

Sociaal Plan

CEMENTBOUW B.V.

7 juni 2022

INHOUDSOPGAVE

Pagina

Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen	3
Hoofdstuk 2	Voorlopige boventalligheid en herplaatsing	5
Hoofdstuk 3	Definitieve boventalligheid en einde dienstverband	8

Bijlage 1	Bezwarencommissie	
-----------	-------------------	--

Cementbouw B.V., mede handelend als aandeelhouder/bestuurder van Cementbouw Betonmortel B.V., Cementbouw Recycling B.V. en Cementbouw Zand & Grind B.V. en Cementbouw Logistics B.V., verder ook gezamenlijk en afzonderlijk te noemen "werkgever" enerzijds en FNV Bouwen en Wonen, FNV Transport & Logistiek, CNV Vakmensen, verder te noemen "vakbonden" anderzijds hebben op 7 juni 2022 een akkoord bereikt over het navolgende Sociaal Plan. De aanleiding hiervoor is dat er, als gevolg van de voorgenomen verkoop van de Betonmortel activiteiten, de Recycling activiteiten en de Zand & Grind activiteiten, arbeidsplaatsen komen te vervallen.

Hoofdstuk 1 Algemene Bepalingen

Artikel 1 Inleiding

Werkgever en de vakbonden hebben op 7 juni 2022 overeenstemming bereikt over dit Sociaal Plan, dat is bedoeld ter opvang van de voor de betrokken werknemers mogelijk nadelige gevolgen van de verkoop van de Betonmortel activiteiten, de Recycling activiteiten en de Zand & Grind activiteiten conform de adviesaanvraag aan de Ondernemingsraad van 16 februari 2022 en de volgende adviesaanvragen die betrekking hebben op de voorgenomen verkoop van de Betonmortel activiteiten, de Recycling activiteiten en de Zand & Grind activiteiten.

Artikel 2 Werkingssfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op:

- werknemers die op de datum van de inwerkingtreding van dit Sociaal Plan in dienst zijn van werkgever ;
- mits zij niet van rechtswege overgaan naar de koper van de onderneming waarvoor zij werkzaam zijn en/of hun baan en arbeidsvoorwaarden behouden omdat de aandelen in de onderneming waarvoor zij werkzaam zijn, worden overgedragen;
- en voor zover zij nadelige gevolgen ondervinden van de verkoop.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op uitzendkrachten en werknemers met wie om andere redenen zoals bijvoorbeeld functioneringsaangelegenheden, wanprestatie of een dringende reden in arbeidsrechtelijke zin, het dienstverband wordt beëindigd.

Artikel 3 Looptijd

Dit Sociaal Plan treedt in werking op de datum van ondertekening van deze overeenkomst en heeft een looptijd tot 31 december 2023. De toepassing van de overeengekomen voorzieningen zoals in dit plan opgenomen, kan in voorkomende gevallen en mits de werknemer gedurende de looptijd boventallig is verklaard nog doorlopen na het einde van de looptijd.

Artikel 4 Overleg en wijziging

- a. Partijen verklaren zich bereid over de toepassing van dit Sociaal Plan evenals over die gevallen waarin het Sociaal Plan niet voorziet, zo nodig regelmatig overleg te plegen;
- b. Indien daartoe wegens onvoorziene en/of ingrijpende veranderingen van omstandigheden aanleiding bestaat en uitvoering van dit Sociaal Plan onder die gewijzigde omstandigheden tot onredelijke resultaten leidt, zullen partijen met elkaar in overleg treden en nadere afspraken maken. Partijen zullen ook met elkaar in overleg treden over aanpassing van het Sociaal Plan bij verandering in wet- en/of regelgeving;

- c. de OR wordt door werkgever op reguliere basis op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen betreffende de voortgang van het verkooptraject.

Artikel 5 Hardheidsclausule

In gevallen waarin dit Sociaal Plan niet voorziet dan wel de toepassing ervan naar het oordeel van de werkgever zou leiden tot een individueel onbillijke situatie, kan werkgever van deze bepalingen van het Sociaal Plan afwijken in een voor de werknemer gunstige zin.

Artikel 6 Bezwarencommissie

Partijen stellen een bezwarencommissie in die belast is met het toezicht op de juiste uitvoering van het Sociaal Plan. Zie voor de samenstelling, de taken en het advies van de bezwarencommissie bijlage 1 van dit Sociaal Plan.

Artikel 7 Verstrekken van inlichtingen

De werknemer, die een beroep doet op de financiële en overige voorzieningen van dit Sociaal Plan, verplicht zich aan de werkgever de noodzakelijke inlichtingen en gegevens die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van dit Sociaal Plan naar waarheid te verstrekken. Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen evenals misbruik maken van de geboden regelingen, kan uitsluiting van het Sociaal Plan tot gevolg hebben.

Artikel 8 Definities

1. Afspiegelingsbeginsel

Als niet alle functies binnen een categorie uitwisselbare functies komen te vervallen wordt aan de hand van het afspiegelingsbeginsel op een bepaalde peildatum bepaald welke werknemer boventallig wordt. Binnen een categorie uitwisselbare functies worden per leeftijdsgroep de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking wordt gebracht voor zover mogelijk overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. De hiervoor genoemde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar tot de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet (hierna AOW) genoemde leeftijd. In de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen van het UWV wordt dit beginsel nader toegelicht en uitgewerkt.

2. Boventallige werknemer

De werknemer die op grond van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht in dienst van de werkgever en die als gevolg van de in artikel 1 van dit Sociaal Plan bedoelde verkoop zijn arbeidsplaats verliest en niet te herplaatsen is in een uitwisselbare of passende functie bij werkgever of binnen de Cementbouw groep waar werkgever onderdeel van uitmaakt, binnen de CRH groep of bij een koper van de Betonmortel activiteiten, de Recycling activiteiten en de Zand & Grind activiteiten.

3. Cementbouw groep: Cementbouw B.V. en alle ondernemingen waarvan Cementbouw B.V. 100% aandeelhouder is.

4. CRH groep: CRH Nederland B.V. en alle ondernemingen waarvan CRH Nederland B.V. 100% aandeelhouder is, met uitzondering van de Cementbouw Groep.

5. Passende functie

Een functie die qua functieloon, zwaarte, vereist opleidings- en ervaringsniveau en arbeidsduur vergelijkbaar is met de oude functie. Qua functieloon is de functie vergelijkbaar als tussen de passende en oude functie niet meer dan 5% bruto salarisverschil is. De reistijd van een passende functie bedraagt bij toename van de reistijd niet meer dan 90 minuten enkele reis, waarbij het gaat om de reistijd tussen de woning en de nieuwe werkplaats van

de werknemer, uitgaande van de snelste reistijd enkele reis per openbaar vervoer, te bepalen met de reisplanner 9292.nl.

6. Peildatum voor het bepalen van de (voorlopige) boventalligheid.
De peildatum voor de afspiegeling is de datum waarop het besluit van de bestuurder ten aanzien van de adviesaanvraag wordt genomen.
7. Transitievergoeding (2020)
De vergoeding zoals bedoeld in artikel 7:673 Burgerlijk Wetboek. De transitievergoeding is een uitkering van de werkgever aan de boventallige werknemer ter compensatie van de financiële gevolgen van het beëindigen van het dienstverband.
8. Uitwisselbare functie
Een functie is uitwisselbaar met een andere functie, indien in onderlinge samenhang bezien: a. de functies vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie; en
b. het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn.
9. Vaststellingsovereenkomst
Overeenkomst waarin afspraken zijn opgenomen over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden.
10. Voorlopig boventallige werknemer
De werknemer die op grond van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht in dienst van de werkgever en die als gevolg van de in artikel 1 van dit Sociaal Plan bedoelde verkoop zijn arbeidsplaats verliest, maar die mogelijk nog kan worden herplaatst.

Hoofdstuk 2 Voorlopige boventalligheid en herplaatsing

Artikel 8 Voorlopige boventalligheid

De verkoop van de activiteiten leidt tot het vervallen van arbeidsplaatsen van werknemers die niet van rechtswege overgaan naar een van de nieuwe werkgevers (kopers). Als alle functies binnen een categorie uitwisselbare functies komen te vervallen, worden alle werknemers in die categorie voorlopig boventallig. Als niet alle functies binnen de categorie uitwisselbare functies komen te vervallen, wordt aan de hand van het afspiegelingsbeginsel bepaald van welke werknemers de arbeidsplaats komt te vervallen. Deze werknemers worden voorlopig boventallig. De voorlopige boventalligheid zal zo spoedig mogelijk aan de betreffende werknemers worden medegedeeld en schriftelijk bevestigd.

Artikel 9 Inspanningsverplichting tot herplaatsing

Cementbouw nodigt de werknemer in de brief waarin de voorlopige boventalligheid wordt bevestigd uit voor een herplaatsingsgesprek. Werkgever zal met die brief een overzicht sturen van op dat moment openstaande vacatures binnen de Cementbouw groep en van functies die mogelijk beschikbaar komen. Ook zal besproken worden welke herplaatsingsmogelijkheden er eventueel zijn bij de kopers van de Betonmortel activiteiten, de Recycling activiteiten en de Zand & Grind activiteiten of binnen de Cementbouw-groep of bij de CRH-groep. In het herplaatsingsgesprek wordt geïventariseerd wat passende functies voor de werknemer zijn, al dan niet na scholing binnen een redelijke termijn (zes maanden). Voor leidinggevende en commerciële functies binnen de Cementbouw groep kan een assessment deel uitmaken van de selectieprocedure.

Artikel 10 Herplaatsingsmogelijkheid Cementbouw groep

Indien na het herplaatsingsgesprek blijkt dat de werknemer kan worden herplaatst in een passende functie bij een entiteit binnen de Cementbouw groep, zal schriftelijk een functieaanbod worden gedaan in de vorm van een nieuwe arbeidsovereenkomst waarin de arbeidsvoorwaarden staan. De vacature zal pas extern worden opengesteld als is vastgesteld dat herplaatsing van een voorlopig boventallig verklaarde werknemer niet mogelijk of aan de orde is. De voorlopig boventallig verklaarde werknemer heeft dus voorrang op een externe kandidaat.

Indien er meerdere kandidaten zijn voor een passende functie, dan wordt aan de hand van het omgekeerde afspiegelingsbeginsel vastgesteld aan welke kandidaat de functie als eerste wordt aangeboden.

Artikel 11 Inspanningsverplichting en overstap naar de CRH-groep of een koper

Indien de werknemer interesse heeft in een vacature bij één van de ondernemingen binnen de CRH-groep of bij een koper van de Betonmortel activiteiten, de Recycling activiteiten en de Zand & Grind activiteiten, zal door werkgever contact worden opgenomen met die onderneming. Werkgever zal zich ervoor inspannen dat die onderneming de werknemer uitnodigt voor een gesprek. Afhankelijk van de uitkomst van dat gesprek zal een functieaanbod worden gedaan voor de desbetreffende functie.

Werkgever heeft geen zeggenschap over het aannamebeleid van de andere ondernemingen, maar zal zich inspannen om zoveel mogelijk voorlopig boventallige werknemers binnen de CRHgroep of bij een koper te herplaatsen.

Artikel 12 Beslissing op het functieaanbod

De werknemer reageert binnen twee weken na dagtekening van het schriftelijke functieaanbod op het functieaanbod. Ondertekening van de arbeidsovereenkomst wordt beschouwd als aanvaarding van het functieaanbod. Het uitblijven van een reactie binnen twee weken na dagtekening van het schriftelijke functieaanbod op het functieaanbod wordt beschouwd als het niet aanvaarden van het functieaanbod.

Artikel 13 Weigering van het functieaanbod binnen de Cementbouw groep

Indien een werknemer een passende functie weigert, zal de werkgever de bezwarencommissie vragen te beoordelen of sprake is van een passende functie. De bezwarencommissie geeft binnen een termijn van twee weken een zwaarwegend advies aan de werkgever.

Indien de bezwarencommissie van mening is dat sprake is van een passende functie, biedt de werkgever opnieuw de passende functie aan de werknemer. Deze krijgt een periode van 1 week om de passende functie alsnog te aanvaarden, gerekend vanaf de ontvangst van het (herhaalde) aanbod.

Volhardt de werknemer in zijn weigering dan kan dit gevolgen hebben voor de WW-uitkering. Werkgever zal met de werknemer in overleg treden over de beëindiging van het dienstverband (zie artikel 17) en de medewerker wijzen op de consequenties van diens besluit.

Indien de bezwarencommissie van mening is dat geen sprake is van een passende functie, en de werkgever volgt dit oordeel, zal de werkgever opnieuw de in dit sociaal plan opgenomen procedure volgen. Voor zover de werkgever onverhoopt besluit het oordeel van de bezwarencommissie niet te volgen, behoudt de werknemer zijn rechten op grond van dit sociaal plan.

Artikel 14 Scholing bij herplaatsing binnen de Cementbouw groep

Indien een individueel opleidingstraject wordt aangeboden om de werknemer binnen een redelijke termijn (zes maanden) geschikt te maken voor de functie waarin hij/zij binnen de Cementbouw

groep kan worden herplaatst, zullen daarover afspraken worden gemaakt en wordt van de werknemer verwacht dat hij/zij zich zal inzetten om de scholing met succes af te ronden.

Indien het individuele opleidingstraject om de werknemer geschikt te maken voor de functie niet met succes wordt afgerond binnen 6 maanden, dan wordt alsnog besloten om de werknemer (voorlopig) boventallig te verklaren. Indien er dan geen andere passende functie beschikbaar is bij de werkgever wordt de werknemer boventallig verklaard en is het Sociaal Plan van toepassing.

Artikel 15 Lager salaris bij herplaatsing binnen de Cementbouw groep

Indien de werknemer binnen de Cementbouw groep wordt herplaatst in een functie met een lager salaris dan in de oude functie, behoudt de werknemer zijn oude salarisniveau.

Artikel 16 Verhuis- en reiskostenregeling bij standplaatswijziging binnen de Cementbouw groep

De medewerker die door de verkoop van activiteiten een nieuwe standplaats krijgt toegewezen zal binnen zes maanden na de benoeming moeten aangeven van welke regeling hij gebruik wil maken: verhuizing of het achterwege blijven van verhuizing.

De fiscale gevolgen van deze regelingen komen voor rekening van de medewerker (er wordt uitgegaan van bruto vergoedingen) waarbij de werkgever, voor zover dat mogelijk is, gebruik zal maken van de voor de medewerker meest gunstige fiscale regeling.

Bij verhuizing:

- de medewerker die een nieuwe standplaats krijgt toegewezen die op een grotere afstand dan 25 km van zijn woonplaats is gelegen, heeft bij verhuizing naar een nieuwe woning op minder dan tien kilometer van die standplaats recht op de verhuiskostenregeling op voorwaarde dat de medewerker binnen een jaar respectievelijk binnen de in overleg met de werkgever overeengekomen termijn met een maximum van 2 jaar - rekening houdend met de beschikbaarheid van passende woonruimte - verhuist.
- de medewerker heeft tot op het moment van verhuizing recht op een aanvulling op zijn reiskosten woon-werkverkeer, zijnde de meerkosten vanwege het verschil in kilometer tussen de oorspronkelijke en de nieuwe afstand, op basis van € 0,19 per kilometer, voor zover de medewerker niet in het bezit is van een lease-auto.
- indien de afstand tussen woon- en standplaats zodanig is dat er, tot op het moment van verhuizing, gezorgd moet worden voor tijdelijke huisvesting van de medewerker, heeft deze recht op een volledige vergoeding van de in redelijkheid te maken kosten van de tijdelijke huisvesting gedurende maximaal een jaar gerekend vanaf de datum waarop de nieuwe standplaats is bezet. Tevens worden de reiskosten voor het weekend-verkeer, op basis van € 0,19 per kilometer standplaats-woonplaats vergoed voor zover de medewerker niet in het bezit is van een leaseauto.
- de verhuiskostenregeling houdt in dat de kosten van het in- en uitpakken alsmede transportkosten van de huisraad van de medewerker geheel door de werkgever worden vergoed, op basis van tenminste 2 offertes. Vooraf overleg met de werkgever is noodzakelijk. Daarnaast wordt een tegemoetkoming voor de herinrichtingskosten gegeven. Deze tegemoetkoming bedraagt maximaal € 7.750,--.
- in verband met het zoeken van een woning wordt maximaal vier dagen extra betaald verlof gegeven als dit noodzakelijkerwijs tijdens werktijd moet gebeuren. Twee vrije dagen worden gegeven voor de daadwerkelijke verhuizing.
- alle vergoedingen geschieden na overleg vooraf en op basis van schriftelijke vastlegging en declaraties.
- indien de medewerker binnen zes maanden na uitkering van de vergoeding, op eigen verzoek het dienstverband beëindigt, geldt een 50% terugbetalingsverplichting van de verhuiskosten.

Bij achterwege blijven van verhuizing:

- de medewerker die door de werkgever een nieuwe standplaats krijgt toegewezen die verder dan 25 kilometer van zijn woonplaats is gelegen en die schriftelijk te kennen geeft niet te

willen verhuizen dan wel niet verhuist en derhalve blijft wonen in zijn woonplaats, draagt zelf alle financiële consequenties zij het met inachtneming van het hierna bepaalde. Hij kan alsdan geen gebruik meer maken van de bovengenoemde regeling.

- ter gewenning krijgt de medewerker (niet in het bezit van een lease-auto) de reiskosten van de oorspronkelijke afstand vergoed volgens de geldende reiskostenregeling woon-werkverkeer, evenals de tijdelijke meerkosten vanwege het verschil in kilometer tussen de oorspronkelijke en de nieuwe afstand, op basis van € 0,19 per kilometer. Het betreft hier een vaste onbelaste reiskostenvergoeding waarbij de fiscale regelgeving van toepassing is (maximaal 214 dagen per jaar). Het verschil in meerkosten wordt voor maximaal een jaar vergoed. Na deze periode is alleen de geldende reiskostenregeling woon-werkverkeer van toepassing.
- alle vergoedingen geschieden na overleg vooraf en op basis van schriftelijke vastlegging en declaraties.
- de medewerker die vanwege herplaatsing of wijziging standplaats worden geconfronteerd met een reisduur woon-werkverkeer van meer dan 3 uur per dag heeft recht op compensatie van de extra reistijd in tijd voor tijd gedurende 9 maanden.

Hoofdstuk 3 Definitieve boventalligheid en einde dienstverband

Artikel 17 Beëindiging dienstverband

Als na het herplaatsingsgesprek geen passende functie aan de werknemer kan worden aangeboden of als de werknemer een aanbod voor een passende functie weigert (zie ook artikel 13), wordt de werknemer definitief boventallig. Werkgever zal met de werknemer in overleg treden over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden conform de bepalingen in dit Sociaal Plan. Daartoe zal werkgever een vaststellingsovereenkomst aan de werknemer sturen. De werknemer krijgt twee weken de tijd om over het beëindigingsvoorstel na te denken en zich daarover juridisch te laten adviseren. Daarnaast heeft de werknemer de mogelijkheid om binnen twee weken na de datum waarop overeenstemming is bereikt over de beëindigingsregeling, gebruik te maken van de wettelijke bedenkttermijn.

Artikel 18 Einddatum

Werkgever houdt bij de beëindiging van het dienstverband door middel van een vaststellingsovereenkomst rekening met de opzegtermijn en de datum waarop het werk vervalt. Indien de werknemer eerder een functie elders kan aanvaarden of betaalde werkzaamheden kan verrichten, eindigt de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden per de datum waarop de werknemer elders in dienst treedt of betaalde werkzaamheden gaat verrichten. De werknemer zal werkgever hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte stellen.

Artikel 19 Transitievergoeding

19.1 Indien aan een werknemer geen passende functie kan worden aangeboden of werknemer de passende functie heeft geweigerd en de werknemer instemt met een beëindiging met wederzijds goedvinden door middel van het sluiten van een vaststellingsovereenkomst, wordt aan de werknemer een beëindigingsvergoeding betaald gelijk aan de wettelijke transitievergoeding x factor 1,65

Bij het bepalen van het maandsalaris in het kader van de berekening van de transitievergoeding wordt aansluiting gezocht bij het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding en de Regeling looncomponenten en arbeidsduur. Dit betekent dat onderscheid wordt gemaakt tussen de vaste en de variabele looncomponenten. Vaste looncomponenten zijn looncomponenten waarvan de hoogte niet bepaald wordt door het functioneren van de werknemer of de resultaten van de onderneming (zoals het vaste maandloon, vakantietoeslag etc.). Bij variabele looncomponenten wordt de hoogte wel bepaald door het functioneren van de werknemer of de resultaten van de onderneming (zoals een bonus). Het belang van het onderscheid tussen die twee begrippen bestaat uit de referentieperiode die gehanteerd wordt. Voor de vaste looncomponenten wordt gekeken naar de inkomsten gedurende de twaalf maanden

voorafgaand aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, gedeeld door twaalf. Voor de variabele looncomponenten wordt drie kalenderjaren teruggekeken, gedeeld door zesendertig. Op <https://rekenhulptransitievergoeding.nl> van de rijksoverheid kan een berekening worden gemaakt van de transitievergoeding.

Artikel 20 Vrijstelling van werk

De werknemer zal tot het moment dat het werk vervalt (veelal het moment waarop de activiteiten zoals genoemd in de aanhef van dit Sociaal Plan worden overgedragen) zijn/haar werkzaamheden blijven verrichten. Indien het werk al komt te vervallen voordat de arbeidsovereenkomst eindigt, zal de werknemer worden vrijgesteld van de verplichting werkzaamheden te verrichten met behoud van loon. Indien de arbeidsovereenkomst eerder eindigt dan per de in de vaststellingsovereenkomst overeengekomen einddatum, omdat de werknemer een andere baan heeft aanvaard of andere betaalde werkzaamheden kan verrichten, ontvangt de werknemer naast de vergoeding zoals genoemd in voorgaand artikel een vergoeding, gelijk aan de helft van het loon dat de werknemer (nog) zou hebben ontvangen over de periode waarin hij/zij zou zijn vrijgesteld van werk.

Artikel 21 Uitbetaling vergoedingen

De beëindigingsvergoeding is pas verschuldigd als is vastgesteld dat de werknemer geen beroep heeft gedaan op de wettelijke bedenkttermijn (zie artikel 17). Het netto equivalent van de vergoeding zal worden uitbetaald binnen één maand na de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

Artikel 22 Ontbindende voorwaarde

De vaststellingsovereenkomst wordt aangegaan onder een ontbindende voorwaarde. De overeenkomst wordt van rechtswege ontbonden indien de werknemer voor de overeengekomen einddatum een nieuwe functie aanvaardt bij de werkgever, binnen de Cementbouw-groep, de CRH-groep of bij een koper.

Artikel 23 Ontslagprocedure via het UWV

Indien de werknemer de aangeboden vaststellingsovereenkomst niet tekent binnen de daartoe gestelde termijn van twee weken of gebruik maakt van de bedenkttermijn (artikel 17) komt het aanbod zoals dat is vevat in de vaststellingsovereenkomst te vervallen en zal de werkgever UWV om toestemming vragen om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen.

In geval van een procedure bij UWV wordt de proceduretijd in mindering gebracht op de voor werkgever geldende opzegtermijn (mits minimaal een maand resteert). Na opzegging van de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV of bij ontbinding door de kantonrechter vanwege bedrijfseconomische redenen kan de werknemer aanspraak maken op de wettelijke transitievergoeding (de vergoeding wordt dan dus niet vermenigvuldigd met 1,65).

Indien de werknemer hangende de ontslagprocedure alsnog kan worden herplaatst of de werknemer de arbeidsovereenkomst met werkgever heeft opgezegd omdat hij extern een andere baan heeft gevonden, zal de procedure worden ingetrokken of zal geen gebruik worden gemaakt van de ontslagvergunning. De werknemer zal dan geen recht hebben op de (financiële) voorzieningen uit het Sociaal Plan.

Algemene bepalingen bij einde arbeidsovereenkomst (dus zowel via vaststellingsovereenkomst als via opzegging na vergunning van het UWV)

Artikel 24 Jubileumuitkering

Indien de boventallige werknemer binnen één jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst in aanmerking zou zijn gekomen voor een jubileumgratificatie ingevolge langdurig dienstverband (25 jaar of 40 jaar), ontvangt hij/zij deze uitkering direct na beëindiging van het dienstverband bij de eindafrekening. De uitkering geschiedt onder de condities als ware de werknemer nog werkzaam in de onderneming.

Artikel 25 Studiekostenregeling

De boventallige werknemer die op basis van een door beide partijen ondertekende studieovereenkomst in het kader van de studiekostenregeling van Werkgever financiële verplichtingen is aangegaan en zijn/haar studie/cursus al is begonnen, krijgt deze kosten door Werkgever vergoed voor het studiejaar 2022. Schulden in het kader van de studiekostenregeling worden kwijtgescholden.

Artikel 26 Tegemoetkoming in juridische advieskosten

Werkgever stelt een budget beschikbaar van maximaal € 500,- (excl. BTW doch incl. kantoorkosten) per werknemer ten behoeve van juridisch advies. Het bedrag wordt door Werkgever betaald aan de werknemer, na ontvangst van een kopie van de op naam van werknemer gestelde declaratie uiterlijk drie weken vóór de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. De werknemer dient de declaratie zelf aan zijn/haar juridisch adviseur te betalen. Deze bijdrage van Werkgever is niet verschuldigd indien de werknemer gebruik kan maken van de diensten van verzekeringsmaatschappij en/of de rekening van zijn/haar juridisch adviseur niet zelf hoeft te betalen. Uitzondering op deze uitzondering is de situatie dat de werknemer juridisch advies krijgt van een werknemersorganisatie, welke kosten (max € 500,-) wel vergoed worden na het uitreiken van een factuur ten name van Werkgever.

Artikel 27 Outplacement

Indien gewenst wordt aan de boventallige werknemer een outplacementtraject aangeboden via een Outplacementbureau naar keuze. Werkgever stelt hiervoor een budget van € 3.250,- exclusief BTW ter beschikking. Het budget komt beschikbaar na het verstrijken van de in de vaststellingsovereenkomst opgenomen bedenkttermijn van 14 dagen (zie artikel 17). Indien de arbeidsovereenkomst eerder eindigt dan de overeengekomen einddatum, omdat werknemer eerder een andere baan vindt of betaalde werkzaamheden kan verrichten, vervalt de aanspraak op het budget indien en voor zover daarvan nog geen gebruik is gemaakt. Om aanspraak te kunnen maken op voornoemd budget zal uiterlijk binnen één maand nadat de arbeidsovereenkomst eindigt aan Werkgever een factuur moeten worden overhandigd die op naam van Werkgever is gesteld. Indien de werknemer geen gebruik maakt van dit budget, heeft hij/zij geen recht op een financiële vergoeding ter compensatie hiervan.

Artikel 28 Eindafrekening

Er vindt voor de boventallige werknemer een normale afrekening plaats na het einde van het dienstverband. Deze eindafrekening wordt opgemaakt in de maand na de datum einde dienstverband. De nog resterende verlofuren worden vergoed.

Artikel 29 Collectieve zorgverzekering

Boventallige werknemers die deelnemen aan de collectieve zorgverzekering bij Werkgever kunnen deze gedurende het resterende kalenderjaar onder dezelfde voorwaarden voortzetten. De werknemer betaalt de premies. Na het kalenderjaar 2022 komt de collectieve korting te vervallen.

Artikel 30 Pensioen

De deelneming aan de voor de werknemer geldende pensioenregeling bij werkgever eindigt op het moment van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daarbij zal worden gehandeld overeenkomstig de wet- en regelgeving bij einde dienstverband.

Artikel 31 Getuigschrift/referenties

Alle boventallige werknemers ontvangen op verzoek een getuigschrift. Indien gewenst, kan Werkgever ook referenties verzorgen.

Artikel 32 Non-concurrentie-/relatie-/geheimhoudingsbeding

Indien de arbeidsovereenkomst van een werknemer eindigt op grond van dit Sociaal Plan, zal de werknemer worden ontheven van de verplichtingen die voortvloeien uit een eventueel overeengekomen non-concurrentie- en/of relatiebeding en de aan deze bedingen verbonden boetebepalingen. Een overeengekomen geheimhoudingsbeding (in de individuele arbeidsovereenkomst en/of de CAO) inclusief boetebeding blijft onverkort van kracht.

Aldus overeengekomen en in 5-voud opgemaakt en ondertekend te Cruquius op 7 juni 2022.

CEMENTBOUW B.V.

Romain Mille
Directeur Cementbouw

Michel Witjes
Financieel Directeur

FNV Bouwen en Wonen

FNV Transport & Logistiek

Margreet Pasman

Birgitte Staal

CNV Vakmensen

CNV Vakmensen

Piet Fortuin

Willem Timmer

BIJLAGE 1 BEZWARENCOMMISSIE

1.1 Bezwarencommissie

Partijen stellen een Bezwarencommissie in die belast is met het toezicht op de juiste uitvoering van het Sociaal Plan.

1.2 Samenstelling

De Bezwarencommissie bestaat uit een vertegenwoordiger namens de Werkgever, een vertegenwoordiger namens de Vakbonden en een onafhankelijke derde - als voorzitter - aan te wijzen door de voornoemde leden van deze commissie. De Bezwarencommissie stelt zelf een reglement op voor de wijze van behandeling van de haar aangemelde zaken.

1.3 Geheimhouding

De leden van de Bezwarencommissie zijn verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die hen bij het uitoefenen van hun taak ter kennis komen.

1.4 Taak

De Bezwarencommissie adviseert desgevraagd of op eigen initiatief de directie van Cementbouw met betrekking tot de toepassing van het Sociaal Plan.

Wanneer een werknemer een passende functie weigert zal de bezwarencommissie de werkgever adviseren of de desbetreffende functie een passende functie is of niet.

Wanneer een Boventallig verklaarde medewerker een beroep doet op de hardheidsclausule zal de werkgever daarvan melding doen bij de Bezwarencommissie. Als het beroep van de Boventallig verklaarde medewerker op de hardheidsclausule door de werkgever wordt afgewezen, kan de Boventallig verklaarde medewerker bij de Bezwarencommissie in bezwaar.

1.5 Advies

De directie van Cementbouw zal zich bij dit advies aansluiten, tenzij zeer zwaarwegende belangen zich hier tegen verzetten, in welk geval de directie van Cementbouw zijn afwijkend besluit schriftelijk gemotiveerd dient te geven. Indien de werkgever gemotiveerd afwijkt van het advies van de bezwarencommissie, kan de boventallige medewerker de beslissing van de werkgever voorleggen aan de bevoegde rechtbank.