

De Grote Tips & Advies Personeelsgids



2.8.3. Wanneer hoeft er geen transitievergoeding betaald te worden?

De werkgever hoeft geen transitievergoeding te betalen:

- als de werknemer zijn dienstverband zelf opzegt, is er in beginsel geen transitievergoeding verschuldigd. Als er sprake is van ernstige verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever en de werknemer om die reden zelf ontslag neemt, het dienstverband op verzoek van de werknemer wordt ontbonden door de kantonrechter of als het dienstverband na een einde van rechtswege op initiatief van de werknemer niet aansluitend wordt voortgezet, geldt er een uitzondering ten aanzien van de transitievergoeding. Indien de rechter oordeelt dat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever, kan hij de werkgever veroordelen tot betaling van een transitievergoeding aan de werknemer;
- bij jongeren tot 18 jaar met een contract van twaalf uur of minder per week. Op het moment dat een jongere meer dan twaalf uur per week werkt, is de uitzondering niet meer van toepassing en dient de standaardrekenformule voor de transitievergoeding toegepast te worden;
- bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Onder ernstig verwijtbaar handelen of nalaten wordt verstaan: diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, geld lenen uit de bedrijfskas, herhaaldelijk en zonder gegronde reden de verzuimregels bij ziekte niet naleven (zelfs niet nadat het loon is opgeschort), vaak en zonder goede reden te laat op het werk komen, zijn prestaties of productiecijfers gunstiger voorstellen dan dat ze in werkelijkheid zijn. De kantonrechter kan bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer toch de transitievergoeding geheel of gedeeltelijk aan de werknemer toekennen als het niet toekennen ervan in alle redelijkheid en billijkheid niet te aanvaarden zou zijn;
- het bereiken van de pensioengerechtigde c.q. AOW-gerechtigde leeftijd;
- faillissement, surseance van betaling of schuldsanering van natuurlijke personen;
- een beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden. Als er sprake is van een beëindiging met wederzijds goedvinden, is deze vorm van beëindiging niet opgenomen in het Burgerlijk Wetboek als aanleiding voor het betalen van een transitievergoeding. Echter, gezien het feit dat partijen de voorwaarden bepalen waaronder het dienstverband wordt beëindigd, wordt in de praktijk de berekeningsformule van de transitievergoeding ook ingezet in de onderhandelingen voor een minnelijke regeling;

- als de werknemer voor het (van rechtswege) eindigen van een tijdelijk contract een volgend tijdelijk contract is aangegaan met de werkgever. Voorwaarde daarbij is dat het nieuwe contract na maximaal zes maanden ingaat na het eindigen van het vorige contract (en tussentijds kan worden opgezegd);
- als er in de cao een voorziening is getroffen.

Het is mogelijk om bij ontslag bij cao af te wijken van de transitievergoeding. Dat is alleen mogelijk bij een ontslag wegens bedrijfseconomische reden. Als zich bedrijfseconomisch ontslagen voordoen, kan in een cao (bijv. in een sociaal plan) een andere voorziening dan de transitievergoeding zijn vastgesteld. Het moet gaan om een voorziening die bijdraagt aan het beperken van de werkloosheid (outplacement, scholingsfaciliteiten) of om een redelijke financiële vergoeding. Het is ook mogelijk om een combinatie van cao-voorzieningen af te spreken. Het is aan cao-partijen om zelf af te spreken wat redelijk is.