

Transitievergoeding

Berekening maandsalaris

Voor de berekening van de transitievergoeding moet u het loon per maand vaststellen.

Contract met vaste arbeidsduur

Bij een contract met een vaste arbeidsduur is vastgelegd dat een werknemer een vast aantal uren per periode werkt. Bijvoorbeeld 40 uur per week.

Maandsalaris bij vaste arbeidsduur Het maandsalaris is een optelsom van het basis bruto maandsalaris en de vakantietoeslag. Daar komen een eventuele vaste eindejaarsuitkering, ploegentoeslagen of overwerkvergoedingen bij. Ook eventuele bonussen, winstuitkeringen of variabele eindejaarsuitkeringen tellen mee. Andere looncomponenten tellen niet mee.

De berekening van het maandsalaris van een werknemer met een vaste arbeidsduur, is als volgt:

1. Bepaal het basis bruto maandsalaris door het bruto uurloon te vermenigvuldigen met de arbeidsduur per maand.
2. Bereken vervolgens de vakantietoeslag en tel dit hierbij op. De vakantietoeslag is meestal 8 procent. U kunt het basis bruto maandsalaris (de uitkomst onder punt 1.) vermenigvuldigen met 1,08.
3. Tel het bedrag dat maandelijks voor de vaste eindejaarsuitkering is gereserveerd hierbij op.
4. Bepaal het bedrag dat de werknemer in de 12 maanden voor het einde van het contract ontving aan ploegentoeslagen en overwerkvergoedingen. Was de contractperiode korter? Bereken het bedrag dan naar rato. Tel het gemiddelde hiervan per maand op bij het maandsalaris.
5. Bepaal het bedrag dat de werknemer in de 36 maanden voor het kalenderjaar waarin het contract eindigt, ontving aan bonussen, winstuitkeringen of variabele eindejaarsuitkeringen. Was de contractperiode korter? Bereken het bedrag dan naar rato. Tel het gemiddelde per maand op bij het basis bruto maandsalaris (incl. vakantietoeslag).

Oproepcontracten

Bij een oproepcontract is geen vaste arbeidsduur overeengekomen. Onder oproepcontracten vallen nuluren- en min-maxcontracten.

Maandsalaris bij een oproepcontract Het maandsalaris is een optelsom van het basis brutomaand- salaris en de vakantietoeslag. Daar komen een eventuele vaste eindejaarsuitkering, ploegentoeslagen of overwerkvergoedingen bij. Ook eventuele bonussen, winstuitkerin gen of variabele eindejaarsuitkeringen tellen mee. De berekening van het maandsalaris bij een oproepcontract is als volgt:

1. Bepaal de gemiddelde arbeidsduur per maand door de hoeveelheid uren die de werknemer in de 12 maanden voor het einde van het contract heeft gewerkt te delen door 12. Was de contractperiode korter? Bereken het aantal dan naar rato. Bij een min-max contract kan de arbeidsduur nooit minder zijn dan de minimaal overeengekomen arbeidsduur.

Laatste contract telt

Is er sprake van opvolgende contracten? Ga dan voor de berekening van de vergoeding uit van het laatste contract dat wordt beëindigd.

Verlof, staking en ziekte

Periodes waarin de werknemer niet werkte wegens verlof, staking of ziekte tellen niet mee bij de berekening.

Voorbeeld Het contract eindigt per 1 januari 2016. Hoofddregel is dat wordt gekeken naar het door de werknemer verdiende loon in de maanden januari 2015 tot en met december 2015 (totaal 12 maanden). Als de werknemer in de maand december 2015 de laatste 14 dagen ziek was, dan wordt gekeken naar het door de werknemer verdiende loon in de maanden januari 2015 tot en met 17 december 2015 (totaal 11 17/31ste maanden). Deze totale arbeidsduur deelt u dan door 11 17/31ste (i.p.v. 12).

Als de periode waarin de werknemer niet werkte wegens verlof, staking of ziekte totaal een maand of langer was, dan kijkt u voor de berekening verder terug dan januari 2015. Was de werknemer bijvoorbeeld gedurende 2 maanden ziek? In het vermelde voorbeeld neemt u dan de maanden november en december 2014 mee in de berekening in plaats van de 2 maanden waarin de werknemer ziek was. U deelt de uitkomst vervolgens door 12. Dit kan alleen als er in november en december 2014 al een contract bestond. Was dit niet het geval? Bereken het gemiddelde dan naar rato over de maanden waarin de werknemer niet ziek was.

2. Bepaal het basis bruto maandsalaris door het bruto uurloon te vermenigvuldigen met de gemiddelde arbeidsduur per maand.

3. Zie punten 2 t/m 5 onder 'contract met vaste arbeidsduur' voor de berekening en het meetellen van de vakantietoeslag, vaste eindejaarsuitkering, ploegentoeslagen of overwerkvergoedingen, bonussen, winstuitkeringen en/of variabele eindejaarsuitkeringen.

Provisie en stukloon

Werknemers die betaald krijgen op basis van stukloon krijgen loon op basis van het aantal geleverde eenheden (bijvoorbeeld aantal kilo's geplukte aardbeien). Werknemers die op basis van provisie werken, krijgen een beloning die afhankelijk is van de omzet of winst.

Maandsalaris bij provisie- en stukloon Het maandsalaris van een werknemer, is een optelsom van het basis bruto maandsalaris en de vakantietoeslag. Daar komen een eventuele vaste eindejaarsuitkering, ploegentoeslagen of overwerkvergoedingen bij. Ook eventuele bonussen, winstuitkeringen of variabele eindejaarsuitkeringen tellen mee.

De berekening van het maandsalaris bij een werknemer die op basis van provisie of stukloon werkt, is als volgt:

1. Bepaal hoeveel loon de werknemer aan provisie- of stukloon heeft ontvangen in de 12 maanden voor het einde van het contract. Het gemiddelde hiervan per maand is het bruto maandsalaris. Was de contractperiode korter? Bereken het bedrag dan naar rato. Is er sprake van opvolgende contracten? Ga dan uit van het contract dat wordt beëindigd.

Laatste contract telt

Is er sprake van opvolgende contracten? Ga dan voor de berekening van de vergoeding uit van het laatste contract dat wordt beëindigd.

Verlof, staking en ziekte

Periodes waarin de werknemer niet werkte wegens verlof, staking of ziekte tellen niet mee bij de berekening.

Voorbeeld Het contract eindigt per 1 januari 2016. Hoofregel is dat wordt gekeken naar het door de werknemer verdiende loon in de maanden januari 2015 tot en met december 2015 (totaal 12 maanden). Als de werknemer in de maand december 2015 de laatste 14 dagen ziek was, dan wordt gekeken naar het door de werknemer verdiende loon in de maanden januari 2015 tot en met 17 december 2015 (totaal 11 17/31ste maanden). Deze totale arbeidsduur deelt u dan door 11 17/31ste (i.p.v. 12).

Als de periode waarin de werknemer niet werkte wegens verlof, staking of ziekte totaal een maand of langer was, dan kijkt u voor de berekening verder terug dan januari 2015. Was de werknemer bijvoorbeeld gedurende 2 maanden ziek? In het vermelde voorbeeld neemt u dan de maanden november en december 2014 mee in de berekening in plaats van de 2 maanden waarin de werknemer ziek was. U deelt de uitkomst vervolgens door 12. Dit kan alleen als er in november en december 2014 al een contract bestond. Was dit niet het geval? Bereken het gemiddelde dan naar rato over de maanden waarin de werknemer niet ziek was.

Deels provisie- of stukloon

Het kan ook voorkomen dat maar een deel van het loon bestaat uit provisie- of stukloon. In dat geval wordt het gemiddelde aan provisie en stukloon per maand opgeteld bij het bruto maandsalaris dat op basis van de berekening voor de 'vaste arbeidsduur' of 'oproepcontract' is bepaald.

2. Zie punten 2 t/m 5 onder 'contract met vaste arbeidsduur' voor de berekening en het meetellen van de vakantietoeslag, vaste eindejaarsuitkering, ploegentoeslagen of overwerkvergoedingen, bonussen, winstuitkeringen en/of variabele eindejaarsuitkeringen.