

## **Regeling in mindering brengen transitiekosten op transitievergoeding Universiteit Utrecht**

1. Op grond van artikel 8:5 cao NU en artikel 7:673 lid 6 BW worden de volgende transitiekosten in mindering gebracht op de uit te betalen transitievergoeding:
  - kosten van (externe) scholing die zijn gemaakt in het laatste jaar van het dienstverband, gericht op de van werk naar werk begeleiding van de medewerker
  - kosten voor outplacement, tenzij sprake is van een reorganisatie in de zin van hoofdstuk 9 van de cao NU
  - kosten voor het in acht nemen van een langere dan de voor de werkgever geldende opzegtermijn, mits de medewerker tijdens die langere periode is vrijgesteld van werk, zodat hij langer in de gelegenheid is om vanuit zijn werk naar ander werk te zoeken.
  
2. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
  - de kosten zijn daadwerkelijk gemaakt. Als de medewerker wel recht heeft op een bepaalde voorziening, maar daarvan geen gebruik maakt, dan kan er ook niets in mindering worden gebracht.
  - alleen kosten die betrekking hebben op een individuele medewerker kunnen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.
  - het betreffen geen kosten die betrekking hebben op het loon van de medewerker. Loonkosten over een periode waarin de medewerker bijvoorbeeld een cursus volgde, mogen dus niet in mindering worden gebracht.
  - de kosten zijn gemaakt in de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend.
  - de medewerker wordt vooraf geïnformeerd dat de te maken transitiekosten worden afgetrokken van de transitievergoeding.
  
3. De aftrek van eventuele transitiekosten vindt plaats bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding en aan de medewerker meegedeeld middels een beslissing transitievergoeding.
  
4. Indien de transitiekosten hoger zijn dan transitievergoeding waar de medewerker recht op heeft, wordt het bedrag van de transitievergoeding op € 0 vastgesteld.

Deze regeling, gewijzigd vastgesteld in overeenstemming met het Lokaal Overleg op 4 december 2019, treedt in werking per 31 december 2019 en vervangt voorgaande regelingen.

### **Toelichting**

#### **Transitievergoeding**

Een medewerker heeft bij een onvrijwillig ontslag recht op een transitievergoeding. Dit geldt in de volgende situaties:

- opzegging dienstverband door werkgever (ook in geval van ziekte)
- niet voortzetten/verlengen van een tijdelijk dienstverband
- structurele urenvermindering na toekenning WGA-uitkering
- structurele urenvermindering wegens bedrijfs-economische omstandigheden

Een werkgever mag eventuele transitie- en inzetbaarheidskosten onder voorwaarden in mindering brengen op de uit te betalen transitievergoeding.

*Transitiekosten* zijn kosten van maatregelen die gemaakt worden voor activiteiten en inspanningen bij (dreigend) ontslag of het niet voortzetten van het dienstverband, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid. Voorbeelden van transitiekosten zijn:

- kosten van (externe) scholing die zijn gemaakt in het laatste jaar van het dienstverband, gericht op de van werk naar werk begeleiding van de medewerker
- kosten voor outplacement
- kosten voor het in acht nemen van een langere dan de voor de werkgever geldende opzegtermijn, mits de medewerker tijdens die langere periode is vrijgesteld van werk, zodat hij langer in de gelegenheid is om vanuit zijn werk naar ander werk te zoeken.

*Inzetbaarheidskosten* zijn kosten die door de werkgever tijdens het dienstverband zijn gemaakt voor activiteiten (cursus of opleiding) om de bredere inzetbaarheid van de medewerker buiten de organisatie van de werkgever te bevorderen. De verworven kennis of vaardigheden zijn dus niet gericht op het (beter) kunnen uitoefenen van een functie bij de eigen werkgever.

Het is alleen mogelijk om transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding, als hierover met het Lokaal Overleg collectieve afspraken zijn gemaakt of als de individuele medewerker voordat de gespecificeerde kosten zijn gemaakt, daar schriftelijk mee heeft ingestemd.

### **Afspraak met het Lokaal Overleg Universiteit Utrecht**

*Transitiekosten* zijn te onderscheiden in enerzijds het collectieve Work2Work-traject en anderzijds individuele maatwerkafspraken.

- de kosten van het W2W-traject worden niet in mindering gebracht op de transitievergoeding, gelet op het feit dat dit een wettelijke verplichting is in het kader van eigen risicodragerschap voor de WW.
- de kosten van individuele (maatwerk-)afspraken (zoals scholing gericht op transitie, outplacement en langere opzegtermijn) worden wel in mindering gebracht op de transitievergoeding, gelet op het feit dat deze kosten duidelijk gerelateerd zijn aan de transitie naar een nieuwe baan van de individuele medewerker.

*Inzetbaarheidskosten* worden niet standaard in mindering gebracht op de transitievergoeding, omdat de UU belang hecht aan de continue ontwikkeling en stimulering van de duurzame inzetbaarheid van de medewerker.

In specifieke uitzonderingssituaties kunnen met een individuele medewerker afspraken worden gemaakt over het in mindering brengen van inzetbaarheidskosten op de transitievergoeding. In dat geval moet de medewerker daar schriftelijk mee instemmen.