Ontslagvergoeding beëindiging arbeidsovereenkomst

Inleiding
Bij vroegtijdige ontbinding van een arbeidsovereenkomst wordt regelmatig een ontslagvergoeding betaald. De ontslagvergoeding kan uit verschillende elementen bestaan. Deze elementen worden verschillend in de loonaangifte behandeld. Opsomming A geeft aan op welke wijze benoemde elementen worden 'verloond'. Bovendien geeft de beëindiging van de dienstbetrekking veelal een adviesmogelijkheid. De in de praktijk veel gebruikte 'fiscaalvriendelijke alternatieven' voor een belaste ontslaguitkering worden opgesomd onder B. Tenslotte worden onder C aandachtspunten opgesomd die regelmatig spelen bij de afwikkeling van de beëindiging van een dienstbetrekking.

Met ontslagvergoeding wordt ook de transitievergoeding bedoeld.

A) Soorten betalingen
[redacted]

2. Nabetaling tantième, bonus etc. Dit is normaal gesproken loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. De loonheffing wordt berekend met behulp van de tabel bijzondere beloningen.
3. Afrekening vakantiedagen/geld. Dit is loon uit tegenwoordige dienstbetrekking en dient u op gebruikelijke wijze te verlonen. Zie punt 2.

[redacted]

6. Smartengeld is een schadeloosstelling voor immateriële schade. Het uitgangspunt is dat elke schadeloosstelling als loon wordt aangemerkt, tenzij de schadeloosstelling ziet op schade die de werknemer oploopt als gevolg van het aantasten van zijn goede naam, te derven levensvreugde of te derven arbeidskracht.
   Let op! Een vergoeding voor de geestelijke spanning die het gevolg is van een onvrijwillige beëindiging van de dienstbetrekking kwalificeert <u>niet</u> als onbelaste immateriële schadevergoeding.
   [redacted]
8. Wettelijke verhoging (artikel 7:625 BW). Als er sprake is van vertraagd uitbetaald loon waarover de wettelijke verhoging verschuldigd is, wordt de wettelijke verhoging belast. In dat geval wordt de wettelijke verhoging als loon uit tegenwoordige arbeid in de loonaangifte behandeld.