

Kostenplaatje

➔ **1. Filter uit het personeelsoverzicht bij het stappenplan de werknemers die worden geraakt door de reorganisatie.**

➔ **2. Bereken voor deze personen de wettelijke transitievergoeding. Houd daarbij rekening met de opzegtermijn die je als werkgever in acht moet nemen. Klik hier voor onze tool om de transitievergoedingen te berekenen.**

NB. Wanneer je te maken hebt met een collectief ontslag en/of er is een sociaal plan, dan kan het zijn dat er een andere berekening wordt afgesproken waardoor deze kosten hoger zijn.

➔ **3. Bepaal welk budget (al dan niet via een sociaal plan) je in de aangeboden vaststellingsovereenkomst wilt aanbieden voor (bijvoorbeeld)**

- a. juridische kosten,
- b. outplacement,
- c. scholing,
- d. tekenbonus,
- e. kwijtschelding scholingskosten.

Vul deze bedragen in bij de betreffende werknemers in het overzicht.

➔ **4. Houd rekening met procedurekosten wanneer je een jurist inschakelt om de stukken voor het UWV en de vaststellingsovereenkomsten op te stellen en wanneer deze jurist namens jou de gesprekken met de werknemers over de vaststellingsovereenkomsten voert.**

➔ **5. Houd ook rekening met (juridische) kosten voor een ondernemingsraad; die heeft recht om juridisch advies in te winnen op kosten van de onderneming.**

- ➔ **6. Bepaal de salariskosten van de betreffende werknemers rekening houdend met de opzegtermijn. Let op eventuele nog uit te betalen bonussen of andere toeslagen. Denk ook aan vakantietoeslag en -dagen.**
- ➔ **7. Controleer of er aanvullende verplichtingen zijn op basis van een cao (denk aan een eventuele aanvulling op een WW-uitkering).**
- ➔ **8. Heb je voor je onderneming gebruik gemaakt van de NOW-regeling? Check of er (financiële) gevolgen zijn in verband met deze regeling bij een reorganisatie.**

Nb. Denk eraan de bedragen bij te stellen indien nodig (denk bijvoorbeeld aan tijdsverloop), zodat je overzicht actueel blijft.