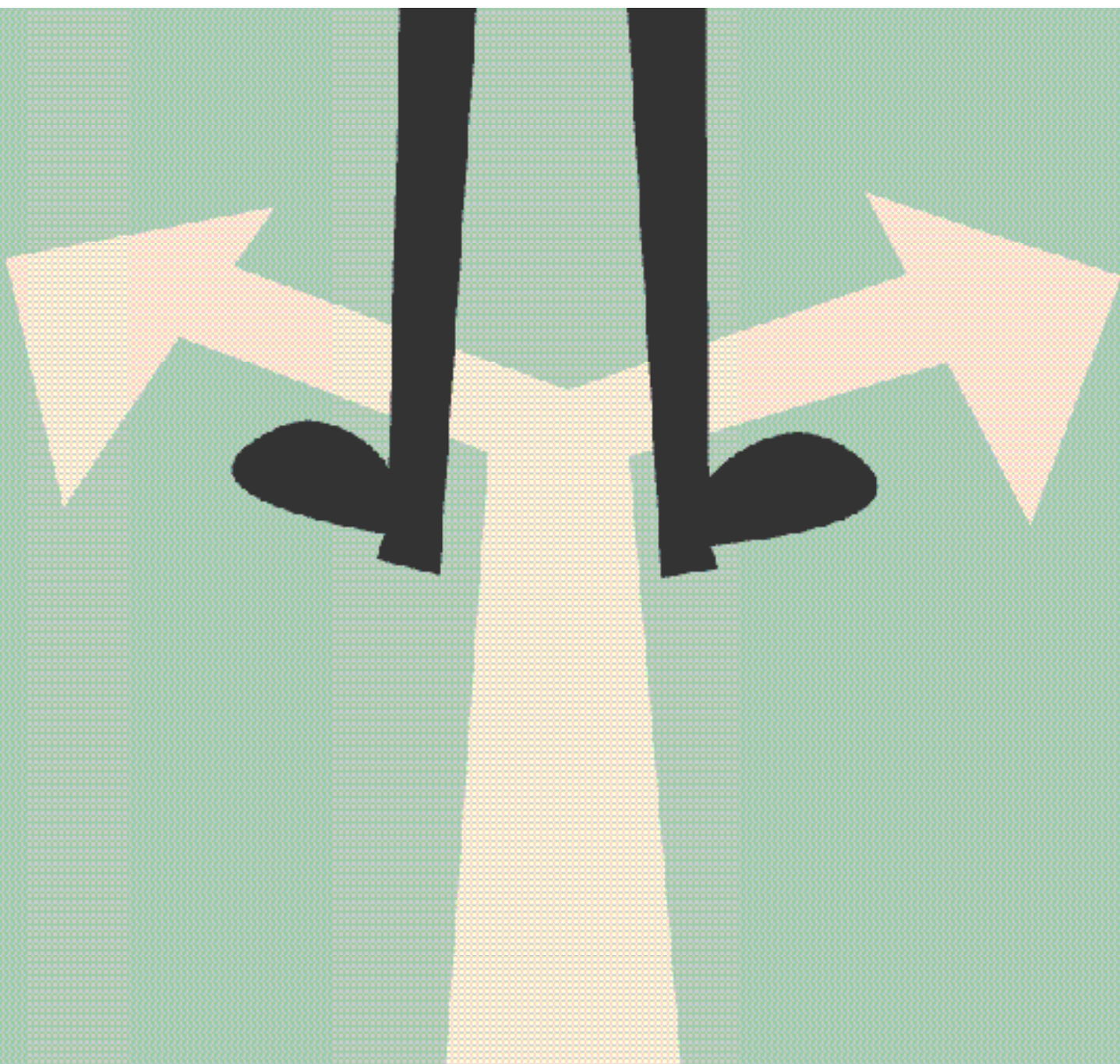

HR spil in het transitieproces

Investeren in inzetbaarheid van medewerkers loont. Met de komst van de Wet Werk en Zekerheid misschien wel meer dan ooit. Hoe springt HR hierop in?

Tekst Jolet Woordes



De vergoeding verdwijnt soms in de huishoudpot. HR kan adviseren hoe de som geld beter ingezet kan worden

Vanaf 1 juli 2015 hebben werknemers die langer dan twee jaar in dienst zijn geweest recht op een transitievergoeding. Deze vergoeding is bedoeld als compensatie voor ontslag en om de overgang naar ander werk soepeler te laten verlopen. Eerder gedane investeringen in duurzame inzetbaarheid of begeleiding van werk naar werk kunnen door de werkgever met de uit te keren transitievergoeding worden verrekend. Dat maakt dat het loont dat de werkgever, de HR-professional en de werknemer veel eerder dan nu het geval is, met elkaar in gesprek gaan over duurzame inzetbaarheid of het voortzetten van de loopbaan elders. Het is de HR-professional die de spil is in dit proces.

Iedere werknemer die twee jaar of langer in dienst is (geweest), ongeacht of dat via tijdelijke contracten of een vaste overeenkomst is, en ontslagen wordt of geen verlenging van het contract aangeboden krijgt, heeft na 1 juli 2015 recht op een transitievergoeding. Uitzondering is het ontslag vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer. En bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden.

Taak van HR

Elke HR-professional weet dat in een tijd waarin banen schaars zijn, een goed cv de basis is voor de zoektocht naar nieuw werk. En van een goed cv is sprake als mensen duurzaam inzetbaar zijn. Werkgever en werknemer zouden zich daar ook

tijdens het dienstverband bewust van moeten zijn. Daarin heeft juist de HR-professional de taak werknemer en leidinggevende daarbij te helpen. Zowel bij de analyse of scholing of het aanleren van nieuwe competenties nodig is, als bij bijvoorbeeld het vinden van een goede opleiding, is ondersteuning van de HR-professional vaak gewenst.

Werknemer bijstaan

Als er sprake is van ontslag, is het de HR-professional die met de kennis van de arbeidsmarkt de werknemer moet adviseren over het inzetten van de transitievergoeding. In het verleden is gebleken dat mensen de neiging hebben om het geld van een ontslagvergoeding te laten verdwijnen in de huishoudpot of de vergoeding in de hypotheek, huur of verbouwing te stoppen. Dat is echter vaak niet de juiste keuze met het oog op de toekomst. Een nieuwe baan draagt op termijn meer bij aan de welvaart van de persoon. Investeren in de transitie is vaak een verstandigere keuze. Maar daarvoor is kennis en ervaring nodig. HR kan hierin de werknemer bijstaan door hem goed te informeren over de toegevoegde waarde van begeleiding en door

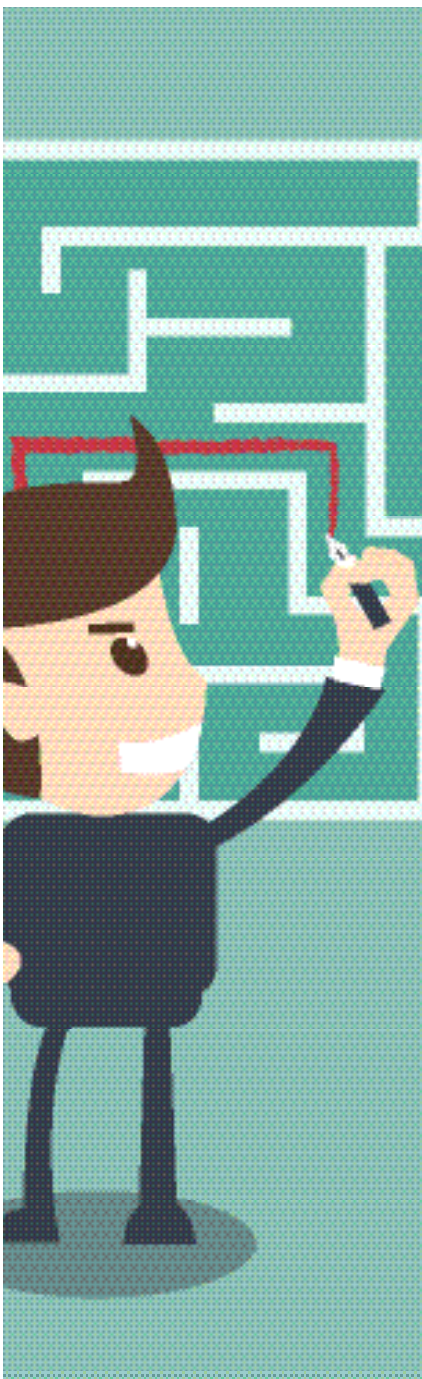
HOOGTE VAN DE VERGOEDING

De berekening van de transitievergoeding is als volgt:

- 1/6 deel van het maandsalaris voor elke periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd (= 1/3 deel van het maandsalaris per dienstjaar) over de eerste 10 jaar van de arbeidsovereenkomst
- Plus 1/4 deel van het maandsalaris over elke daaropvolgende periode van zes maanden (= 1/2 maandsalaris per dienstjaar na het tiende dienstjaar).

De transitievergoeding wordt gemaximeerd op een bedrag van € 75.000, of op een bedrag gelijk aan ten hoogste het jaarsalaris van de werknemer als dat hoger is dan € 75.000. Voor werknemers die bij ontslag 50 jaar of ouder zijn, geldt tot 1 januari 2020 een hogere berekeningsmaatstaf over de jaren dat zij na hun vijftigste bij een werkgever in dienst zijn, onder voorwaarde dat zij ten minste 10 jaar in dienst zijn geweest bij die werkgever. Voor kleine werkgevers (met 25 werknemers of minder) wordt op de tijdelijk hogere transitievergoeding een uitzondering gemaakt. Voor hun werknemers wordt de transitievergoeding berekend vanaf 1 mei 2013, de datum waarop het sociaal akkoord is gesloten.





hem zelfs te helpen bij het vinden van een goede dienstverlener.

De transitievergoeding is bedoeld als compensatie voor ontslag en om de overgang naar ander werk soepeler te laten verlopen. De vergoeding is in principe niet geoormerkt. De werknemer staat het vrij de vergoeding te spenderen waaraan hij wil.

Collectieve afspraak

Er zijn twee situaties waarin het anders ligt. Ten eerste kunnen cao-partijen afspraken maken over de inzet van de gezamenlijke transitievergoedingen bijvoorbeeld in een sociaal plan voor loopbaanbegeleiding of outplacement.

Voorwaarde is wel dat elke werknemer die anders een transitievergoeding zou krijgen, ondersteuning ontvangt voor de 'equivalent' van wat hij of zij anders aan vergoeding zou hebben gekregen.

Voor werkgevers en werknemersvertegenwoordigers ligt hier een kans om werknemers gericht te ondersteunen in de transitie naar nieuw werk. Voor zo'n collectieve afspraak kan gekozen worden als partijen van mening zijn dat begeleiding naar nieuw werk belangrijker is dan een (beperkte) geldelijke vergoeding.

Tweede interessante optie is de verrekening van eerder gedane investeringen in duurzame inzetbaarheid of transitie. Dit geldt voor kosten die in de voorafgaande vijf jaar door werkgevers zijn gemaakt die tot doel hadden een brede inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt.

Het gaat hierbij niet om kosten die hebben bijgedragen aan inzetbaarheid bij de werkgever of voor een functie bij de werkgever. Vanzelfsprekend kan dit alleen als bij het overeenkomen van de investering de werknemer daar mee instemt. Ook transitiekosten, dus kosten voor van-werk-naar-

REKENVOORBEELDEN

René verdient €1.500 per maand. Na één jaarcontract en een contract voor 1,5 jaar wordt de arbeidsovereenkomst door de werkgever niet verlengd. Hij heeft recht op een transitievergoeding van $5/6 * €1500 = €1.250$.

Javier verdient €3.600 per maand. Na 12 jaar wordt zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. Hij heeft recht op een transitievergoeding van $(10 * 1/3 + 2 * 1/2) * €3.600 = €15.600$.

- Verrekenen eerder gedane investeringen:

René heeft tijdens zijn dienstverband op kosten van de werkgever een opleiding Engels gevolgd met het oog op zijn algemene ontwikkeling. De werkgever had geen belang bij deze cursus. De opleidingskosten van €500 mogen met de transitievergoeding worden verrekend, mits dit vooraf overeengekomen is.

In het half jaar voordat het dienstverband van Javier is beëindigd, hebben Javier en zijn werkgever afgesproken om een van-werk-naar-werk-traject te starten. Dit traject, dat is uitgevoerd door een outplacementbureau, heeft €3.200 gekost en een nieuwe baan voor Javier opgeleverd. Dit bedrag wordt in mindering gebracht op de transitievergoeding die dan nog €12.400 bedraagt.

werk-inspanningen, outplacement of bijvoorbeeld een verlengde opzegtermijn, komen voor verrekening in aanmerking.

De transitievergoeding is aanzienlijk lager dan de 'ouderwetse' kantonrechtformule. De vergoeding geldt wel voor een veel grotere groep mensen. Het is afhankelijk van de onderneming of de kosten voor ontslag uiteindelijk hoger of lager zijn. De Wet Werk en Zekerheid met zijn transitievergoeding geeft werkgevers de mogelijkheid om met een wat kleiner 'risico' te

investeren in de duurzame inzetbaarheid van mensen. Ook in situaties waar ontslag op de loer ligt, stimuleert de nieuwe wet het tijdig oriënteren op ander werk. Dit omdat de investeringen gecompenseerd kunnen worden met de transitievergoeding, mocht ontslag aan de orde komen. Het loont als de HR-professional, samen met de werknemer en zijn leidinggevende, nagaat waar de behoefte ligt om het functioneren te verbeteren of de transitie naar ander werk te realiseren. Verschillende dienstverleners kunnen daarbij ondersteu-

nen in de vorm van loopbaanbegeleiding, outplacement of van-werk-naar-werk-trajecten. De website van OVAL, de branchevereniging voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan, biedt aanknopingspunten om dienstverleners te vinden die voldoen aan strenge kwaliteitseisen.



Jolet Woordes
Verenigingsmanager Oval

NTI Zakelijk

Rabobank kiest ook voor het nieuwe studeren van NTI Zakelijk.

"Het nieuwe studeren" is de ideale combinatie tussen online en klassikaal onderwijs. Door het gebruik van e-modules, interactieve opdrachten en video-instructies is een NTI-opleiding uitstekend te combineren met een baan. Rabobank kiest al voor het nieuwe studeren. U ook?

Wilt u een presentatie over het nieuwe studeren? Wij komen graag bij u langs.

Bel 088 - 1 630 600 en maak direct een afspraak.