

De componenten van de transitievergoeding

ArbeidsRecht 2021/14

Sinds 1 juli 2015 is een werkgever over het algemeen de transitievergoeding verschuldigd als hij de arbeidsovereenkomst met een werknemer beëindigt. De hoogte van die vergoeding is deels afhankelijk van de hoogte van het loon. De wetgever heeft in regelingen vastgelegd met welke looncomponenten rekening moet worden gehouden bij de berekening van de transitievergoeding. Dit is echter nog altijd vatbaar voor discussie. In deze bijdrage komen een aantal in de praktijk relevante punten aan bod, zoals welke bonussen moeten worden meegenomen in de berekening en of nog ruimte bestaat voor het meenemen van verkapt loon.

1. De kantonrechtersformule als basis

In deze bijdrage staat de vraag centraal met welke looncomponenten rekening moet worden gehouden bij de berekening van de transitievergoeding. In de memorie van toelichting bij de Wet werk en zekerheid is hierover opgemerkt dat de transitievergoeding wordt berekend aan de hand van het maandsalaris:

“Onder maandsalaris wordt – naar analogie van de huidige kantonrechtersformule – verstaan het bruto maandsalaris, vermeerderd met vaste overeengekomen looncomponenten, zoals vakantietoelage, een vaste dertiende maand, een structurele overwerkvergoeding en een vaste ploegentoeslag. Behoudens zeer uitzonderlijke gevallen zullen het werkgeversaandeel pensioenpremie, de auto van de zaak, onkostenvergoedingen, de werkgeversbijdrage in de zorgverzekeringspremie en incidentele en niet overeengekomen looncomponenten hiervan geen onderdeel uitmaken. Bij algemene maatregel van bestuur zal worden verduidelijkt wanneer dat wel het geval zal zijn. Er is aldus beoogd aan te sluiten bij de looncomponenten die onderdeel (kunnen) uitmaken van het element ‘beloning’ uit de huidige kantonrechtersformule en de daarop gebaseerde rechtspraak.”

De wetgever heeft zich bij vaststelling van de looncomponenten die meetellen bij de berekening van de transitievergoeding dus gebaseerd op de inmiddels vervallen kantonrechtersformule en de rechtspraak op dat gebied. Dat betekent wat ons betreft echter niet dat die rechtspraak ook 1-op-1 kan worden toegepast om te bepalen of bepaalde looncomponenten wel of niet moeten worden meegenomen bij de berekening van de transitievergoeding. Er is immers gekozen voor een strikte formulering als het gaat om welke

looncomponenten meetellen bij de berekening van de transitievergoeding: bij algemene maatregel van bestuur is bepaald welke looncomponenten deel uitmaken van de transitievergoeding. Bij de kantonrechtersformule was dit niet het geval en bestond dus meer ruimte voor uitzonderingen. Wel kan de rechtspraak onder de kantonrechtersformule bijvoorbeeld worden gebruikt bij de uitleg van wat onder een bepaald looncomponent moet worden verstaan.

2. Het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding en de Regeling looncomponenten en arbeidsduur

2.1 Algemeen

In het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding² (hierna: “het Besluit”) en de Regeling looncomponenten en arbeidsduur³ (hierna: “de Regeling”) is geregeld welke looncomponenten mee worden genomen bij de berekening van de transitievergoeding.

Uit het Besluit blijkt dat bij de berekening moet worden uitgegaan van (i) het maandloon, vermeerderd met de vakantietoelage en de vaste eindejaarsuitkering (ofwel de dertiende maand⁴), (ii) de overeengekomen vaste looncomponenten en (iii) de overeengekomen variabele looncomponenten. In de Regeling wordt onder meer aangewezen welke looncomponenten gelden als vaste of variabel. Looncomponenten die niet als dusdanig worden aangewezen, worden niet meegenomen in de berekening van de transitievergoeding.⁵ De Regeling bepaalt dus limitatief welke looncomponenten als vast en variabel gelden. In de toelichting op de Regeling wordt wel opgemerkt dat niet de benaming van de looncomponent bepalend is, maar of de looncomponent zich materieel kenmerkt als één van de componenten zoals opgenomen in het Besluit of de Regeling.⁶

2.2 Het maandloon

De basis voor het berekenen van de transitievergoeding is het maandloon. Uit artikel 2 van het Besluit volgt dat onder loon in beginsel wordt verstaan het bruto uurloon vermenigvuldigd met de overeengekomen arbeidsduur per maand. Het gaat om dat deel van het loon dat een directe vergoeding vormt voor de op basis van de arbeidsovereenkomst te verrichten arbeid.⁷ Voor de berekening van de transitievergoeding wordt het maandloon vermeerderd met 1/12^e deel van de vakantietoelage en, indien van toepassing, de vaste eindejaarsuitkering.⁸

¹ Mevr. mr. N.M. (Noor) Cuppen is werkzaam als advocaat bij Palthe Oberman Advocaten te Amsterdam. Mevr. mr. Y.E. (Yente) Bijloo is werkzaam als advocaat bij Windt Le Grand Leeuwenburgh Advocaten te Rotterdam.

² Stb. 2014, 538.

³ Stcrt. 2014, 36823.

⁴ Stb. 2014, 538, p. 8.

⁵ Stb. 2014, 538, p. 4.

⁶ Stcrt. 2014, 36823, p. 4.

⁷ Stb. 2014, 538, p. 6.

⁸ Artikel 3 lid 1 sub a Besluit.

2.3 De overeengekomen vaste looncomponenten

Naast het maandloon vermeerderd met de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering dienen bij berekening van de transitievergoeding de overeengekomen vaste looncomponenten te worden meegenomen. Uit het Besluit blijkt dat looncomponenten als vast worden aangemerkt als de hoogte ervan niet wordt bepaald door het functioneren van de werknemer of de resultaten van de onderneming.⁹ Als vaste looncomponenten zijn in de Regeling limitatief aangewezen (i) overwerkvergoedingen en (ii) ploegentoeslagen.

Bij de berekening wordt het maandloon vermeerderd met 1/12^e van de overeengekomen overwerk- of ploegentoeslag die in de twaalf maanden voorafgaand aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt verschuldigd was.

2.4 De overeengekomen variabele looncomponenten

Ook moet het maandloon voor de berekening van de transitievergoeding worden vermeerderd met de overeengekomen variabele looncomponenten. Dit zijn looncomponenten waarvan de hoogte wordt bepaald door het functioneren van de werknemer of de resultaten van de onderneming, of een combinatie daarvan.¹⁰ Als variabele looncomponenten zijn in de Regeling limitatief aangewezen:

- i bonussen;
- ii winstuitkeringen; en
- iii eindejaarsuitkeringen.

Om als variabele looncomponent te kwalificeren is vereist dat de hoogte van de looncomponent niet vaststaat (en dus variabel is).

Bij de berekening wordt het maandloon vermeerderd met 1/36^e van de overeengekomen variabele looncomponenten die verschuldigd waren in de 36 maanden voorafgaand aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt.¹¹

2.5 De betekenis van “overeengekomen”

Hiervoor is uiteengezet welke looncomponenten in de Regeling zijn aangewezen als vast en variabel. Van belang is echter dat enkel die looncomponenten worden meegenomen die *overeengekomen* zijn. Bij de kantonrechttersformule gold dat looncomponenten in beginsel niet konden worden meegenomen als deze niet overeengekomen en incidenteel van aard waren. In de toelichting op het Besluit wordt hierover opgemerkt:

“Omwille van de praktische uitvoerbaarheid en rechtszekerheid is voor de vraag of deze looncomponenten meetellen niet bepalend of een looncomponent structureel is toegekend of niet. Bepalend is of het een overeengekomen looncomponent betreft. Wel kan de frequentie waarmee de looncomponent is toegekend (en de hoogte daarvan) uiteraard van invloed zijn op de uiteindelijke hoogte van het mee te berekenen bedrag.”¹²

Voor de transitievergoeding is dus enkel nog doorslaggevend of de looncomponent overeengekomen is. Er bestaat echter, net als bij de kantonrechttersformule, onduidelijkheid over wat precies onder *overeengekomen* wordt verstaan.¹³

Er is ons slechts één uitspraak bekend sinds de invoering van de transitievergoeding waarin dit onderwerp expliciet aan bod is gekomen.¹⁴ In die uitspraak van de kantonrechter Gelderland ging het om de vraag of een eenmalige betaling van € 400.000,- bruto aan de werknemer moest worden meegenomen in de berekening van de transitievergoeding. De kantonrechter oordeelde dat dit niet het geval was omdat niet was komen vast te staan dat aan de betaling een overeenkomst ten grondslag lag. Ons inziens is dit oordeel van de kantonrechter Gelderland juist. Alleen als een (schriftelijke of mondelinge) overeenkomst is gesloten tussen werkgever en werknemer is de looncomponent immers overeengekomen. In de praktijk merken wij echter dat uitbetaalde bonussen vaak standaard worden meegenomen bij de berekening van de transitievergoeding, zonder dat een discussie wordt gevoerd over de vraag of de bonussen wel overeengekomen zijn. Op de vraag wanneer een bonus als overeengekomen geldt, wordt in paragraaf 3 nader ingegaan.

Vaste en variabele looncomponenten moeten dus overeengekomen zijn, willen deze meegenomen worden in de berekening van de transitievergoeding. Dit heeft als gevolg dat als een werknemer met succes kan betogen dat bijvoorbeeld een onverplicht betaalde winstuitkering een arbeidsvoorwaarde is geworden (een verworven recht),¹⁵ dit nog niet betekent dat die uitbetalingen ook moeten worden meegenomen in de berekening van de transitievergoeding. De aanspraak van de werknemer is immers ontstaan op basis van het vertrouwensbeginsel en juist niet op basis van een overeenkomst. Geconcludeerd kan dus worden dat die looncomponenten die een verworven recht zijn geworden, niet moeten worden meegenomen in de berekening van de transitievergoeding. Ze zijn immers per definitie niet overeengekomen.

2.6 De componenten die niet worden meegerekend

In het Besluit, de Regeling en de toelichting op beide is opgenomen dat in ieder geval niet worden meegenomen bij de berekening van de transitievergoeding:

- i toegekende, maar niet overeengekomen looncomponenten;
- ii het werkgeverstaandeel pensioenpremie;
- iii de auto van de zaak;
- iv onkostenvergoedingen; en
- v de werkgeversbijdrage in de zorgverzekeringspremie.

Hierbij is wel van belang dat in de toelichting op de Regeling is aangegeven dat niet de benaming van de looncomponent

9 Artikel 1 lid 1 sub b Besluit.

10 Artikel 1 lid 1 sub c Besluit en *Stb.* 2014, 538, p. 6.

11 Artikel 3 lid 1 sub c Besluit.

12 *Stb.* 2014, 538, p. 5.

13 Zie bijvoorbeeld P.A. Charbon, Aanbeveling 3.3 Beloning (B); de variabele beloning, *ArbeidsRecht* 2009/9.

14 Rb. Gelderland 20 december 2019, ECLI:NL:RBGEL:2019:6033.

15 Zie over verworven rechten HR 22 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:976.

bepalend is, maar of de component zich materieel kenmerkt als een van de aangewezen looncomponenten. Dit biedt een opening om bepaalde looncomponenten mee te nemen onder de noemer van verkapt loon. Hierop wordt in paragraaf 4 nader ingegaan.

3. Welke bonussen tellen mee?

3.1 Bonus in de zin van het Besluit en de Regeling

In deze paragraaf wordt stilgestaan bij de vraag waar een bonus aan moet voldoen, wil deze worden meegenomen in de berekening van de transitievergoeding. Voor de berekening van de transitievergoeding zijn enkel de bonussen van belang, die (i) zijn overeengekomen en (ii) waarvan de hoogte afhankelijk is van het functioneren van de werknemer en/of de resultaten van de onderneming. In het Besluit of de Regeling is niet als vereiste opgenomen dat een bonus in geld moet worden uitbetaald.

3.2 Geldt een bonus als overeengekomen in geval van een discretionaire bevoegdheid?

In deze paragraaf wordt ingegaan op de vraag wanneer een bonus overeengekomen is en op de betekenis van een discretionaire bevoegdheid daarbij. Moet een bonus die door de werkgever is uitgekeerd, maar ook niet had kunnen worden toegekend op basis van de aan de werkgever toekomende discretionaire bevoegdheid, worden meegenomen bij de berekening van de transitievergoeding?

In de literatuur wordt ook wel een onderscheid gemaakt tussen een zogenoemde voorwaardelijke en volledige discretionaire bevoegdheid.¹⁶ Een voorwaardelijke discretionaire bevoegdheid ziet op de situatie dat een werkgever voorwaarden heeft gesteld aan de uitkering of toekenning van een bonus en ten aanzien van die voorwaarden een discretionaire bevoegdheid heeft bedongen. Een volledige discretionaire bevoegdheid ziet op de situatie dat een werkgever steeds zelfstandig bepaalt of een werknemer recht heeft op de bonus, zonder dat daarbij voorwaarden zijn afgesproken.

Heeft de werkgever een discretionaire bevoegdheid bedongen, dan geldt ons inziens dat die bonussen alleen kunnen worden meegenomen als de discretionaire bevoegdheid voorwaardelijk is. In zo'n geval is immers overeengekomen dat een bonus wordt toegekend, mits aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Is aan de voorwaarden voldaan, dan is de werkgever in beginsel verplicht tot uitbetaling van de bonus. Bij een volledig discretionaire bevoegdheid ligt dit anders. In dat geval is (al dan niet schriftelijk) overeengekomen dat de werkgever zelfstandig kan besluiten om wel of geen bonus toe te kennen. Er is dan dus niet overeengekomen dat de werknemer aanspraak maakt op een bonus.

Concluderend geldt een bonus ons inziens dus als overeengekomen indien (i) bij de bonusafpraak geen discretionaire bevoegdheid is bedongen, of (ii) bij de bonusafpraak schriftelijk (of mondeling) is overeengekomen dat de werkgever een voorwaardelijke discretionaire bevoegdheid heeft ten aanzien van de voorwaarden daarvan. Is de discretionaire bevoegdheid van de werkgever onvoorwaardelijk (volledig), dan is de bonus niet overeengekomen en worden de bonusbetalingen niet meegenomen in de berekening van de transitievergoeding.¹⁷

3.3 Hoogte bonus moet afhankelijk zijn van het functioneren

De Regeling vereist, naast dat een bonus overeengekomen moet zijn, ook dat de bonus afhankelijk is van het functioneren van de werknemer en/of het resultaat van de onderneming. Ook dit vereiste heeft als gevolg dat bepaalde bonussen niet worden meegenomen in de berekening van de transitievergoeding. Zo zal een *stay-on* bonus in de meeste gevallen niet kwalificeren als een bonus waarvan de hoogte afhankelijk is van het functioneren van de werknemer en/of het resultaat van de onderneming. Dit is een bonus die de werkgever toekent als prikkel voor de werknemer om in ieder geval nog een bepaalde periode in dienst te blijven. Ondanks dat een *stay-on* bonus vaak zal worden toegekend aan een goed functionerende werknemer, is de hoogte van de *stay-on* bonus niet afhankelijk van het functioneren van de werknemer, maar van voortzetting van het dienstverband. De *stay-on* bonus geldt om die reden niet als variabel looncomponent en wordt niet meegenomen in de berekening van de transitievergoeding.

3.4 Bonus over of in de drie voorafgaande kalenderjaren?

Voor berekening van de transitievergoeding moeten de overeengekomen variabele looncomponenten worden meegenomen die verschuldigd waren in de drie kalenderjaren voorafgaand aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt.¹⁸ In de toelichting op het Besluit wordt hierover opgemerkt:

“Op grond van het eerste lid, onderdeel c, wordt het loon verder vermeerderd met 1/36 van de overeengekomen variabele looncomponenten, die verschuldigd waren in de drie kalenderjaren voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst. Dit sluit aan bij de praktijk waarin bijvoorbeeld een winstuitkering veelal per kalenderjaar wordt uitgekeerd en hierbij logischerwijs niet het lopende kalenderjaar kan worden betrokken, omdat de hoogte van de daaraan toe te rekenen winstuitkering pas op een later moment bekend wordt.”¹⁹

16 Zie M.J. Keuss & E.I. Bouma, 'De discretionaire bevoegdheid van de werkgever bij de weigering van bonussen of andere variabele beloningen', *TAP* 2014/359, par. 2.

17 We merken hierover nog op dat deze conclusie niet in lijn lijkt met de bedoeling van de wetgever bij de Wet werk en zekerheid, namelijk vereenvoudiging van het ontslagrecht en vergroting van de rechtszekerheid. Dit doet ons inziens echter niet af aan de juistheid van de conclusie.

18 Artikel 3 lid 1 sub c Besluit.

19 *Stb.* 2014, 538, p. 8.

In de rechtspraak is al meerdere malen de vraag aan bod gekomen of rekening moet worden gehouden met de bonus verschuldigd *over* de drie voorafgaande kalenderjaren of de bonus die *in* die kalenderjaren is uitgekeerd. Bij een einde van de arbeidsovereenkomst in 2021 houdt de ene benadering in dat moet worden uitgegaan van de gemiddelde bonus die is uitgekeerd in 2020, 2019 en 2018 (over de voorafgaande jaren) en de andere dat moet worden uitgegaan van de gemiddelde bonus over de jaren 2020, 2019 en 2018 (en dus pas zijn toegekend en uitbetaald in de jaren daarop).

Er zijn twee uitspraken verschenen waarin over dit onderwerp expliciet en gemotiveerd is beslist, resulterend in tegenovergestelde oordelen. De kantonrechter Utrecht oordeelde dat uit de tekst van het Besluit en de (hierboven geciteerde) toelichting daarop blijkt dat bij de berekening betrokken moeten worden de bonussen die *in* een bepaald jaar verschuldigd waren en niet de bonussen die *over* een bepaald jaar verschuldigd waren.²⁰ Het hof Den Bosch daarentegen oordeelde op basis van de tekst van het Besluit en diezelfde toelichting dat:

“uitgegaan dient te worden van het gemiddelde van de variabele looncomponenten die zijn toe te rekenen aan de drie jaren direct voorafgaand aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt.”²¹

Volgens het hof moeten dus de bonussen die *over* de drie voorafgaande kalenderjaren zijn uitbetaald worden meegenomen. Ook het hof Amsterdam lijkt deze benadering toe te passen, overigens zonder te motiveren waarom.²²

Wat ons betreft is de benadering van de kantonrechter Utrecht juist. In het Besluit staat immers dat moet worden gekeken naar de bedragen die verschuldigd waren *in* de drie voorafgaande kalenderjaren: bonussen die zien op een bepaald kalenderjaar zijn in beginsel pas verschuldigd in het kalenderjaar daarop. Een ander aanknopingspunt voor deze benadering is terug te vinden in de toelichting op het Besluit:

“Daarom is (...) ervoor gekozen te bezien hoeveel de werknemer in de daaraan voorafgaande drie kalenderjaren aan dergelijke componenten heeft ontvangen (...).”

Bovendien is deze benadering ons inziens ook het meest praktisch. Als de arbeidsovereenkomst van een werknemer eindigt in het begin van het jaar, kan het namelijk voorkomen dat de bonus over het voorafgaande kalenderjaar nog niet is vastgesteld. Als wordt uitgegaan van de benadering dat wordt gekeken naar de bonussen die *in* de drie voorafgaande kalenderjaren verschuldigd waren, kan de transitievergoeding al wel worden berekend.

Tot slot merken wij op dat opvallend is dat zowel het hof Den Bosch als de kantonrechter Utrecht zich in hun oordeel baseren op de geciteerde toelichting op het Besluit. Ons inziens ziet die toelichting namelijk niet op de onderhavige vraag. Er wordt daarin slechts toegelicht waarom ervoor gekozen is om het lopende kalenderjaar niet mee te nemen bij de berekening en in plaats daarvan naar de voorafgaande kalenderjaren wordt gekeken.

Concluderend moet bij het meenemen van bonussen in de berekening van de transitievergoeding ons inziens dus worden gekeken naar de gemiddelde bonus die uitgekeerd is *in* de drie voorafgaande kalenderjaren.

4. Mogelijkheid tot het meenemen van verkapt loon

Onder de oude kantonrechtformule bestond er (beperkt) ruimte om bepaalde looncomponenten mee te nemen in de berekening daarvan, doordat deze werden aangemerkt als “verkapt loon”.²³ Zo kon bijvoorbeeld een onkostenvergoeding – die niet als reële onkostenvergoeding viel te beschouwen – worden meegenomen. De vraag is of daarvoor bij de transitievergoeding ook nog ruimte bestaat.

Als maandloon in de zin van het Besluit wordt gezien dat deel van het loon dat een directe vergoeding vormt voor de te verrichten arbeid.²⁴ De looncomponenten waarmee dat maandloon kan worden vermeerderd zijn in het Besluit en de Regeling limitatief aangewezen. Zoals aangegeven is daarbij niet de benaming van een looncomponent bepalend, maar of de component zich materieel als zodanig kenmerkt.²⁵

Ook bij de transitievergoeding bestaat ons inziens onder omstandigheden ruimte om bepaalde vergoedingen mee te nemen in de berekening onder de noemer verkapt loon. Voorwaarde daarvoor is wel dat moet worden vastgesteld dat de vergoeding feitelijk een directe vergoeding is voor de op basis van de arbeidsovereenkomst te verrichten arbeid en dus kan worden geschaard onder het maandloon. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als een werknemer een maandelijks onkostenvergoeding ontvangt die niet reëel is, bijvoorbeeld doordat de vergoeding aanzienlijk hoger is dan de daadwerkelijke kosten. In dat geval zou kunnen worden beargumenteerd dat de onkostenvergoeding zich materieel kenmerkt als loon. De opmerking in de toelichting op het Besluit dat onkostenvergoedingen geen deel uitmaken van de transitievergoeding²⁶ maakt dit ons inziens niet anders. In dat geval kenmerkt de onkostenvergoeding zich immers niet materieel als onkostenvergoeding, maar als (verkapt) loon. De benaming van de looncomponent is immers niet bepalend.

20 Rb. Midden-Nederland 10 juli 2019, ECLI:NL:RBMNE:2019:3228, r.o. 4.19 en 4.20.

21 Hof Den Bosch 7 december 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:5419, r.o. 2.2.6a t/m 2.2.6.c.

22 Hof Amsterdam 31 maart 2020, ECLI:NL:GHAMS:2020:1024, r.o. 3.5.

23 Zie bijvoorbeeld kantongerecht Amsterdam 22 april 1999, ECLI:NL:KTGAMS:1999:AG2411.

24 Stb. 2014, 538, p. 6.

25 Stcrt. 2014, 36823, p. 4.

26 Stb. 2014, 538, p. 6.

5. Varia

Er bestaan nog een tal van andere looncomponenten naast de looncomponenten die hiervoor al aan bod zijn gekomen. Hierna wordt kort ingegaan op een aantal noemenswaardige componenten die regelmatig terugkeren in de praktijk

5.1 *Met de vaste overwerkvergoeding gelijk te stellen looncomponenten*

Het hof Arnhem-Leeuwarden heeft geoordeeld dat een zogenoemde feestdagencompensatie – bestaande uit een toeslag over het loon indien op een feestdag wordt gewerkt – moet worden meegenomen in de berekening van de transitievergoeding.²⁷ Een feestdagencompensatie kwalificeert zich volgens het hof immers als een bijzondere vorm van een overwerkvergoeding (een aangewezen vaste looncomponent).

Ook een onregelmatigheidstoelage die wordt uitgekeerd bij het werken van onregelmatige diensten of overuren moet naar het oordeel van de kantonrechter Leeuwarden worden meegenomen in de berekening van de transitievergoeding.²⁸ De onregelmatigheidstoelage kwalificeert volgens de kantonrechter als overwerkvergoeding (een aangewezen vaste looncomponent). Ook een vliegreunvergoeding dient volgens het hof Amsterdam mee te worden genomen in de berekening van de transitievergoeding, nu ook die naar haar aard gelijk te stellen is met een overwerkvergoeding.²⁹

De bovengenoemde uitspraken zijn in lijn met de (toelichting op) het Besluit en de Regeling. Bepalend is immers of een looncomponent zich materieel kenmerkt als een van de in de Regeling aangewezen looncomponenten.

De kantonrechter Alkmaar oordeelde dat een zogenoemde *job bonus* – een door de werkgever betaalde compensatie voor (samengevat) het verrichten van werkzaamheden onder bijzondere omstandigheden – kan worden aangemerkt als loon, nu het volgens de kantonrechter een vergoeding is voor de arbeid.³⁰ Ons inziens had de kantonrechter de job bonus wellicht beter kunnen meenemen door te oordelen dat deze gelijk is te stellen aan een overwerkvergoeding (in lijn met de hiervoor besproken uitspraak van het hof Amsterdam³¹).

5.2 *Het individuele keuzebudget*

Ook het individuele keuzebudget – waarop een werknemer op basis van de arbeidsovereenkomst of cao aanspraak kan maken – moet wat ons betreft worden meegenomen in de berekening van de transitievergoeding. Het keuzebudget bestaat immers veelal uit vakantiegeld en

een vaste eindejaarsuitkering of dertiende maand. Of het keuzebudget nu in geld wordt uitgekeerd of dat de werknemer er bijvoorbeeld vakantiedagen van koopt, maakt ons inziens geen verschil voor de vraag of het keuzebudget moet worden meegenomen in de berekening. In de (toelichting op) het Besluit en de Regeling wordt immers niet het vereiste gesteld dat looncomponenten in geld worden uitgekeerd.

6. Conclusie

In deze bijdrage is ingegaan op welke looncomponenten moeten worden meegenomen in de berekening van de transitievergoeding. De bevindingen zijn samengevat in het onderstaande overzicht.

(Loon)component	Wel of niet meenemen bij berekening transitievergoeding?
Bedrijfsauto	Niet (want uitgesloten)
Bonus	Wel, mits (i) overeengekomen en (ii) de hoogte afhankelijk is van het functioneren van de werknemer en/of de resultaten van de onderneming (aangewezen als variabel looncomponent)
Eindejaarsuitkering	Wel (aangewezen als vast of variabel looncomponent)
Feestdagencompensatie	Wel (kwalificeert als vast looncomponent)
Individueel keuzebudget	Wel (kwalificeert als vast looncomponent)
Job bonus	Wel (kwalificeert als vast looncomponent)
Loon	Wel
Onkostenvergoeding	Niet (want uitgesloten)
Onregelmatigheidstoelage	Wel (kwalificeert als vast looncomponent)
Overwerkvergoeding	Wel (aangewezen als vast looncomponent)
Ploegentoeslag	Wel (aangewezen als vast looncomponent)
Stay-on bonus	Niet (kwalificeert niet als variabel looncomponent)
Vakantiegeld	Wel (aangewezen als looncomponent)
Verkapt loon	Wel, mits de component zich materieel kenmerkt als loon

27 Hof Arnhem-Leeuwarden 11 juni 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:5383, r.o. 5.17.

28 Rb. Noord-Nederland 14 december 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:5581, r.o. 5.8.

29 Hof Amsterdam 12 februari 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:406, r.o. 3.9.

30 Rb. Noord-Holland 13 oktober 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:9871, r.o. 5.22.

31 Hof Amsterdam 12 februari 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:406, r.o. 3.9.

(Loon)component	Wel of niet meenemen bij berekening transitievergoeding?
Verworven recht	Niet (want niet overeengekomen)
Vliegreunvergoeding	Wel (kwalificeert als vast looncomponent)
Werkgeversaandeel pensioenpremie	Niet (want uitgesloten)
Werkgeversbijdrage zorgverzekeringspremie	Niet (want uitgesloten)
Winstuitkering	Wel (aangewezen als variabel looncomponent)