



# FACTSHEET

## TRANSITIEVERGOEDING

Vanaf 1 juli 2015 moeten werkgevers bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst een transitievergoeding betalen aan medewerkers die twee jaar of langer in vaste of tijdelijke dienst zijn geweest. Ook uitzendkrachten die langer dan 24 maanden bij een opdrachtgever hebben gewerkt, hebben bij contracteinde recht op een transitievergoeding.

### HOOGTE VAN DE VERGOEDING

- 1/6 maandloon per gewerkt half jaar over de eerste 10 jaar.
- 1/4 maandloon per gewerkt half jaar na de eerste 10 jaar.
- vijftigplussers die ten minste 10 jaar in dienst zijn krijgen voor alle jaren boven de 50 1 maandloon per gewerkt jaar.
- maximum vergoeding is € 75.000 of 1 jaarsalaris indien dat hoger dan € 75.000 is.

### OVERGANGSREGELING

Voor bedrijven met minder dan 25 medewerkers in dienst geldt een overgangstermijn. Zij mogen tot 2020 bij beëindiging om bedrijfseconomische redenen uitgaan van de duur van het dienstverband gerekend vanaf 1 mei 2013.

### TE VERREKENEN KOSTEN

Er zijn 2 soorten kosten die onder voorwaarden verrekend mogen worden met de transitievergoeding, transitiekosten en inzetbaarheidskosten.

### TRANSITIEKOSTEN

Onder transitiekosten worden kosten verstaan die bij de beëindiging van het dienstverband gemaakt worden om werkloosheid te voorkomen of om de werknemer weer snel aan nieuwe werk te helpen. Hieronder vallen bijvoorbeeld kosten voor outplacement en een langere opzegtermijn bij vrijstelling van werkzaamheden. Hiervoor gelden de volgende voorwaarden.

- De kosten moeten gespecificeerd en schriftelijk zijn medegedeeld aan de werknemer.
- De werknemer moet vooraf schriftelijke instemming geven (tenzij de werkgever anders verplicht is door collectieve afspraken of een sociaal plan).
- De kosten moeten gemaakt zijn door de werkgever. Dit wil zeggen dat bij opvolgend werkgeverschap kosten die gemaakt zijn door de vorige werkgever niet afgetrokken kunnen worden. Wel kan het bedrag van de transitievergoeding die de eerdere werkgever reeds heeft betaald, in mindering worden gebracht op de transitievergoeding die de opvolgend werkgever verschuldigd is.
- De kosten moeten ook feitelijk gemaakt zijn ten behoeve van de werknemer aan wie de transitievergoeding verschuldigd is.
- Loonkosten mogen niet worden afgetrokken. De werknemer mag gevraagd worden om onbetaald verlof op te nemen, maar de kosten voor verloren werkuren kunnen niet in mindering worden gebracht.

*“Met Olympia komt u  
niet voor verrassingen  
te staan”*



- Op de vorige regel geldt een uitzondering: wanneer het gaat om een langere opzegtermijn dan de wettelijke of eerder overeengekomen opzegtermijn én de werknemer is vrijgesteld van alle werkzaamheden gedurende die periode, dan mogen de loonkosten wel in mindering worden gebracht. Er kan in die periode ook sprake zijn van andere transitiekosten (zoals een outplacementtraject). Deze kunnen ook in mindering worden gebracht, zo lang aan alle daarvoor geldende voorwaarden is voldaan.
- De kosten moeten in redelijke verhouding staan met het doel.
- Het moet gaan om kosten gemaakt tijdens en na de periode waarover de transitievergoeding verschuldigd is.
- De kosten mogen niet op een derde te verhalen zijn.
- De kosten mogen niet op de werknemer kunnen worden verhaald. Deze voorwaarde is opgenomen om te voorkomen dat wanneer er sprake is van een samenloop met een scholings-terugbetalingsregeling, de kosten verhaald worden op de werknemer én in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.
- Het moet gaan om kosten die gemaakt zijn ter bevordering van de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever. Dus niet voor het (beter) vervullen van een functie van de werknemer binnen de eigen organisatie, ook al kan het volgen van de opleiding in de praktijk bijdragen aan zijn vaardigheden.
- De verworven kennis en vaardigheden mogen niet alsnog zijn aangewend om een functie bij de werkgever uit te oefenen. Is dat wel het geval (ook al was dat toen niet het doel), dan mogen de eerder gemaakte inzetbaarheidskosten niet meer worden verrekend.
- Dit geldt overigens niet bij het incidenteel opvangen van de werkzaamheden van een zieke collega. De werkzaamheden moeten een structureel karakter hebben.
- De kosten mogen maximaal 5 jaar vóór de dag waarop de vergoeding verschuldigd is, gemaakt zijn (tenzij schriftelijk een andere termijn is overeengekomen tussen werkgever en werknemer).
- Deze aanvullende voorwaarden zijn niet van toepassing op de inzetbaarheidskosten voor specifieke soorten opleidingen, bijvoorbeeld BBL.

## IINZETBAARHEIDSKOSTEN

Inzetbaarheidskosten zijn kosten die tijdens het dienstverband zijn gemaakt om de inzetbaarheid van een werknemer te vergroten.

Bijvoorbeeld een timmerman die in de avonduren een opleiding tot lasser volgt met als doel zijn inzetbaarheid buiten de organisatie van de werkgever te bevorderen, een accountant die een cursus coachingsvaardigheden volgt zonder dat zijn huidige functie daartoe aanleiding geeft, een baliedewerker die met het oog op zijn inzetbaarheid buiten de organisatie van zijn werkgever een persoonlijke profileringscursus wil volgen.

Het gaat bij inzetbaarheidskosten dus om bepaalde soorten scholing. Hiervoor gelden dezelfde voorwaarden als voor transitiekosten, plus de volgende aanvullende voorwaarden.

NB: onder inzetbaarheidskosten vallen niet de kosten voor scholing waar de werkgever in het kader van 7:611a (werknemer in staat stellen de voor de uitoefening van de functie relevante scholing te volgen), of 7:669 lid 1 en 2 onder d Burgelijk Wetboek al toe verplicht is.

**BIJ OLYMPIA WEET U WAAR U AAN TOE BENT**

Bij Olympia zijn de kosten voor de transitievergoeding niet standaard in het tarief opgenomen. Wij brengen de kosten voor transitievergoeding alleen in rekening als uw uitzendkracht daar daadwerkelijk voor in aanmerking komt. Dat vinden wij wel zo eerlijk. Uiteraard maken wij daarover vooraf duidelijke afspraken met u, passend bij uw situatie. U komt dus nooit voor verrassingen te staan.

## MEER WETEN?

KIJK OP [WWW.OLYMPIA.NL](http://WWW.OLYMPIA.NL)