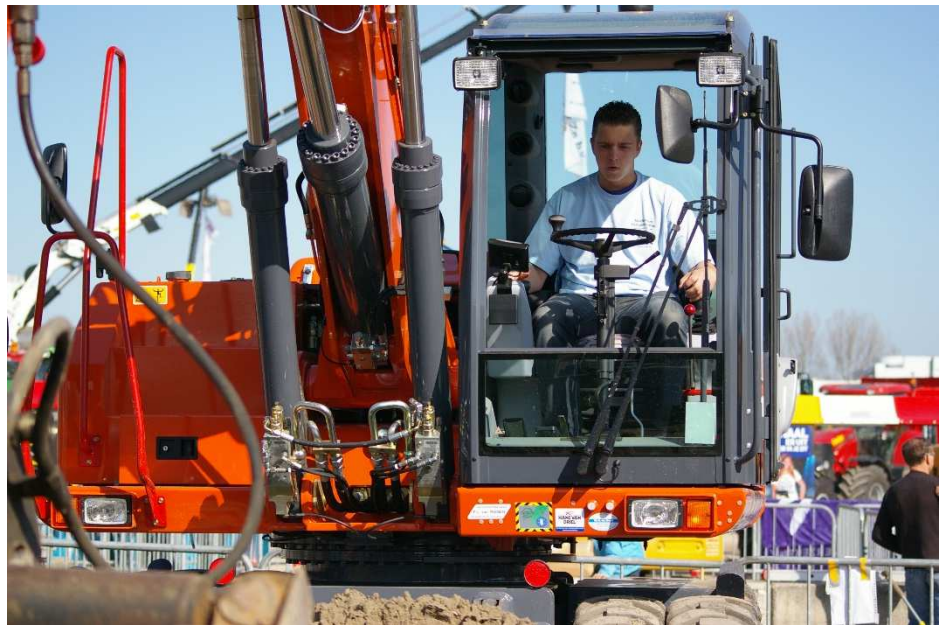


Scholingskosten en transitievergoeding

Transitievergoeding nader bekeken (deel 1)

Sinds 1 juli 2015 hebben de werknemers die door hun werkgever worden ontslagen en 24 maanden of langer in dienst zijn geweest recht op een transitievergoeding. Er zijn een aantal aspecten die bij de berekening daarvan meetellen, die we in deze serie artikelen zullen bespreken. Dit keer gaat het over de kosten die u in mindering mag brengen op de transitievergoeding.



Van oorsprong was de transitievergoeding bedoeld om de ontslagen werknemer te helpen bij het vinden van een nieuwe baan. De wetgever ging ervan uit dat scholing hierbij een belangrijke rol speelt. Om die scholing te kunnen betalen, heeft de werknemer geld nodig. Het bleek alleen lastig om in de wetgeving vast te leggen dat de werknemer de vergoeding alleen hieraan mag besteden. Het was dus wel de reden van het invoeren van de transitievergoeding, maar is daarna losgelaten. De wetgever komt u als werkgever wel tegemoet als u in de laatste vijf jaar van het dienstverband de werknemer scholing heeft aangeboden en die heeft betaald. Deze kosten mag u in mindering brengen op de te betalen transitievergoeding. De regelgeving daarvoor is in de Staatscourant gepubliceerd op 23 april 2015.

Wat zijn scholingskosten?

In het kader van deze regelgeving worden onder scholingskosten verstaan kosten van maatregelen in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid van de werknemer. Daarnaast worden eronder verstaan kosten die verband houden met het bevorderen van de brede inzetbaarheid van de werknemer die tijdens de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt.

In de Kamerstukken zijn een aantal voorbeelden genoemd van kosten die hieronder worden verstaan. Genoemd worden kosten van (om)scholing of outplacement en het hanteren van een langere opzegtermijn dan de cao voorschrijft, zodat de werknemer langer vanuit een baan kan zoeken naar nieuw werk. De werknemer moet dan wel worden vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Ook de kosten die verband houden met het bevorderen van een brede inzetbaarheid van de werknemer kunnen in mindering worden gebracht.

Kosten van functiespecifieke scholing, ook als die zijn gemaakt ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid binnen de onderneming, zijn niet aftrekbaar van de transitievergoeding. Dergelijke kosten is de werkgever al verplicht te dragen uit hoofde van goed werkgeverschap.

Voorwaarden voor aftrek

Aan de aftrek zijn een aantal voorwaarden verbonden.

- De kosten van de scholing moeten worden gespecificeerd en schriftelijk aan de werknemer worden medegedeeld.
- De kosten moeten zijn gemaakt nadat de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met het in mindering brengen van de gespecificeerde kosten.
- De kosten kunnen alleen worden afgetrokken als deze zijn betaald door de werkgever die ook de transitievergoeding verschuldigd is.
- De kosten mogen niet het loon van de werknemer betreffen.
- De kosten moeten in redelijke verhouding staan tot het doel waarvoor deze zijn gemaakt.
- De kosten zijn of worden gemaakt tijdens of na de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend.
- De kosten kunnen niet op een derde worden verhaald.
- De kosten kunnen niet op de werknemer worden verhaald.
- De kosten moeten zijn gemaakt in de periode van vijf jaar voorafgaand aan de ontslagdatum.

BBL-leerlingen

De kosten van de opleiding van een BBL-leerling zijn normaliter voor rekening van de leerling/werknemer. Als u deze kosten betaalt, kunt u deze ook in mindering brengen op de eventueel later te betalen transitievergoeding. Onder kosten voor de opleiding worden niet alleen het school- en boekengeld verstaan. Hieronder vallen ook de kosten van praktijktrainingen, van begeleiding van de werknemer en van kleding en materialen.

Schriftelijk vastleggen

U dient vanaf dit moment voor alle werknemers voor wie u scholingskosten betaalt schriftelijk vast te leggen dat de kosten in mindering kunnen worden gebracht op een eventueel in de toekomst te betalen transitievergoeding. Het opmaken van een terugbetalingsregeling is ook verstandig. Om die reden heeft CUMELA Nederland beide in één document gecombineerd. Wilt u de kosten van een cursus of opleiding voor uw medewerker betalen, gebruik dan het model 'Terugbetalingsregeling scholingskosten'. U vindt dat op het ledendeel van de website www.cumela.nl. Voor een werknemer die tevens een BBL-opleiding volgt, is de tekst van de terugbetalingsregeling in de arbeidsovereenkomst opgenomen. Ook deze vindt u op het ledendeel van de website.



Tekst: Jacqueline Tuinenga, adviseur personeelsmanagement

Nieuwe Wet werk en zekerheid

Ook als u op dit moment niet wordt geconfronteerd met 'problemen' met personeel heeft de nieuwe Wet werk en zekerheid impact op uw bedrijfsvoering. Alle werkgevers in Nederland hebben er sinds 1 juli 2015 mee te maken en daarom volgen hier enkele adviezen.

Geen dossier betekent geen ontslag!

Als u een gesprek heeft met een medewerker omdat hij uitzonderlijk functioneert of juist omdat hij dit niet doet, legt u het schriftelijk vast. Waarom? Omdat als er een situatie komt die noodzakelijk maakt dat u afscheid moet nemen van een medewerker u de uitzonderlijk presterende medewerker buiten schot kunt houden (van het afspiegelingsbeginsel) als u dit kunt aantonen. U mag tien procent afwijken van het afspiegelingsbeginsel. Zijn er juist redenen om afscheid te nemen van een niet goed functionerende medewerker, dan moet u dit door middel van een dossier bij de rechtbank aanhangig maken. Geen dossier betekent geen ontslag! CUMELA Nederland heeft een handleiding

voor het opbouwen van een personeelsdossier samengesteld. Download deze van de website (zoek op 'Personeelsdossier').

Maak een terugbetalingsregeling scholingskosten

Het is altijd al verstandig geweest om een terugbetalingsregeling af te spreken met personeel als u scholingskosten betaalt. Sinds 1 juli 2015 is dat nog meer het geval. Met name voor BBL-leerlingen is dit van belang. U mag de kosten die u maakt voor de begeleiding van de leerling in mindering brengen op de transitievergoeding. Voorwaarde is dat u dit vooraf heeft afgestemd met de medewerker en dat ook de hoogte hiervan bij hem bekend is. In het model 'Terugbetalingsregeling scholingskosten' hebben wij hier posten voor opgenomen. Dit zijn dus in feite interne kosten, die u mag verrekenen met de transitievergoeding. De wetgever gaat er daarbij van uit dat een BBL-leerling hierdoor normaliter geen recht heeft op uitbetaling van een transitievergoeding!

Voor alle personeelsleden geldt ten slotte dat u de scholingskosten in mindering mag brengen op de transitievergoeding als dit instemming heeft van de werknemer. Die instemming wordt verkregen door het formulier 'Terugbetalingsregeling scholingskosten'.

Tref een voorziening

Het MKB wordt sinds 1 juli 2015 geconfronteerd met een transitievergoeding die moet worden betaald als de werkgever het initiatief neemt een dienstverband te beëindigen dan wel niet te verlengen. Met een ontslagvergunning via het UWV was die plicht er tot 1 juli niet. Daarom wordt het MKB nu met extra kosten geconfronteerd. De minister heeft op Kamervragen geantwoord dat bedrijven hiervoor moeten gaan reserveren. Ga dat dus doen! Niet bekend is hoe de fiscus hiermee omgaat. Ons advies is om dit punt met uw accountant te bespreken.