

Checklist sociaal plan

Inleiding

Deze checklist kan worden gebruikt om te toetsen een sociaal plan of sociaal beleidskader volledig is, past bij de omstandigheden in een organisatie en of er alle zaken in geregeld zijn die relevant zijn.

Niet elk sociaal plan of beleidskader zal alle hieronder vermelde elementen bevatten en dat is ook niet nodig. Per situatie moeten immers andere zaken geregeld worden. Doornemen van deze lijst kan echter wel helpen om belangrijke ontbrekende elementen op te sporen.

Uit welke elementen kan het sociaal plan bestaan?

1 Wie zijn partij?

- De werkgever
- De overnemende organisatie/fusiepartner
- Vakbonden
- Ondernemingsraad
- Anderen

2 Aanleiding voor het sociaal plan

- Reorganisatie/overname/fusie/privatisering
- Intentie van partijen
- Waarborgen

3 Doel van het plan

- Geen gedwongen ontslagen
- Zo min mogelijk functiewijzigingen
- Indien functiewijzigingen via een zo zorgvuldig mogelijke procedure
- Bieden van optimale compensatie aan werknemers die enig nadeel ondervinden

4 Werkingssfeer van het plan

- Op welke situatie is het plan van toepassing?
- Voor welke (groepen van) werknemers is het plan opgesteld?
- Inwerkingtreding en werkingsduur van het plan (eventueel nader overleg voor verlenging)
- Hardheidsclausule
- Evaluatie

5 Nakoming

- In hoeverre kan werknemer zich direct op het plan beroepen?

6 In het plan gehanteerde begrippen

- De werkgever
- De Ondernemingsraad

- o De vakvereniging
- o De bestuurder
- o De reorganisatie
- o De werknemer (vaste en/of tijdelijke krachten)
- o De leeftijd
- o De diensttijd
- o Het maandsalaris
- o Het jaarsalaris
- o Het functiesalaris
- o Het functiewaarderingssysteem
- o De periodieke verhoging
- o De pensioenregeling
- o Bruto of nettobedragen
- o Outplacement

7 Procedurele waarborgen

- o Begeleidingscommissie
 - o Aantal leden
 - o Aangewezen door wie (organisatie/ondernemingsraad/vakbond/extern?)
 - o Taak: behartigen belangen van betrokken werknemers/gevraagd/ongevraagd adviseren aan de organisatie/bestuurder
 - o Werkwijze (secretariaat, voorzitter, bijeenroepen vergaderingen, geheimhouding, faciliteiten (deskundigen/kosten/bescherming)
 - o Wijze instellen beroep (schriftelijk/bij wie?)
 - o Wijze afhandeling beroep (horen/termijnen/beslissing)
 - o Karakter beslissing begeleidingscommissie (adviserend/bindend)
 - o Eventueel beroep op de rechter
- o Arbitrage bij geschillen tussen OR en bestuurder over interpretatie van de regeling

8 Procedureregels overleg ondernemingsraad over organisatieverandering

- o Fasering besluitvorming
- o Informatievoorziening aan de OR
- o Eventueel aanpassing faciliteiten bij grote veranderingen

9 Herplaatsingsregels

9.1 Centrale begrippen

- o Passende functie
- o Geschikte functie
- o Gewijzigde functie
- o Uitwisselbare functie
- o Max. bandbreedte bij hantering begrip passende functie

9.2 Uitgangspunten herplaatsing

- o Mens volgt functie
- o Beoordeling passendheid
- o Beoordeling geschiktheid

- o Rangorderegelingen
- o Anciënniteit
- o Geschiktheid
- o Leeftijd
- o Uitzondering ouderen
- o Uitzondering gehandicapten
- o Uitzondering andere groepen (vrouwen/allochtonen)
- o Medische/psychologische keuring/ tests ja/nee

9.3 *Ondersteunende instrumenten bij herplaatsing*

- o Belangstellingenregistratie
- o Opleiding
- o Begeleiding
- o Uitvoering
- o Plaatsingscommissie
- o Management

9.4 *Aanbod nieuwe functie*

- o Inhoud aanbod
- o Vorm aanbod (schriftelijk/mondeling)
- o Bedenktijd
- o Wijze van mededelen beslissing
- o Beslissing
- o Vorm beslissing
- o Termijn beslissing

9.5 *Beroep / bezwaar*

- o Spijtoptantenregeling
- o Bezwarenregeling
- o Termijn
- o Vorm bezwaar
- o Adres van het bezwaar
- o Positie arbeidsongeschikten

10 **Preventieve maatregelen gedwongen ontslag**

- o Vertrekpremie
- o Interne overplaatsing
- o Beperking indienstneming (vacaturestop)
- o Sollicitatieverlof
- o Ondersteuning sollicitatie
- o Scholing
- o Vrijwillig vervroegde uittreding
- o Werktijdverkorting
- o Part-time werken
- o Prioriteit herintreding
- o Outplacement
- o Uitlenen/detachering

- o Arbeidspool

11 Financiële garanties bij plaatsing in functie met lagere beloning

- o Garantie oude salaris
- o Inclusief uitloop
- o Beperkte termijn
- o Afbouw via persoonlijke toeslag welke weggewerkt wordt door jaarlijkse algemene loonronden
- o Afbouw in percentages
- o Afbouwregelingen wegvallende toeslagen
- o Functiegebonden
- o Inconveniënten
- o Persoonsgebonden
- o 'Merit'-toeslagen
- o Seniorentoeslagen
- o Provisie
- o Stukloon
- o Tijdgebonden
- o Overwerk
- o Ploegendienst
- o Consignatie/beschikbaarheid
- o Onregelmatigheidstoelage
- o Termijn afbouw
- o Methodiek afbouw
- o Trapsgewijs
- o Eenmalige uitkering
- o Via persoonlijke toeslag welke weggewerkt via generieke loonronden

12 Afbouwregelingen onkostenvergoedingen bij functiewijziging

- o Lunch/diner/bedrijfsrestaurant
- o Dienstreizen
- o Telefoon
- o Woon/werkverkeer
- o Lease-auto's
- o Studiekosten
- o Verhuiskosten
- o Aangepaste woon/werkverkeer vergoeding
- o Tijdelijke pensionkosten
- o Kosten dubbele huur gedurende bepaalde tijd
- o Kosten verkoop en aankoop nieuwe woning
- o Congressen
- o Bedrijfskleding
- o Representatie
- o Koffiegeld

13 Regelingen rond wijziging standplaats

- o Maximale afstand woon-werk na verhuizing bij bepaling kandidaten die meegaan naar nieuwe standplaats.
- o Aangepaste woon/werkverkeer vergoeding

- o Kosten zoeken nieuwe woonruimte
- o Extra reiskosten
- o Bemiddelingskosten
- o Pensionkosten in overgangperiode
- o Kosten verkoop oude woning en aankoop nieuwe woning
- o Kosten financieringsfaciliteiten aankoop nieuwe woning
- o Kosten overbrengen huisraad
- o Herinrichtingskosten
- o Percentage jaarsalaris met wel/geen max.
- o Extra reiskosten gezin
- o Dubbele woonlasten
- o Dubbele huur gedurende bepaalde tijd
- o Dubbele financiering eigen woning gedurende bepaalde tijd

14 Rangorderegelingen overtolligheid

- o Afspiegeling / Anciënniteit
- o Uitzondering afspiegeling onmisbare werknemer
- o Uitzondering anciënniteit: ouderen (55+ / 57,5+/wijziging richtlijn(!))
- o Uitzondering gehandicapten
- o Uitzondering andere groepen (vrouwen/allochtonen)
- o Geschiktheid

15 Financiële regelingen afvloeiing primaire inkomen

- o Regeling afgestemd op verschillende leeftijdsgroepen
- o Duur van de uitkering
- o Diensttijd
- o Diensttijd + leeftijd
- o Anders
- o Vorm van de uitkering
- o Aanvulling op sociale zekerheid
- o Eenmalige uitkeringen
- o Maandsalarissen
- o Bruto/netto
- o Niveau van de uitkering
- o Percentage brutoloon
- o 100% brutoloon
- o Meetellende inkomensbestanddelen
- o Salaris
- o Vakantietoeslag
- o Vaste einde jaar uitkering
- o Dertiende maand
- o Toeslagen
- o Andere vaste inkomensbestanddelen

16 Financiële regelingen afvloeiing secundair

- o Voortgezette deelname/afbouw aan ziektekostenverzekering
- o Voortgezette deelname/afbouw aan pensioenverzekering
- o Voortgezette deelname/afbouw aan vut

- o Voortgezette deelname/afbouw voorzieningen
- o Winstdeling: eventueel gedeeltelijke uitkering

17 Financiële regelingen afvloeiing voorzieningen

- o Lease-regeling (aankoopmogelijkheid lease-auto)
- o Spaarregeling/aandelen
- o Financieringsfaciliteiten
- o Aankoop eigen produkten
- o Studiefonds kinderen
- o Personeelsfonds
- o (Collectieve) verzekeringen
- o Pc-privéproject
- o Bedrijfsondersteuningsfonds
- o Overlijdensuitkering
- o Kinderopvang

18 Afbouw overige contractueel vastgelegde verplichtingen/rechten

- o Geheimhouding
- o Concurrentiebeding
- o Overige

19 Overig

- o Winstdeling
- o Inleveren van door werkgever ter beschikking gestelde middelen
- o Inschakelen pensioenskundige
- o Langdurig arbeidsongeschikten