



“Mr. W.F. Wienen is advocaat bij Wienen & van Tellingen Advocaten, gevestigd in het centrum van Almere (Schoutstraat 51, 1315 EW).

Nadere informatie over het kantoor kunt u lezen op: www.wvtadvocaten.nl of u kunt bellen met 036-8200322 of e-mailen naar wienen@wvtadvocaten.nl”

NIEUWE REGELS VOOR U EN UW WERKGEVER (6)

Van ontslagvergoeding naar transitievergoeding

Het arbeidsrecht gaat met ingang van 1 januari 2015 in meerdere fasen veranderen. Dat heeft voor zowel werknemers als werkgevers gevolgen.

In dit artikel gaan we nader in op de ontslagvergoeding waar een werknemer recht op kan hebben ingeval van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De ontslagvergoeding wordt nu nog vastgesteld aan de hand van de zogeheten “Kantonrechtर्सformule”.

De hoogte van de ontslagvergoeding is op basis van die “Kantonrechtर्सformule” afhankelijk van meerdere factoren, zoals het salaris van de werknemer, de duur van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van de werknemer en van de vraag of er aan de zijde van de werknemer of de werkgever sprake is van verwijtbaarheid aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Hoe langer het dienstverband en hoe hoger de leeftijd van de werknemer, des te hoger is de ontslagvergoeding. Er geldt nu geen maximumbedrag voor een ontslagvergoeding. Dat gaat veranderen.

In de toekomst (met ingang van 1 juli 2015) zal de ontslagvergoeding niet meer worden berekend aan de hand van de gangbare en algemeen bekende Kantonrechtर्सformule.

In plaats daarvan wordt in de wet de “Transitievergoeding” ingevoerd. Die transitievergoeding is enerzijds bedoeld ter compensatie voor het ontslag en anderzijds om u als werknemer met behulp van de vergoeding in staat te stellen de overgang (“transitie”) naar een nieuwe baan te vergemakkelijken. Zo kan de vergoeding bijvoorbeeld worden gebruikt voor extra scholing.

De werkgever is in de toekomst aan een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd een transitievergoeding verschuldigd en dit indien de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever of als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever tot een einde komt.

In geval van kortere dienstverbanden dan 24 maanden is de werkgever in beginsel geen (transitie)vergoeding meer aan de werknemer verschuldigd.

Hoe de transitievergoeding wordt berekend, wordt in het volgende artikel verteld. Wat ik u al wel kan vertellen, is dat de vergoeding maximaal € 75.000,- bruto zal kunnen zijn. Hogere vergoedingen, zoals nu nog wel op grond van de Kantonrechtर्सformule worden berekend, zullen in beginsel dus tot het verleden gaan behoren.