

RECHTSPRAAK

Compensatie transitievergoeding. Uitleg bewoordingen ‘verschuldigd in de twaalf maanden voorafgaand aan het eind van de arbeidsovereenkomst’ in Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding. Gerekend moet worden met provisie ‘over’ referteperiode.

Feiten

Werknemer is op 26 augustus 1996 in dienst getreden bij werkgever. Werknemer ontving een vast maandelijks brutoloon. Daarnaast is in 2001 een provisieregeling overeengekomen. Deze provisieregeling hield kort gezegd in dat werknemer aanspraak op een provisie had indien en voor zover per kalenderjaar aan honoraria een drempelbedrag werd gerealiseerd. In de praktijk werd steeds na afloop van ieder kwartaal de provisie berekend en betaald. De arbeidsovereenkomst is door middel van een beëindigingsovereenkomst per 1 oktober 2021 beëindigd, in verband met bedrijfsbeëindiging vanwege pensionering. Werkgever heeft aan werknemer een transitievergoeding betaald van € 72.131,20 bruto en vervolgens bij het UWV een aanvraag om compensatie voor transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging ingediend. Het UWV heeft zich op het standpunt gesteld dat werkgever recht heeft op compensatie, maar dat de wettelijke transitievergoeding € 55.868,64 bruto bedraagt en dat hij niet is gehouden meer dan dit bedrag te compenseren. Bij beslissing op bezwaar heeft het UWV het bezwaar van werkgever ongegrond verklaard. Het UWV heeft zich op het standpunt gesteld dat de provisie over het derde kwartaal van 2021 nog niet verschuldigd was in de twaalf maanden vóór de beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2021 (want de provisie is pas betaald ná het derde kwartaal), als bedoeld in artikel 2, derde lid, van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding (hierna: het Besluit). De rechtbank heeft het beroep van werkgever gegrond verklaard. De rechtbank heeft daartoe geoordeeld dat het UWV bij de berekening van de transitievergoeding waarvoor compensatie is toegekend, de over het derde kwartaal van 2021 verschuldigde bedrag aan provisie, dat na beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2021 aan werknemer is betaald, wel had moeten meenemen. Het UWV heeft hoger beroep ingesteld. De president van de Centrale Raad van Beroep heeft A-G De Bock verzocht een conclusie te nemen.

Oordeel

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Partijen verschillen erover van mening hoe de bewoordingen van artikel 2 lid 3 van het Besluit moeten worden uitgelegd. In de kern komt dit geschil erop neer of de berekening van de vergoeding – zoals ook de A-G verwoordt – moet

worden berekend over wat is betaald ‘in’ de referteperiode of ‘over’ de referteperiode. De bewoordingen uit artikel 2, derde lid, van het Besluit zijn niet eenduidig. Ook de toelichting is niet ondubbelzinnig. Uit artikel 5 van de Regeling looncomponenten arbeidsduur (de Regeling) volgt onder meer wat onder variabele looncomponenten bedoeld in artikel 3, eerste lid, aanhef en onder c, van het Besluit moet worden verstaan. De in de Regeling aangewezen variabele looncomponenten, zoals bonussen, zijn looncomponenten, waarvan de hoogte wordt bepaald door het functioneren van de werknemer of de resultaten van de onderneming, of een combinatie daarvan. Het ligt dan het meest in de lijn van deze regeling om als maatstaf te hanteren welke aanspraak ‘over’ de referteperiode is ontstaan: het moment van uitkeren is immers in zekere zin arbitrair. Bovendien betekent het toepassen van de ‘in’-benadering, dat de mee te nemen bonussen dan deels betrekking hebben op een periode van meer dan drie kalenderjaren voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zodat het verband met het laatstgenoten maandloon losser wordt. Het is zelfs denkbaar dat in de referteperiode bedragen zijn uitbetaald die geen enkele relatie meer hebben met de werkzaamheden die ten behoeve van die periode zijn verricht. Daarom moet gerekend worden met de bonussen en provisie ‘over’ de maanden of jaren van de referteperiode. Artikel 7:624 BW, waarvan lid 4 inhoudt dat het in geld vastgestelde loon dat afhankelijk is van de uitkomsten van de arbeid – zoals provisie – moet worden betaald zodra dat bepaalbaar is, vormt daartoe geen belemmering. Dat lid doet er niet aan af dat de aanspraak op het variabele loon al eerder is ontstaan. Voor de verschuldigdheid van de provisie is daarmee niet van belang of de hoogte daarvan al bepaalbaar is. De conclusie is dan ook dat de bewoordingen ‘verschuldigd in de twaalf maanden voorafgaand aan het eind van de arbeidsovereenkomst’ in artikel 2, derde lid, van het Besluit zo moeten worden uitgelegd dat het gaat om het recht op provisie dat is ontstaan in de referteperiode en dat voor het verschuldigd zijn van provisie niet van belang is of de hoogte daarvan (al) bepaalbaar is. De Raad volgt de conclusie van de A-G. Het hoger beroep van het UWV slaagt niet.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 24-07-2025

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2025:1011

Zaaknummer: 23/523 CRTV

Rechters: H.G. Rottier, G.C. Boot en W.A. Timmer

Advocaten: S. Praagman

Wetsartikelen: 2 Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding en 7:673 BW