-plussers

Voor 50-plussers die bij ontslag 50 jaar of ouder zijn en meer dan 10 jaar in dienst zijn geweest, geldt deels een andere – verhoogde – opbouw 3. Dit betreft een tijdelijke regeling tot 2020. Zij hebben over de perioden na de 50ste verjaardag recht op een vergoeding van een ½ maandsalaris per volledige periode van 6 maanden. Dat is een maandsalaris per dienstjaar. Voor werkgevers met gemiddeld minder dan 25 werknemers geldt een uitzondering. Is de 50-plusser werkzaam bij een werkgever die gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst had? Dan geldt de tijdelijke verhoogde opbouw niet.

¹ conform artikel 7:673b en 7:669 lid 3a (bedrijfseconomische omstandigheden);

² het gaat hierbij om het eigen vermogen zoals bedoeld in het besluit modellen jaarrekening;

³ conform artikel 7:673a.



Classen Consultancy

Daniël Classen is eigenaar van Classen Consultancy. Hij is gespecialiseerd in verzuim en WIA casemanagement, duurzame inzetbaarheid, WGA en ZW eigenrisicodragen en private inkomenszekerheid en begeleid werkgevers en werknemers in het complex wordende woud van wet en regelgeving.

Contact gegevens

Van Laerstraat 21 • 5921 JG • Venlo

06 – 29 12 43 34 • info@classenconsultancy.nl • www.classenconsultancy.nl • twitter.com/danielclassen