**Graag dit formulier volledig invullen en mailen naar info@alertspd.nl**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Deel 1:Werknemer algemeen** | Voorletters + achternaam  | Klik of tik om tekst in te voeren. |
| Personeelsnummer | Klik of tik om tekst in te voeren. |
| **Deel 2: Dienstverband informatie** | Einddatum van de arbeidsovereenkomst??  | Klik of tik om een datum in te voeren. |
| Tijdige aanzegging gedaan? \*1Datum aanzegging | Kies een item.Klik of tik om een datum in te voeren. |
| Reden van uitdiensttreding \*2Indien “Een andere, hiervoor niet genoemde reden” | Kies een item.**namelijk:** Klik of tik om tekst in te voeren. |
| Hebt u specifieke/afwijkende afspraken met uw werknemer gemaakt betreffende uitdiensttreding? | Kies een item.**afspraken:** Klik of tik om tekst in te voeren. |
| Ziek op datum uitdienst? \*3 | Kies een item. |
| **Deel 3: Transitievergoeding** | Ontslag op initiatief van werkgever? \*4 | Kies een item. |
| Uitzondering van toepassing? \*5Zie toelichting \* | Kies een item.**uitzondering reden nummer:** Kies een item. |
| Bepaling hoogte transitievergoeding | Kies een item.**bedrag: €** Klik of tik om tekst in te voeren. |
| Aftrekbare kosten transitievergoeding \*6Indien “Ja, namelijk...” | Kies een item.**bedrag aftrekbare kosten: €** Klik of tik om tekst in te voeren. |
| **Deel 4:Extra aandachtspunten** | Afmelding bij de arbodienst | Kies een item. |
| Afmelding bij uw verzuimverzekeraar | Kies een item. |
| Verstrekking retour ontvangen? | Kies een item. |
| **Deel 5:Vakantiegeld VakantiedagenOverige** | Vakantietoeslag uitbetalen | Kies een item. |
| Vakantie-uren uitbetalenJa, namelijk | Kies een item.Klik of tik om tekst in te voeren. |
| Overige verrekeningennamelijk: | Kies een item.Klik of tik om tekst in te voeren. |
| Overige verrekeningennamelijk | Kies een item.Klik of tik om tekst in te voeren. |
| **Deel 6: Contactgegevens** | Ingevuld doorNaam werkgeverTe bereiken op telefoonnummer | Klik of tik om tekst in te voeren.Klik of tik om tekst in te voeren.Klik of tik om tekst in te voeren. |

|  |
| --- |
| **\*1 Tijdige aanzegging:** Sluiten werkgever en werknemer een tijdelijk contract van 6 maanden of langer af? Dan geldt de aanzegtermijn. Dit betekent dat de werkgever aangeeft of de overeenkomst na afloop wel of niet wordt voortgezet. Hij moet dit schriftelijk doen. De werkgever moet dit uiterlijk 1 maand voor het einde van het contract melden aan de werknemer. **\*2 Reden uitdiensttreding**Sinds 2020 moet de code “reden uit dienst” verplicht ingevoerd worden in de salarissoftware en wel zo nauwkeurig mogelijk. Afhankelijk daarvan wordt namelijk bij het UWV bepaald of de werknemer in aanmerking komt voor een uitkering. Gebeurt dit niet en wordt bijvoorbeeld de standaard code “overige” ingevuld, dan bestaat de kans op controle door het team handhaving van de Belastingdienst. Dit betekent voor u dat u bij een uitdiensttreding van één van uw werknemers altijd aan Alert SPD moet melden waarom de werknemer uit dienst gaat.**\*3 Ziek uitdienst?**Eindigt het dienstverband van uw werknemer tijdens zijn ziekte? Dan hoeft u het loon niet meer door te betalen. U meldt uw werknemer ziek op de laatste dag van zijn dienstverband. Dit doet u via de Verzuimmelder op het werkgeversportaal van UWV. Uw werknemer kan een Ziektewet-uitkering krijgen als hij ziek uit dienst is. Indien wij dit dienen te verzorgen, dan moeten wij gemachtigd zijn (d.m.v. eHerkenning niveau3).**\*4 Ontslag op Initiatief van de werkgever?**Indien het initiatief van beëindiging of niet voortzetting van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever ligt, dan bent u vanaf de eerste dag van het dienstverband tot uitdiensttreding transitievergoeding verschuldigd. Werknemers krijgen vanaf de eerste dag van hun dienstverband recht op deze vergoeding (óók al tijdens de proeftijd).**\*5 Geen transitievergoeding**Er zijn nog maar een paar omstandigheden waaronder de werkgever toch geen transitievergoeding is verschuldigd:1. Ontslag is het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. (De kantonrechter kan de transitievergoeding geheel of gedeeltelijk aan toekennen, als het niet toekennen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is).
2. Werknemer is nog geen 18 jaar heeft tijdens het dienstverband gemiddeld niet meer dan 12 uren per week heeft gewerkt.
3. Ontslag wegens danwel na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
4. De werkgever is failliet, heeft surseance van betaling heeft of de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen is van toepassing.
5. Bij CAO is een andere voorziening afgesproken
6. Afwijkende afspraken in het contract met wederzijds goedvinden (beëindigingsovereenkomst)

**\*6 Aftrekbare kosten**Transitiekosten en inzetbaarheidskosten kunnen in mindering gebracht worden op de transitievergoeding, indien deze kosten voldoen aan de volgende voorwaarden:1. zijn gemaakt nadat deze kosten zijn gespecificeerd en schriftelijk meegedeeld aan de werknemer;
2. zijn gemaakt nadat de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met het in mindering brengen van de gespecificeerde kosten;
3. door de werkgever die de transitievergoeding verschuldigd is zijn gemaakt ten behoeve van de werknemer aan wie de transitievergoeding verschuldigd is;
4. niet het loon van de werknemer betreffen;
5. in een redelijke verhouding staan tot het doel waarvoor deze kosten zijn gemaakt;
6. zijn of worden gemaakt tijdens of na de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend;
7. niet op een derde kunnen worden verhaald; en
8. niet op de werknemer kunnen worden verhaald.

Aanvullende voorwaarden inzetbaarheidskosten: Inzetbaarheidskosten kunnen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding, indien deze kosten:1. zijn gemaakt voor activiteiten ter bevordering van de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever, tenzij de verworven kennis en vaardigheden zijn aangewend om een functie bij de werkgever uit te oefenen; en
2. zijn gemaakt in de periode van vijf jaar voorafgaand aan de dag waarop de transitievergoeding is verschuldigd, tenzij werkgever en werknemer schriftelijk anders zijn overeengekomen.

De opleidingskosten voor een andere functie bij een ander werkgever zijn aftrekbaar van de transitievergoeding evenals de opleidingskosten voor een andere functie bij hetzelfde bedrijf bij. *Opleidingskosten ten bate van de functie die iemand heeft*, mogen niet worden afgetrokken van de transitievergoeding.  **Tot slot:** de berekening van een transitievergoeding is een complexe en tijdrovende aangelegenheid. De regering erkent dat de inhoudelijke nalevingskosten en de administratieve lasten hoog zijn. Wij verwachten dat iedere berekening ca.15 minuten zal kosten. Deze tijd zullen wij echter gereduceerd aan u doorbelasten. Indien wij de transitievergoeding dienen te berekenen, dan facturen wij hiervoor slechts € 9,95 per berekening. |