

VCP-Reactie op wijziging van het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding i.v.m. inzetbaarheid

De Vakcentrale voor Professionals (VCP) gaat in haar reactie op deze internetconsultatie in op de verruiming van de mogelijkheid om scholingskosten te verrekenen met de transitievergoeding.

Door dit voorstel zou het mogelijk worden dat scholing voor een andere functie bij de huidige werkgever kan worden verrekend met de transitievergoeding. De overige voorwaarden van het Besluit blijven van kracht, zoals het vereiste van schriftelijke instemming van de werknemer om de kosten te kunnen verrekenen met de transitievergoeding. De VCP is zeer kritisch op dit voorstel omdat dit een negatief effect heeft op de leercultuur.

Deze maatregel staat haaks op de doelstellingen van een leven lang ontwikkelen en draagt niet bij aan een positieve leercultuur binnen ondernemingen. De kans is groot dat werknemers worden afgeremd scholing te volgen om zich breder te ontwikkelen. Het aangeboden krijgen van scholing kan zelfs een negatieve lading krijgen.

Het uitgangspunt bij verrekening van scholing met de transitievergoeding blijft dat de werknemer vooraf toestemming dient te geven. De VCP vreest echter dat een werknemer in de afhankelijkheidsrelatie tot de werkgever onvoldoende weestand zal kunnen bieden tegen een voorstel van zijn werkgever om in te stemmen met de verrekening. Dat risico wordt vergroot wanneer een werkgever de werknemer voorhoudt dat het volgen van die scholing bijdraagt aan de kansen voor een hogere functie. Er bestaat een gezagsrelatie tussen de werkgever en de werknemer. De intentie van het aanvaarden van een nieuwe functie is ook dat de gezagsrelatie voortduurt. Daarmee is de druk die de werknemer voelt om in te stemmen groter dan in de huidige situatie. Als een werkgever wel weerstand biedt tegen de verrekening, is de kans groot dat dit discussie op de werkvloer veroorzaakt en mogelijk de arbeidsverhouding onder druk komt te staan met alle gevolgen van dien.

In de praktijk kunnen taken en functies op papier verschillen van de werkzaamheden die feitelijk worden uitgevoerd. De VCP ziet als risico dat scholing kan worden aangeboden die op papier voor een andere functie is waardoor verrekening kan plaatsvinden, terwijl het in feite gaat om functiegerichte scholing. Misbruik ligt dan op de loer. Uit het voorstel blijkt zelfs dat scholingskosten verrekend mogen worden als de scholing voor een deel betrekking heeft op de huidige functie. Ondanks dat in de toelichting staat vermeld dat functiegerichte scholing voor rekening komt van de werkgever, zijn er verschillende situaties denkbaar waardoor scholingskosten (voor een deel) zien op de huidige functie en daardoor verrekend kunnen worden met de transitievergoeding. Als een werknemer bijvoorbeeld naast zijn of haar functie in het onderwijs of de zorg HR-taken uitvoert en een HR-opleiding gaat doen, ziet de scholing voor een deel op de huidige functie.

Ook kan een werkgever in aanloop naar ontslag(en), waaronder een reorganisatie, scholing aanbieden die kan worden verrekend met de transitievergoeding om de hoogte van de transitievergoeding te drukken. Door daadwerkelijk een andere functie met een proeftijd aan te bieden, kan op die manier gemakkelijk ontslag plaatsvinden. Dit heeft tot gevolg dat een werknemer zijn of haar baan verliest, zonder een transitievergoeding of een veel lagere. Scholingskosten die vijf jaar voorafgaand aan de verschuldigdheid van de transitievergoeding zijn gemaakt kunnen worden verrekend, tenzij de werkgever en de werknemer schriftelijk anders zijn overeengekomen. De VCP vindt deze periode te lang en werkt misbruik in de hand.

De VCP vindt dat afspraken die arbeidsvoorwaardelijk uit de loonruimte worden gemaakt, zoals de leerrekening, niet tot gevolg mogen hebben dat de scholing die daaruit voortvloeit, mag worden verrekend met de transitievergoeding. Een werknemer betaalt in dat geval dubbel aan de scholing en betaalt zo mee aan de eigen ontslagvergoeding.

De VCP vindt het niet redelijk dat de rekening volledig bij de werknemer kan worden neergelegd. Werkgevers profiteren van de opleiding die de werknemer heeft gedaan. Dit is met name het geval wanneer de opleiding voor een deel ziet op de huidige functie. Daarnaast kan de werkgever werknemers die breder geschoold zijn inzetten om collega's te vervangen of in te zetten voor andere functies binnen de onderneming. Werkgevers besparen daardoor kosten uit, omdat geen werving en selectie hoeft plaats te vinden.