

NIEUWS VAN DEZE MAAND:

DE TRANSITIEVERGOEDING



Voor u ligt 't Raedsstuk, de nieuwsbrief van **Raedshuys Bedrijfsjuristen**, uw eigen bedrijfsjurist(en). Nu wetten en regels doorlopend veranderen en uw bedrijfsvoering aan deze veranderingen veelal onderhevig is, houden wij u middels de nieuwsbrief op de hoogte van de meest relevante wijzigingen voor uw onderneming.

MAG ER VAN DE TRANSITIEVERGOEDING WORDEN AFGEWOKEN?

Met de invoering van de Wet Werk en Zekerheid op 1 juli 2015, is de transitievergoeding in het leven geroepen. Een werknemer heeft bij een ontslag in beginsel recht op een transitievergoeding, indien hij 2 jaar of langer in dienst is geweest van een werkgever en het initiatief van het ontslag bij de werkgever ligt. Dit geldt zowel bij tijdelijke als vaste contracten. De hoogte van de transitievergoeding wordt bepaald aan de hand van het bruto maandsalaris en het aantal dienstjaren. Daarnaast kan de leeftijd van de werknemer een rol spelen. Maar mag een werkgever van de hoogte van een transitievergoeding afwijken? De rechtbank Noord-Nederland heeft op deze vraag onlangs antwoord gegeven.

Een metaalbedrijf wilde een werknemer op grond van bedrijfseconomische redenen ontslaan, omdat het financieel slecht ging met het bedrijf. Het bedrijf vroeg bij het UWV het ontslag van de werknemer aan en deed een beroep op de overbruggingsregeling. Deze regeling is bedoeld voor kleine bedrijven die de transitievergoeding niet kunnen betalen. Indien er met succes een beroep wordt gedaan op de overbruggingsregeling, krijgt een werknemer een lagere transitievergoeding.

Het UWV keurde het ontslag van de werknemer goed, maar wees het beroep

op de overbruggingsregeling af. Het bedrijf was volgens het UWV de volledige transitievergoeding aan de werknemer verschuldigd van € 9.923.

Het bedrijf ging hier echter niet mee akkoord en besloot om slechts een derde van de verschuldigde transitievergoeding uit te betalen. De werknemer liet het hier niet bij zitten en stapte naar de vakbond. Er werd vervolgens een gerechtelijke procedure bij de kantonrechter gestart, teneinde de volledige transitievergoeding van de werkgever te vorderen.

**“DE TRANSITIEVERGOEDING IS DE
ABSOLUTE BODEM. WERKGEVERS
MOGEN DAAR NIET ZOMAAR VAN
AFWIJKEN”**

De rechtbank Noord-Nederland was van mening, dat de transitievergoeding de absolute bodem is. Werkgevers mogen hier niet zomaar van afwijken. Slechts in uitzonderlijke gevallen mag een werkgever bij een ontslag van een werknemer een beroep doen op de “overbruggingsregeling transitievergoeding”. Aan deze regeling zijn dus strikte voorwaarden verbonden.

Het metaalbedrijf moet als gevolg van de uitspraak van de Rechtbank Noord-Nederland, nu alsnog ruim € 6.600,- aan de werknemer betalen.

Doen waar je goed in bent, dát maakt het verschil!



Bezoekadres
Kloosterstraat 37
6369 AB Simpelveld
(045) 700 2100

Postadres
Postbus 21007
6369 ZG Simpelveld
info@raedshuys.nl