

Salaris Rendement

Dit artikel wordt je aangeboden door Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kun je bijdragen aan een beter rendement van je organisatie. Je moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt je als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor je vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/salarisblad

DE VELE VERSCHILLENDE AFSPRAKEN IN EEN SOCIAAL PLAN BIJ REORGANISATIE

Wat staat er zoal in een sociaal plan?

Een sociaal plan bij een reorganisatie geeft de salarisadministrateur extra werk; een juiste voorbereiding is dus belangrijk. Zorg dat je het sociaal plan grondig doorneemt en nagaat wat een afspraak voor gevolgen heeft voor de uitbetaling of verwerking in de loonadministratie. Zo draag je bij aan een soepele afronding van een reorganisatie, waarin alle collega's ondanks de moeilijke boodschap toch netjes worden behandeld.

Een reorganisatie of (belangrijke) wijziging binnen de organisatie kan impact hebben op de werknemers. Om de eventuele nadelige gevolgen van zo'n besluit zo veel mogelijk te verzachten voor de werknemers, kan een sociaal plan helpen. Een sociaal plan is een afspraak tussen een werkgever en een vertegenwoordiging van de werknemers, meestal de vakbonden en soms de ondernemingsraad (hierna: 'vak-

bonden'). In een sociaal plan kunnen allerlei afspraken worden gemaakt, zoals afspraken over de begeleiding naar ander werk of financiële compensaties. Partijen kunnen zelf bepalen welke afspraken worden vastgelegd in een sociaal plan. Dit heet contractsvrijheid. Hierna volgen een aantal financiële afspraken die regelmatig terug komen in sociale plannen, met daarbij de aandachtspunten voor de salarisadministratie.

In de onderhandelingen over een sociaal plan zal de transitievergoeding vaak de minimale beëindigingsvergoeding zijn. Maar vaker staat in een sociaal plan een hogere vergoeding. Bijvoorbeeld de transitievergoeding vermenigvuldigd met een bepaalde factor (zoals 1,2 of 1,4). Zorg dat je voor de berekening van de beëindigingsvergoeding weet welke looncomponenten moeten worden meegenomen, zodat je niet te veel of juist te weinig uitbetaalt aan een werknemer. Soms is het wenselijk dat werknemers de vaststellingsovereenkomst snel ondertekenen, zodat een ontslagprocedure bij UWV kan worden voorkomen. Om die reden kan een tekenbonus worden aangeboden van bijvoorbeeld een extra bruto maandsalaris als de werknemer binnen zeven kalenderdagen de beëindigingsovereenkomst tekent. Zorg dat je checkt of de werknemer ook daadwerkelijk binnen de gegeven termijn heeft getekend.

Is het wettelijk verplicht een sociaal plan op te stellen bij een reorganisatie?

Nee, maar soms is er op basis van de Wet melding collectief ontslag, de afspraken uit een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) of de afspraken met een medezeggenschapsorgaan wel een verplichting om de vakbonden te informeren over een voorgenomen reorganisatie en naar aanleiding daarvan overleg te voeren over een sociaal plan. Het is dus altijd goed om te controleren of de cao- of ondernemingsraadafspraken je organisatie verplichten om overleg te voeren over

een sociaal plan. Maar er is geen wettelijke verplichting om een sociaal plan overeen te komen met vakbonden.

Draagvlak

Een sociaal plan creëert wel draagvlak en duidelijkheid, en het kan dus belangrijk zijn om een regeling te treffen. Dat zal niet altijd makkelijk gaan, omdat de belangen van de werkgever en de vakbonden soms tegenstrijdig zijn. De werkgever probeert vaak de organisatie met zo min mogelijk

kosten te wijzigen, terwijl de vakbonden de beste compensatie proberen uit te onderhandelen voor de werknemers die worden geraakt door het besluit. Als een werkgever er met de vakbonden niet uitkomt, kan hij overigens ook proberen een sociaal plan met een OR overeen te komen of zelfs eenzijdig een sociaal plan vast te stellen. Let op, naast de verplichting om met een vakbond te overleggen geldt het adviesrecht uit de Wet op de ondernemingsraden ook nog steeds.

De (voorbereiding op de) eindafrekening

Aan het einde van een arbeidsovereenkomst moet een eindafrekening worden gemaakt. In het geval van een sociaal plan kan deze afrekening extra componenten bevatten: de beëindigingsvergoeding, uitbetaling van openstaande vakantiedagen, vakantiegeld, eventuele bonussen of compensaties uit het sociaal plan enzovoorts. Maak een checklist van alle posten uit het sociaal plan die van toepassing zijn per werknemer. Controleer of je alle benodigde gegevens hebt (bijvoorbeeld aantal verlofdagen, berekende vergoeding, eventuele extra's). Zorg dat deze laatste loonbetaling correct wordt verloond en dat de werknemer een duidelijke loonstrook krijgt waarop

alles gespecificeerd staat. Zorg ook dat je per uitkering weet hoe deze fiscaal moet worden afgehandeld. Daarnaast zullen er mogelijk nieuwe looncodes moeten worden aangemaakt of bestaande codes moeten worden aangepast. Zorg dus dat je een duidelijk overzicht hebt van de beschikbare codes, zodat je weet welke aanpassingen er nog nodig zijn.

Samenwerking

Tot slot is het belangrijk samen met HR zicht te houden op de voortgang van de afspraken. Welke werknemers hebben getekend en waar hebben die werknemers recht op? Een goede samenwerking is daarbij essentieel.

het qua administratie veel vergt en losse eindjes geeft. Je moet bijvoorbeeld controleren of de werknemer voor de suppletie in aanmerking komt en wat de hoogte van de suppletie moet zijn. Daarna moet de suppletie worden betaald en moeten de juiste loonheffingen worden toegepast. Vooral een periodieke suppletie levert extra werk op voor de salarisadministratie: extra controles en administratielast voor een werknemer die feitelijk al uit dienst is. De kans op fouten is groter. Een compensatie voor het ontslag kan ook worden gezocht in pensioen. In een sociaal plan kunnen partijen afspreken dat een werkgever extra pensioenpremie stort of een eenmalige toeslag geeft om een pensioengat van de werknemers te dichten. Dat zal minder impact hebben voor jouw werk, omdat dit vaak via de pensioenuitvoerder loopt. Desondanks is het wel belangrijk om te weten of hierover afspraken worden gemaakt, zodat je een juiste fiscale afwikkeling kunt realiseren. Tot slot kunnen er – afhankelijk van de omstandigheden – ook andere afspraken in een sociaal plan staan. Bijvoorbeeld een verhuiskostenvergoeding (als een werknemer intern herplaatst wordt op een andere locatie, waarvoor hij verhuist) of een vrijstelling van werk met behoud van loon tijdens de opzegtermijn. Zorg dat je de fiscale behandeling steeds goed controleert en de juiste systematiek toepast.

Laura Smit, advocaat bij HerikLegal, e-mail: laura.smit@heriklegal.nl, www.heriklegal.nl

Het begeleiden van een werknemer naar ander werk is belangrijk. Dat kan door inzet van outplacement of scholing. Als dit in het sociaal plan is afgesproken, is het belangrijk te controleren of de werknemer aan de voorwaarden voldoet, welk budget ter beschikking wordt gesteld en of dit fiscaal gunstig kan worden vergoed aan de werknemer. Daarnaast is belangrijk vast te stellen aan wie moet worden betaald: de dienstverlener of de werknemer.

Advies

Voor veel werknemers zal het spannend zijn om in te stemmen met een beëindiging. Om onrust weg te nemen, kan het handig zijn om werknemers de mogelijkheid te bieden om op kosten van de werkgever juridisch advies in te winnen. Deze afspraak komt regelmatig terug in een sociaal plan. Het is voor de salarisadministrateur belangrijk om te bepalen of dit fiscaal gunstig kan worden uitgekeerd aan een werknemer, bijvoorbeeld door onderbrenging in de vrije ruimte. Let op, als de werknemer een advocaat inschakelt, is het niet mogelijk om de BTW te verrekenen, omdat de diensten niet aan de werkgever, maar aan de werknemer worden verleend. Vaak

zal de advocaat de factuur ook niet op naam van de werkgever kunnen zetten.

Compensatie

Voor (groepen) werknemers die lastig ander werk kunnen vinden, kan het suppleren van een lager loon bij een nieuwe werkgever of het suppleren van een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) (na een bepaalde tijd) uitkomst bieden. Dat houdt in dat de uitkering van de werknemer of het lagere loon bij de nieuwe werkgever wordt aangevuld tot een vooraf bepaald bedrag. De suppletie kan als bedrag ineens, maar ook als periodiek bedrag worden betaald. Deze afspraak komt niet zo vaak voor, omdat

Is een werknemer gebonden aan een sociaal plan?

Nee, een werknemer is niet gebonden aan een sociaal plan. Dat kan anders zijn als het sociaal plan wordt aangemeld als cao, bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het voordeel hiervan voor de werkgever is dat hij van 'driekwart dwingend recht' kan afwijken. Dat zijn wettelijke bepalingen die aangeven dat de werkgever daarvan bij cao kan

afwijken. Denk aan het aanhouden van een kortere opzegtermijn of geen transitievergoeding uitbetalen. Dat het sociaal plan dan nawerking heeft, is een nadeel: na afloop van de looptijd is de werkgever nog gehouden het sociaal plan toe te passen. Het is daarom belangrijk advies in te winnen als je organisatie overweegt een sociaal plan als cao aan te melden.