



januari 2015

Looncomponenten van de transitievergoeding en de aanzegsanctie

Op 11 december 2014 is er een besluit in het Staatsblad verschenen, waaruit blijkt hoe loon, in het kader van de transitievergoeding en aanzegsanctie moet worden berekend.¹ In een daarop volgende ministeriële regeling van 12 december 2014 is dit besluit nader uitgewerkt.² De basis voor beide vergoedingen wordt – uiteraard – gevormd door het loon. Dit loon wordt berekend door het bruto uurloon te vermenigvuldigen met de overeengekomen arbeidsduur per maand, of – als de arbeidsduur niet vaststaat – op basis van het gemiddelde loon over de afgelopen twaalf maanden.

Transitievergoeding

Voor de berekening van de transitievergoeding wordt het loon op grotendeels dezelfde wijze berekend als bij de thans gehanteerde kantonrechtformule. Bij het loon dient de vakantiebijslag en de eindejaarsuitkering te worden opgeteld. Als de werknemer bovendien nog aanspraak maakt op andere vaste of variabele looncomponenten, worden ook deze meegerekend.

Bij een vast looncomponent kan gedacht worden aan een overwerktoeslag of een ploegtoeslag. De hoogte van deze toeslag wordt over een periode van twaalf maanden voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst berekend. De variabele looncomponenten – zoals bonussen, winstuitkeringen of eindejaarsuitkeringen – worden berekend op basis van een gemiddelde van wat de werknemer de drie voorafgaande jaren heeft ontvangen.

Aanzegverplichting

Bij de berekening van de sanctie vanwege het niet, niet tijdig of onjuist naleven van de aanzegverplichting, worden behalve het bruto loon geen andere componenten meegenomen. Enkel wanneer er sprake is van een provisie (omzetpercentage) of een stukloon (loon per product), dient dit meegenomen te worden in de berekening. De regering meent dat het niet in de rede ligt om meer looncomponenten bij deze sanctie te betrekken.

De mogelijkheid bestaat dat een werkgever vergeet aan te zeggen dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. Ook in dat geval is de werkgever een maand loon aan de werknemer verschuldigd. In dat geval wordt uitgegaan van de datum dat de arbeidsovereenkomst, indien deze niet zou zijn voortgezet, van rechtswege zou eindigen.

Conclusie

Voor de transitievergoeding wordt aangesloten bij de huidige looncomponenten van de kantonrechtformule en de aanzegsanctie betreft enkel het overeengekomen loon. Het besluit en de daarop volgende ministeriële regelingen zijn daarmee weinig verrassend, maar desalniettemin essentieel voor de praktische toepassing van de Wet werk en zekerheid.

Mocht u nog vragen hebben naar aanleiding van deze nieuwsflits of meer informatie willen dan kunt u contact opnemen met Merienke Zwaan (zwaan@delissenmartens.nl), Sophie Stolker (stolker@delissenmartens.nl) of met uw eigen contactpersoon bij Delissen Martens T + 31 70 311 54 11.

Deze Nieuwsflits is slechts een algemene weergave van het geldende recht. Het kan op geen enkele wijze als advies in uw specifieke situatie dienen.

¹ Stb. 2014, 538

² Min. reg. 12 december 2014, *Stcrt.* 2014, 36823

Delissen Martens
Sportlaan 40
2566 LB Den Haag

T +31 (0)70 3115411
info@delissenmartens.nl
www.delissenmartens.nl