

## Tekstvoorstel Sociaal Plan

Tekstvoorstel nieuwe cao ggz:  
**H16B Collectief Sociaal Beleid**

### Artikel 3 Sociaal Beleid

1. De werkgever is verplicht een sociaal plan organisatieontwikkeling overeen te komen met de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO. Dit sociaal plan dient maatregelen en voorzieningen te bevatten die de nadelige gevolgen van organisatiewijzigingen voor werknemers zoveel mogelijk beperkt.
2. In het Sociaal Plan wordt in ieder geval aandacht besteed aan:
  - herplaatsing, eventueel in combinatie met tijdelijke plaatsing of detachering;
  - het voorkomen van gedwongen ontslag door herplaatsing en natuurlijk verloop;
  - om-, her- en bijscholing, zowel gericht op het verruimen van de mogelijkheden voor herplaatsing als op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt (arbeidsmarktfitheid);
  - outplacement en andere vormen van ondersteuning om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten (arbeidsmarktfitheid);
  - materiële ondersteuning in gevallen waarin gedwongen ontslag onvermijdelijk is;
  - een salarisgarantieregeling;
  - een hardheidsclausule ingeval het sociaal plan leidt tot een onredelijke of onbillijke situatie voor de individuele werknemer;
  - de termijn waarover deze maatregelen zich uitstrekken;
  - een bezwarenprocedure;
  - in welke specifieke gevallen overleg plaatsvindt en zo nodig aanvullende regelingen worden overeengekomen tussen de werkgever- en de werknemersorganisaties.
3. Voor sociale plannen waarin geen rekening is gehouden met de transitievergoeding, kan geen cumulatie plaatsvinden tussen reeds gemaakte afspraken over mobiliteitspremie/vertrekpremie en transitievergoeding.

De mobiliteitspremie en de transitievergoeding worden met elkaar verrekend.

Daar waar sociale plannen zijn afgesproken die geen rekening houden met de transitievergoeding, wordt in het lokaal overleg met de werknemersorganisaties, uiterlijk 1 juli 2016, een nieuw sociaal plan afgesloten, waarin rekening wordt gehouden met de komst van de wettelijke transitievergoeding.