

WIJ WILLEM ALEXANDER,
BIJ DE GRATIE GODS,
KONING DER NEDERLANDEN,
PRINS VAN ORANJE-NASSAU,
ENZ. ENZ. ENZ.

Ontwerpbesluit van [[]] , houdende wijziging van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding in verband met de invoering van het recht op transitievergoeding vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van [[Datum openlaten]], nr. [[nr invullen]];

Gelet op artikel 673, tiende lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van [niet invullen],

HEBBEN GOEDGEVONDEN EN VERSTAAN:

Artikel I

Artikel 4 van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding komt te luiden:

Artikel 4. Loon bij arbeidsovereenkomst korter dan een maand

Indien de duur van de arbeidsovereenkomst korter was dan een maand, wordt, in afwijking van de artikelen 2 en 3, voor de toepassing van artikel 673, tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek onder loon verstaan: het bedrag aan bruto loon en looncomponenten als bedoeld in artikel 3, eerste lid, onderdelen a, b en c, dat voor de duur van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer verschuldigd was.

Artikel II

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2020.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

NOTA VAN TOELICHTING

Paragraaf 1. Inleiding

Met de Wet arbeidsmarkt in balans (hierna: Wab) zijn enkele wijzigingen aangebracht met betrekking tot het recht op en de berekening van de transitievergoeding. Geregeld is dat het recht op transitievergoeding ontstaat vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst in plaats van op het moment dat een arbeidsovereenkomst 24 maanden heeft geduurd. Dit betekent dat ook bij arbeidsovereenkomsten met een hele korte looptijd, die beëindigd worden op initiatief van de werkgever, een transitievergoeding verschuldigd is. De aanpassing heeft gevolgen voor het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding (hierna: het Besluit), waarin is opgenomen op welke wijze het loon voor de transitievergoeding berekend moet worden. In het Besluit wordt uitgegaan van een overeengekomen arbeidsduur per maand. Als er geen arbeidsduur per maand is overeengekomen, wordt een gemiddelde arbeidsduur per maand berekend. Dit berekenen van een gemiddelde arbeidsduur per maand was tot aan de inwerkingtreding van de wijziging in de Wab goed mogelijk, omdat er altijd meer dan twee jaar gewerkt was voordat transitievergoeding verschuldigd was. Door de wijziging van de Wab moet de transitievergoeding en daarmee het loon per maand ook voor zeer korte contracten berekend kunnen worden. De onderhavige aanpassing van het Besluit ziet erop dat ook in deze gevallen een loon per maand vastgesteld kan worden. Voor het overige blijft het Besluit ongewijzigd. De onderhavige wijziging van het Besluit treedt, evenals genoemd onderdeel van de Wab, in werking met ingang van 1 januari 2020. In deze nota van toelichting zal eerst de huidige berekening van het loon per maand uiteengezet worden. Vervolgens wordt aandacht besteed aan de wijziging van het Besluit. Daarna worden overwogen alternatieven beschreven. Ten slotte wordt ingegaan op de verhouding tussen de wijziging van het Besluit en de aanzegtermijn en de regeling die krachtens het Besluit is getroffen.

Paragraaf 2. Wijziging Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding

2.1 Huidige berekening van het loon voor de transitievergoeding

Bij het eindigen of niet voortzetten van een arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is op grond van artikel 7:673 BW een transitievergoeding verschuldigd. Deze vergoeding bedraagt een derde van het loon per maand per dienstjaar en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd. Op grond van artikel 7:673, tiende lid, BW, wordt bij of krachtens algemene maatregel van bestuur bepaald wat bij de berekening van de transitievergoeding moet worden verstaan onder loon. Het Besluit ziet daarop. Voor de berekening van de transitievergoeding moeten drie stappen genomen worden. Allereerst moet het bruto maandsalaris langs de lijnen van het Besluit worden berekend. Vervolgens moeten daar de looncomponenten uit het Besluit en de Regeling looncomponenten en arbeidsduur (hierna: de Regeling) aan toegerekend worden. Het bedrag aan loon dat hieruit komt, dient als basis voor de berekening van de transitievergoeding. De berekening van de hoogte van het loon voor het berekenen van de transitievergoeding vindt op grond van artikel 2 van het Besluit plaats aan de hand van het volgende uitgangspunt:

Bruto uurloon x (gemiddelde) arbeidsduur per maand

Dit uitgangspunt houdt in dat berekend wordt wat het loon is voor het berekenen van de transitievergoeding, uitgedrukt in maanden. Dit uitgangspunt wijzigt niet met dit besluit. Uit artikel 2 van het Besluit blijkt dat voor de arbeidsduur wordt uitgegaan van de overeengekomen arbeidsduur per maand. In de gevallen dat geen of een wisselende arbeidsduur is overeengekomen, wordt er een gemiddelde arbeidsduur per maand berekend, aan de hand van de gewerkte uren gedurende het laatste jaar, gedeeld door 12 (of een getal naar rato als de arbeidsovereenkomst minder dan een jaar heeft geduurd). Als de arbeidsovereenkomst korter dan een maand heeft geduurd, kan men niet spreken van een 'arbeidsduur per maand'. Ook een gemiddelde arbeidsduur per maand is niet te berekenen volgens het huidige Besluit. Daarom wordt het Besluit aangevuld met een bepaling waarin geregeld wordt hoe de arbeidsduur per maand wordt vastgesteld voor arbeidsovereenkomsten die korter dan een maand hebben geduurd.

2.2 Wijziging van het Besluit

Zoals in de inleiding al kort is uiteengezet, is de berekening van de transitievergoeding met de inwerkingtreding de desbetreffende onderdelen van de Wab op twee punten gewijzigd. Allereerst was de transitievergoeding voor inwerkingtreding van de Wab pas verschuldigd na een referteperiode van twee jaar. Deze referteperiode is komen te vervallen, waardoor de transitievergoeding vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst verschuldigd is. Daarnaast werd voor de inwerkingtreding van de Wab de transitievergoeding berekend per gewerkt half jaar. Ook deze afronding is met de inwerkingtreding van de Wab komen te vervallen. Deze wijzigingen hebben tot gevolg dat er vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst een transitievergoeding verschuldigd is. De consequentie hiervan is dat ook werknemers met een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan een maand transitievergoeding ontvangen.

Zoals in paragraaf 2.1 is aangegeven, wordt voor de berekening van het loon uitgegaan van de (gemiddelde) arbeidsduur per maand. Over een arbeidsovereenkomst die minder dan een maand heeft geduurd kan geen gemiddelde arbeidsduur per maand berekend worden. Het Besluit wordt daarom op dit punt aangevuld met de berekening van de arbeidsduur per maand bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan een maand.

Met de wijziging is geregeld dat indien de duur van de arbeidsovereenkomst korter dan een maand is, als loon per maand wordt beschouwd het totale bedrag aan bruto loon en looncomponenten dat gedurende de hele arbeidsovereenkomst verschuldigd was. Dit betekent dat geen ingewikkelde berekeningen gemaakt dienen te worden.

In de Regeling looncomponenten is bepaald wat verstaan moet worden onder de verschillende looncomponenten. Dit is ook relevant voor de berekening van het loon per maand bij arbeidsovereenkomsten die korter dan een maand geduurd hebben. Dit betekent dat, als looncomponenten als vakantietoeslag en een vaste eindejaarsuitkering verschuldigd waren, deze meegenomen moeten worden in de berekening van het loon per maand. Aangezien de werkgever deze componenten (indien van toepassing op de arbeidsovereenkomst van minder dan een maand) in de eindafrekening van het loon mee zal nemen, vereist ook het toerekenen van deze looncomponenten geen ingewikkelde extra berekening om te komen tot het loon per maand voor de berekening van de transitievergoeding.

2.3 Rekenvoorbeelden berekening loon volgens het gewijzigde Besluit

Hieronder wordt met een voorbeeld uiteengezet hoe op grond van het gewijzigde Besluit de berekening van het loon voor arbeidsovereenkomsten met een duur van minder dan een maand plaatsvindt. In het rekenvoorbeeld wordt een situatie geschetst van een werknemer die een aantal dagen als invalkracht werkzaam is.

Rekenvoorbeeld – loon per maand bij dienstverband korter dan een maand

Een uitzendkracht werkt 3 dagen van 8 uur als invaller, 24 uur in totaal. Na deze invalklus wordt het contract tussen de uitzendkracht en de uitzendwerkgever opgezegd. De werknemer heeft een bruto uurloon van €20. De vakantietoeslag van 8% wordt in de eindafrekening meegenomen.

Het bruto loon bedraagt $24 \times 20 = € 480$. Daarbovenop komt €38,40 vakantietoeslag. Het bedrag aan brutoloon en looncomponenten dat de werkgever tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer verschuldigd was is: €518,40.

Dit bedrag is het bedrag dat gehanteerd wordt als 'loon per maand' in de berekening van de transitievergoeding.

Bovenstaand rekenvoorbeeld geeft aan hoe het loon per maand berekend wordt in geval van een arbeidsovereenkomst van minder dan een maand.

Het volgende rekenvoorbeeld laat zien hoe men na het vaststellen van het loon per maand tot een transitievergoeding komt, met gebruikmaking van de formule uit de toelichting bij de Wab.

Rekenvoorbeeld – transitievergoeding bij dienstverband korter dan een maand

Het loon per maand is vastgesteld op € 518,40.

De formule voor de transitievergoeding is:

$$(\text{bruto salaris/loon per maand}) \times ((1/3 \text{ loon per maand}) / 12)$$

Het bruto salaris is het feitelijke bruto loon dat is ontvangen over het laatste jaar van de arbeidsovereenkomst. In casu is het bruto salaris gelijk aan het loon per maand, omdat de werknemer minder dan een maand heeft gewerkt.

De hoogte van de transitievergoeding is:

$$(518,40/518,40) \times ((1/3 \times 518,40)/12)$$
$$1 \times (172,80 / 12) = \mathbf{€ 14,40}$$

Indien een arbeidsovereenkomst minder dan een maand duurt omdat de werknemer tijdens zijn proeftijd is ontslagen, wordt voor de berekening van het loon per maand uitgegaan van het feitelijke bedrag aan loon gedurende de hele proeftijd. Dit wordt geïllustreerd met een voorbeeld.

Rekenvoorbeeld – transitievergoeding bij ontslag tijdens proeftijd

Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is een bruto maandsalaris van €3.000 overeengekomen (inclusief vakantiegeld e.d.). De werknemer wordt na twee weken gedurende zijn proeftijd ontslagen. Het bruto loon van de werknemer gedurende de hele proeftijd bedroeg €1.500 (inclusief vakantiegeld).

Het loon per maand van de werknemer is het feitelijke bruto loon gedurende de hele proeftijd: €1.500.

De transitievergoeding wordt als volgt berekend:

$$(\text{bruto salaris/loon per maand}) \times ((1/3 \text{ loon per maand}) / 12)$$

De hoogte van de transitievergoeding is:

$$(1500/1500) \times ((1/3 \times 1500)/12)$$

$$1 \times (500 / 12) = \mathbf{€ 41,67}$$

Voor hulp bij de berekening van de transitievergoeding is via de website www.rijksoverheid.nl een online rekentool transitievergoeding beschikbaar.

2.4 Overwogen alternatieven

Zoals hiervoor aangegeven is gekozen voor het werken met het verschuldigde loon over de hele arbeidsovereenkomst voor de berekening van de transitievergoeding bij contracten met een duur van minder dan een maand. Bij de keuze voor de wijze van berekening van het loon voor contracten van minder dan een maand, was bepalend dat dit eenvoudig en snel zou moeten kunnen. Het is niet de bedoeling dat de werkgever lange tijd bezig is om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen. Zeker in geval van korte contracten is eenvoud gewenst.

In het huidige Besluit wordt voor berekeningen van het bruto maandsalaris gebruik gemaakt van de gemiddelde arbeidsduur, en daarmee van een gemiddeld bruto maandsalaris, als geen arbeidsduur overeengekomen is. Dit gemiddelde bruto maandsalaris wordt berekend door het jaarsalaris te delen door 12 of een getal naar rato indien de arbeidsovereenkomst korter duurde dan 12 maanden. Deze aanpak zou ook gekozen kunnen worden voor de berekening van het loon in gevallen dat sprake is van een arbeidsovereenkomst van minder dan een maand. Om deze berekening te kunnen uitvoeren, zou een aantal werkdagen per jaar vastgesteld moeten worden en zou bepaald moeten worden hoe een dagloon berekend kan worden. Dit sluit onvoldoende aan bij de verschillende werkwijzen die in verschillende sectoren bestaan.

De regeling moet zo algemeen mogelijk zijn en moet in de verschillende sectoren toepasbaar zijn. Omwille van de eenvoud en duidelijkheid en de beperking van administratieve lasten voor werkgevers, is er daarom voor gekozen het bruto verschuldigde loon gedurende de hele arbeidsovereenkomst voor contracten met een duur van minder dan een maand te zien als loon, zonder gebruik te maken van omrekeningen naar jaarsalaris of gemiddeld bruto maandsalaris. Voor de berekening van de hoogte van de transitievergoeding heeft deze keuze geen gevolgen, omdat gerekend wordt met een evenredig deel van een derde van het loon per maand in de situatie dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd. Dit kan door gebruik te maken van de formule die is opgenomen in de memorie van toelichting bij de Wab. Deze formule bevat een correctie voor het feit dat slechts een deel van de maand gewerkt is

en geeft hetzelfde bedrag aan transitievergoeding, of nu gebruik gemaakt wordt van de loonkosten die de werkgever over de hele duur van de arbeidsovereenkomst heeft gemaakt (zoals opgenomen in het gewijzigde Besluit) of dat een omrekening naar bruto salaris plaatsvindt zoals in deze alinea beschreven.

2.5 Verhouding tot vergoeding aanzegtermijn

Het Besluit ziet niet alleen op de vaststelling van het loon voor de berekening van de transitievergoeding, maar ook op de berekening van de hoogte van de vergoeding die de werkgever aan de werknemer moet betalen bij het niet of niet tijdig aanzeggen (artikel 7:668 BW). De wijziging die in het Besluit wordt aangebracht raakt niet aan de berekening van het loon voor deze vergoeding. De wijziging ziet namelijk op contracten van minder dan een maand. De werkgever heeft pas een aanzegplicht bij een arbeidsovereenkomst die 6 maanden of langer heeft geduurd. Bij een arbeidsovereenkomst van minder dan een maand is er geen sprake van een aanzegtermijn.

2.6 Verhouding tot de Regeling looncomponenten en arbeidsduur

In de Regeling is opgenomen welke vaste en variabele looncomponenten meegenomen moeten worden bij het berekenen van het loon voor de transitievergoeding. De Regeling hoeft niet te worden aangepast naar aanleiding van de veranderde berekenmethode van de transitievergoeding. In de Regeling is namelijk alleen opgenomen welke componenten meegenomen worden bij de berekening, niet hoe de berekening van de componenten plaatsvindt. Deze berekening is opgenomen in het Besluit.

2.7. Internetconsultatie

PM

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees