



Dit Sociaal Plan is afgesproken tussen
Calduran Kalkzandsteen B.V. te Harderwijk voor zichzelf alsmede voor
Anker Kalkzandsteenfabriek B.V.
Kalkzandsteenfabriek Roelfsema B.V., en
Kalkzandsteenfabriek Harderwijk B.V.
(Calduran Kalkzandsteen B.V. is bestuurder van laatstgenoemde vennootschappen)
enerzijds

en

FNV Bondgenoten te Utrecht
CNV Bedrijvenbond te Utrecht
anderzijds

Dit Sociaal Plan bevat maatregelen om de personele gevolgen op te vangen van Plan 2012
De ondernemingsraad heeft op 12 oktober 2012 positief geadviseerd. Dit advies is als bijlage
1 bijgevoegd.

Waar in dit plan sprake is van “hij” dient ook “zij” te worden gelezen.

1. Algemene kaders en uitgangspunten

1.1 Inleiding

De regelingen in dit Sociaal Plan zijn bedoeld als een aanvulling op reeds bestaande
voorzieningen in de wet en de CAO.

1.2 Inspanningsverplichtingen

Uitgangspunt bij dit Sociaal Plan is dat werknemers begeleid en ondersteund worden in hun
zoektocht naar een andere baan. Hierbij biedt de werkgever zo veel als mogelijk
maatwerkoplossingen om de werknemer elders aan werk te helpen. Dit met inzet van een
replacementbureau. Voorwaarde voor de inspanningsverplichting door de werkgever, is de
actieve medewerking van de werknemer om tot een succesvolle plaatsing te komen en
werkloosheid te voorkomen.

1.3 Hardheidsclausule

In alle gevallen waarin dit Sociaal Plan naar het oordeel van de werkgever niet,
onvoldoende, dan wel niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een, in voor de
werknemer positieve zin, afwijkende, op maat gesneden, individuele regeling treffen.

1.4 Begripsbepalingen

Bruto maand-inkomen	Het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele maandelijkse persoonlijke toeslag, ploegentoeslag, dienstjarentoeslag en een toeslag of toeslagen zoals overeengekomen tussen werknemer en werkgever.
Bruto jaarinkomen	12 maal het voor de medewerker geldende bruto maandsalaris, vermeerderd met vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en resultaatgerichte eindejaarsuitkering krachtens CAO of individuele arbeidsovereenkomst.
Bruto maandinkomen	Het bruto jaarinkomen gedeeld door 12.
Diensttijd (voor de bepaling van boventalligheid)	Het aantal aaneengesloten dienstjaren dat op de peildatum is verstreken bij de werkgever.
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst voor de Kalkzandsteen/-Cellenbetonindustrie
OR / OC	De Ondernemingsraad van Calduran Kalkzandsteen BV
Passende functie:	Een functie is passend wanneer deze naar het oordeel van de werkgever voor wat betreft: ▪ functie-inhoud ▪ functie-vereisten ▪ werktijden ▪ reistijd (maximaal 2 uur per dag op basis van retour berekend volgens de ANWB routeplanner ▪ functieniveau: maximaal 1 functieniveau hoger of lager, in de ORBA classificatie, dan huidige functie, op een redelijke wijze door de werknemer kan worden vervuld dan wel binnen een termijn van 3 maanden redelijkerwijs kan worden vervuld.
Peildatum:	Peildatum voor de bepaling van boventalligheid is 1 oktober 2012.
Replacementbureau:	Het replacementbureau is een extern uitzend-/begeleidingsbureau en heeft tot taak zoveel mogelijk werknemers naar ander werk te begeleiden.
Werkgever:	Anker Kalkzandsteenfabriek BV, of Kalkzandsteenfabriek Roelfsema BV, of Kalkzandsteenfabriek Harderwijk BV of Calduran Kalkzandsteen BV
Werknemer:	Iedere man of vrouw die op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde- of onbepaalde tijd, arbeid verricht in dienst van de werkgever, van wie de arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van de reorganisatie en die valt onder de werkingssfeer van dit Sociaal Plan.

1.5 Fiscale opmerkingen

Alle bedragen/vergoedingen genoemd in dit Sociaal Plan zijn bruto, tenzij anders is vermeld. Er zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met eventuele vrijstellingen voor belastingen en of (sociale) verzekeringspremies.

2. Werkingssfeer en looptijd

2.1 Werkingssfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd met werkgever (Anker Kalkzandsteenfabriek BV, Kalkzandsteenfabriek Roelfsema BV, Kalkzandsteenfabriek Harderwijk BV of Calduran Kalkzandsteen BV), aan wie door werkgever schriftelijk bekend is gemaakt dat als gevolg van de huidige reorganisatie volgens Plan 2012 of een nieuwe voor 1 juli 2014 plaatsvindende reorganisatie de arbeidsplaats zal komen te vervallen en die intern niet kan worden herplaatst in een passende functie, als gevolg waarvan hij boventallig wordt.

Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op de werknemer met wie om andere redenen dan vanwege reorganisatie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

2.2 Looptijd

Het Sociaal Plan geldt tot en met 30 juni 2014. De toepassing van de overeengekomen voorzieningen zoals in dit plan opgenomen, kunnen echter nog nawerken ná de afloopdatum van 30 juni 2014.

2.3 Tussentijdse wijziging

De werkgever kan in overleg met de partijen die hebben ondertekend, dit Sociaal Plan wijzigen, in het geval tijdens de looptijd relevante wetgeving of overige regelgeving wijzigt dan wel in geval van onvoorziene omstandigheden.

3. Externe bemiddeling

3.1 Uitgangspunt

De werkgever zal de boventallige werknemer zoveel mogelijk begeleiden en ondersteunen bij het zoeken naar een nieuwe baan buiten de onderneming. De werkgever zal alles doen wat redelijkerwijs van hem kan worden verwacht om de bemiddeling te doen slagen. De werkgever zal ten behoeve van de werknemer een replacementbureau inschakelen, dat de werknemer professioneel ondersteunt bij het zoeken naar een passende werkkring buiten de onderneming. Van de werknemer wordt de volle medewerking verwacht aan de replacement activiteiten. Van de werknemer wordt voorts verlangd dat hij zich zo snel mogelijk zal inschrijven als werkzoekende bij het UWV WERKbedrijf.

Het opzettelijk niet verlenen van volledige medewerking kan uitsluiting van alle in dit Sociaal Plan genoemde regelingen tot gevolg hebben. Als de werkgever deze consequentie wil verbinden aan het handelen/nalaten van de werknemer, zal hij de zaak ter advisering voorleggen aan de bezwarencommissie.

3.2 Activiteiten replacementbureau

Het geven van uitgebreide voorlichting over procedures en regelingen

Werknemers zullen uitvoerig worden geïnformeerd over de verschillende regelingen en mogelijkheden van dit Sociaal Plan. Ook zal het replacementbureau werknemers informeren over alle zaken m.b.t. eventuele uitkeringen, inschrijving bij het UWV WERKbedrijf, pensioenen en andersoortige regelingen en procedures die van toepassing zijn.

Het aanbieden van her- of bijscholingsactiviteiten

Teneinde de kansen van externe bemiddeling te vergroten worden werknemers, indien nodig, ondersteund bij om- en bijscholing, die gericht moet zijn op het verwerven van een plaats op de arbeidsmarkt. Indien hieraan kosten zijn verbonden zal de werkgever deze, voor

zover dat redelijkerwijs van hem mag worden verwacht, vergoeden tot een maximum van € 500,- te vermeerderen met BTW. Daartoe dient een op naam van werkgever gestelde declaratie te worden overgelegd.

In individuele gevallen kan de werkgever, op advies van het replacementbureau, besluiten het hiervoor genoemde opleidingsbudget te verhogen.

Het ondersteunen bij sollicitatieprocedures

Het replacementbureau zal de werknemer, op zijn verzoek, helpen bij het opstellen van sollicitatiebrieven, curriculum vitae en het voorbereiden van sollicitatiegesprekken.

Het bemiddelen naar nieuwe baan

Het replacementbureau zal de werknemer zoveel mogelijk ondersteunen bij het opsporen van vacatures. Er zal zo spoedig mogelijk contact worden opgenomen met het UWV WERKbedrijf om vacatures te traceren. Het replacementbureau zal worden ingezet met betrekking tot het opsporen van passende vacatures in de omgeving van de betreffende locatie en het begeleiden van werknemers naar een nieuwe baan.

Erkenning verworven competenties (EVC)

Als het outplacementbureau daartoe in een individueel geval adviseert, kan werkgever besluiten om een werknemer door het replacementbureau te laten begeleiden bij een zogenoemd EVC traject.

Kosten

De kosten van het replacementtraject komen voor rekening van de werkgever voor zover deze niet gedragen kunnen worden door andere instanties.

Duur replacementtraject

Het replacementtraject wordt gestart na de datum van aanzegging van boventalligheid en duurt maximaal zes maanden. Het traject wordt (tussentijds) afgerond als een nieuwe baan is gevonden. Indien de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt op een moment dat de bemiddelingsduur nog niet is verstreken, zal de bemiddeling gedurende de resterende afgesproken periode niettemin worden voortgezet.

In individuele gevallen kan de werkgever, op advies van het replacementbureau, besluiten het replacementtraject met maximaal twee maanden te verlengen.

4. Alternatieve besteding outplacementbudget

Als een werknemer afziet van het replacementtraject, dan kan hij aanspraak maken op:

1. een vergoeding van kosten voor het starten van een eigen bedrijf (zoals KvK-inschrijving en aanschaf apparatuur) tot een bedrag van maximaal € 2.500,00 (exclusief BTW), na overlegging van een factuur;
2. een vergoeding van opleidingskosten tot een bedrag van maximaal € 2.500,00 (exclusief BTW), na overlegging van een factuur.

5. Verlof en reiskostenvergoeding voor sollicitatie

Nadat de werknemer boventallig is verklaard staat het hem vrij om tijdens werktijd sollicitatiegesprekken te voeren. De reiskosten die werknemer maakt in verband met sollicitatiegesprekken worden door de werkgever vergoed, conform de CAO-regeling.

6. Ontslag

Nadat de werknemer boventallig is verklaard wordt een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV WERKbedrijf. Na verkregen ontslagvergunning zal de arbeidsovereenkomst van de werknemer worden opgezegd met inachtneming van de voor de werkgever geldende opzegtermijn minus één maand (de zogeheten kortingsmaand die mag worden afgetrokken als de UWV-procedure is doorlopen, artikel 5 lid 4 sub e CAO). Voor medewerkers met een tijdelijk dienstverband geldt dat deze van rechtswege eindigt.

Als sprake is van een opzegverbod (bijvoorbeeld bij lidmaatschap van de OR of OC of bij ziekte) zal een ontbindingsprocedure worden gestart bij de bevoegde rechtbank. In dat geval zal de rechter worden gevraagd rekening te houden met de (fictieve) opzegtermijn, in die zin dat wordt verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op het moment dat deze zou zijn geëindigd als de arbeidsovereenkomst was opgezegd en geen sprake was geweest van een opzegverbod.

7. Verlof

Van de werknemer wordt verwacht dat hij tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn werkzaamheden blijft verrichten. Hij wordt niet vrijgesteld van werkzaamheden.

Werknemer heeft uiteraard wel de mogelijkheid opgebouwde vakantiedagen op te nemen. Indien hij dat doet, dan krijgt hij per opgenomen vakantiedag een extra betaalde verlofdag van de werkgever erbij. Als de werknemer dus één dag opneemt, heeft hij twee dagen vrij. Werkgever kan werknemer vrijstellen van werkzaamheden.

8. Financiële voorzieningen boventallige werknemers

8.1 Uitkering bij beëindiging arbeidsovereenkomst

De werknemer ontvangt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vergoeding die is gebaseerd op de neutrale kantonrechtersformule. Deze vergoeding wordt op de volgende wijze vastgesteld:

Vergoeding = A x B x C

A = gewogen aantal dienstjaren

B = beloning

C = correctiefactor

Voor de berekening van A wordt de diensttijd berekend aan de hand van de dienstjaren, de leeftijd bij aanvang van de arbeidsrelatie en de leeftijd bij beëindiging van de arbeidsrelatie:

1. dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5
2. dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 35 en 45 tellen voor 1
3. dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 45 en 55 tellen voor 1,5
4. dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2.

Indien een boventallige werknemer bij werkgever begonnen is als uitzendkracht en deze werknemer direct na deze uitzendperiode bij werkgever in dienst is getreden (dus zonder onderbreking), telt de uitzendperiode mee bij het bepalen van het aantal dienstjaren bij de berekening van de kantonrechtersformule. Op de werknemer rust op dit punt de bewijslast.

De berekening van A betreffende de afronding van dienstjaren wordt als volgt toegepast: voor de berekening van het aantal gewogen dienstjaren wordt de diensttijd afgerond op hele jaren, waarbij een halfjaar naar beneden wordt afgerond, en een half jaar plus een dag naar boven.

Bij de berekening van B wordt uitgegaan van het bruto maandinkomen zoals dat geldt op de peildatum.

De correctiefactor (C) wordt vastgesteld op 0,9.

De vergoeding zal evenwel nooit hoger zijn dan een bedrag gelijk aan het salaris (vanaf de datum van ontslag) dat zou zijn doorbetaald als ontslag niet aan de orde was geweest tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd minus WW-/ en of andere uitkeringsaanpakken.

De beëindigingsvergoeding zal worden uitbetaald bij de salarisronde van de maand volgend op de einddatum mits de werknemer voordien (tijdig) betaal instructies heeft gegeven. Het bruto bedrag zal worden uitbetaald op rekening van een verzekeringsmaatschappij, bank of Stamrecht B.V., mits de werknemer ten genoegen van de werkgever heeft aangetoond dat aan de fiscale voorwaarden voor bruto uitbetaling is voldaan en mits een en ander voor de werkgever niet kostenverhogend is. Werknemer kan er ook voor kiezen het netto equivalent van het bedrag te laten uitkeren.

8.2 Aanvullende voorziening

Naast voornoemde vergoeding geldt het volgende.

- Voor boventallige werknemers in de leeftijdscategorie tot 40 jaar:

De boventallige werknemer kan binnen een jaar na de datum uitdiensttreding aanspraak maken op een vergoeding van opleidingskosten tot een bedrag van maximaal € 3.000,00 (exclusief BTW), na overlegging van een factuur.

Indien deze boventallige werknemer geen gebruik maakt van vergoeding van voornoemde opleidingskosten en hij binnen dat jaar geen werk heeft gevonden zal een aanvullende vergoeding aan werknemer worden betaald die is gebaseerd op de hiervoor genoemde kantonrechtersformule met C-factor 0,1.

- Voor boventallige werknemer in de leeftijdscategorie vanaf 40 jaar tot 50 jaar:

Om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten zal, wanneer aan de werknemer een nieuwe baan wordt aangeboden, aan de nieuwe werkgever een bedrag ter hoogte van 5% van het jaarsalaris van werknemer op peildatum, ter beschikking worden gesteld, indien werknemer door de nieuwe werkgever gedurende minstens 1 jaar te werk wordt gesteld of een bedrag ter hoogte van 10% van het halfjaarsalaris van werknemer op peildatum, indien de werknemer door de nieuwe werkgever gedurende een half jaar te werk wordt gesteld.

Indien de boventallige werknemer geen prijs stelt op deze "loonkostensubsidie" kan hij in plaats daarvan ook aanspraak maken op een vergoeding van opleidingskosten tot een bedrag van maximaal € 3.000,00 (exclusief BTW), na overlegging van een factuur.

Indien er binnen een jaar na de datum uitdiensttreding geen gebruik wordt gemaakt van deze regeling en werknemer binnen dat jaar geen ander werk heeft gevonden en evenmin prijs stelt op vergoeding van voornoemde opleidingskosten zal een aanvullende vergoeding aan werknemer worden betaald die is gebaseerd op de hiervoor genoemde kantonrechtersformule met C-factor 0,1.

- Voor boventallige werknemers in de leeftijdscategorie vanaf 50 jaar tot de leeftijd van 60 jaar:

Om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten zal, wanneer aan de werknemer een nieuwe baan wordt aangeboden, aan de nieuwe werkgever een bedrag ter hoogte van 10% van het jaarsalaris van werknemer op peildatum, ter beschikking worden gesteld, indien werknemer door de nieuwe werkgever gedurende minstens 1 jaar te werk wordt gesteld of een bedrag ter hoogte van 20% van het halfjaarsalaris van werknemer op peildatum, indien de werknemer door de nieuwe werkgever gedurende een half jaar te werk wordt gesteld.

Indien de boventallige werknemer geen prijs stelt op deze "loonkostensubsidie" kan hij in plaats daarvan ook aanspraak maken op een vergoeding van opleidingskosten tot een bedrag van maximaal € 3.000,00 (exclusief BTW), na overlegging van een factuur.

Indien er binnen een jaar na de ontslagdatum geen gebruik wordt gemaakt van deze regeling en werknemer binnen dat jaar geen ander werk heeft gevonden en evenmin prijs stelt op vergoeding van voornoemde opleidingskosten zal een aanvullende vergoeding aan werknemer worden betaald die is gebaseerd op de hiervoor genoemde kantonrechtersformule met C-factor 0,1.

Indien er binnen anderhalf jaar na de ontslagdatum geen gebruik wordt gemaakt van deze regeling en werknemer binnen die anderhalf jaar geen ander werk heeft gevonden en evenmin prijs stelt op vergoeding van voornoemde opleidingskosten zal een tweede aanvullende vergoeding worden verstrekt die is gebaseerd op de hiervoor genoemde kantonrechtersformule met als C-factor 0,1.

- Voor boventallige werknemers in de leeftijdscategorie vanaf 60 jaar geldt geen aanvullende regeling, omdat deze medewerkers in de regel in aanmerking komen voor de hiervoor genoemde maximeringsregeling en/of de ouderenregeling.

8.2 Uitsluiting

Van deze aanspraak op een vergoeding zijn uitgesloten:

- de werknemers die binnen de CRH-groep (alle met CRH Europe Products en Distribution PLC in een groep verbonden ondernemingen) worden herplaatst, voor de datum van ontslag of binnen zes maanden daarna;
- de uitgezonderde werknemers als bedoeld in artikel 2.1;
- en de werknemers van wie de arbeidsovereenkomst van rechtswege afloopt binnen zes maanden na de peildatum.

9. Eindafrekening

Werkgever zal per de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst een eindafrekening opstellen van pro rata nog verschuldigde emolumenten (zoals teveel of te weinig betaalde vakantietoelage, opgebouwde niet genoten vakantiedagen) en het daarmee gemoeide bedrag verrekenen of betalen bij de laatste salarisbetaling aan werknemer.

10. Overige voorzieningen

10.1 Scholingsafspraken

Werknemers die een studieovereenkomst hebben met werkgever, worden ontslagen van hun verplichtingen uit hoofde van de daarin overeengekomen terugbetalingsregeling.

Voor werknemers die ten tijde van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een opleiding volgen, zal onderzocht worden of deze opleiding afgerond kan worden. In dat geval zal de werkgever de daarmee gepaard gaande kosten vergoeden, voor een maximale periode van 1 jaar na datum uitdiensttreding

10.2. Kosten juridisch, financieel advies of vakbondslidmaatschap

Werkgever zal een bijdrage betalen in de kosten van juridisch en fiscaal advies van de werknemer van in totaal maximaal € 500 (*exclusief BTW*). Dit budget kan ook worden aangewend voor de contributie van vakbondslidmaatschap gedurende een periode van maximaal 2 jaar na peildatum. Daartoe dient een op naam van de werkgever gestelde declaratie en urenspecificatie te worden overgelegd.

10.3 Jubileum

De werknemer die bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst binnen een jaar na einde dienstverband in aanmerking zou zijn gekomen voor een jubileumgratificatie, ontvangt deze gratificatie bij de uitbetaling van de eindafrekening, voor zover dat voor werkgever geen nadelige fiscale consequenties heeft.

10.4 Uitkering bij overlijden

Indien een boventallige medewerker voor uitkering van de vergoeding komt te overlijden, wordt de uitkering aan de erven gedaan.

10.5 Concurrentiebeding

Een eventueel tussen werkgever en werknemer overeengekomen concurrentiebeding komt te vervallen.

10.6 Geheimhoudingsbeding

Overeengekomen geheimhoudingsbedingen blijven onverkort van kracht.

10.7 Terugkeergarantie

Als UWV werkbedrijf een wederindiensttredingsvoorwaarde oplegt (zes maanden na ontslag) zal Calduran die voorwaarde respecteren.

10.8 Terugkoppeling van werk- naar -werktrajecten en overige delen sociaal plan naar de vakbonden

Bij gebruikmaking van het outplacementbureau zal voor wat betreft werk-naar-werk trajecten gedurende de periode van het outplacementtraject een terugkoppeling per kwartaal plaatsvinden; voor overige zaken zal er een terugkoppeling van directie aan vakbonden 1 keer per kwartaal op de eerste werkdag van het kwartaal plaats vinden voor de duur van het sociaal plan.

11. Plaatsmakersregeling

Deze regeling is van toepassing op de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd, wiens arbeidsplaats niet vervalt, die vrijwillig wil vertrekken en met zijn vertrek een plaats vrijmaakt die kan worden ingenomen door een werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd die wel als boventallig is aangemerkt.

Vorenbedoelde werknemer kan zich melden bij de afdeling P&O en vervolgens zal (binnen twee weken) worden nagegaan of werkgever met deze werknemer een beëindigingsregeling kan en wil treffen. Denkbaar is dat dat niet het geval is als de werknemer bijvoorbeeld 'onmisbaar' is of als dubieus is of hij wel een 'plaatsmaker' is. Daarnaast geldt dat partijen het eens moeten worden over de beëindigingscondities, die altijd individueel worden afgesproken. Werkgever zal zich daarbij laten leiden door het bedrijfsbelang, afgezet tegen het belang van de werknemer. Werkgever en de werknemer zijn niet verplicht tot het aangaan van een beëindigingsregeling.

De werknemer die op het moment van beëindiging van het dienstverband 62 jaar of ouder is en die niet boventallig is en die vrijwillig wil vertrekken en met zijn vertrek een plaats vrijmaakt die kan worden ingenomen door een werknemer die wel boventallig is, kan vrijwillig vervroegd pensioneren. Als met deze werknemer een beëindigingsregeling wordt getroffen, zal deze in de regel inhouden dat werkgever aan de werknemer een aanvulling op het pensioen verstrekt. Deze zal in de regel als uitkering ineens betaalbaar worden gesteld bij het einde van het dienstverband.

Als de in de vorige alinea genoemde werknemer geen beroep kan of wil doen op de pensioenvoorziening kan ook gesproken worden over een beëindigingsregeling.

De eventueel af te spreken vergoeding zal nooit meer bedragen dan de helft van de vergoeding zoals de werknemer die zou hebben gekregen indien het sociaal plan (inclusief artikel 8) op hem van toepassing zou zijn geweest.

Werkgever zal tot betaling van enige vergoeding op grond van dit artikel alleen bereid zijn als de fiscus de regeling niet aanmerkt als een VPL-regeling (waardoor een eindheffing van 52% verschuldigd zou zijn).

12. Bezwarencommissie

12.1 Bezwarencommissie

Er wordt een bezwarencommissie ingesteld, bestaande uit een vertegenwoordiger van het MT, een vertegenwoordiger van P&O en twee leden vanuit de werknemers alsmede een door de leden gezamenlijk aan te wijzen onafhankelijke voorzitter. De commissie bepaalt haar eigen werkwijze. Zowel de leden alsook de voorzitter hebben stemrecht. Het secretariaat van Calduran Kalkzandsteen BV zal, indien nodig, de secretariële ondersteuning verzorgen. De bezwarencommissie zal adviezen schriftelijk motiveren.

12.2 Advies

De commissie adviseert de werkgever in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van dit Sociaal Plan. De commissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat de werknemer dan wel werkgever een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak.

De leden zullen zich inspannen om geschillen over de uitleg c.q. toepassing van de bepalingen in dit Sociaal Plan in goed overleg op te lossen.

12.3 Kenbaar maken bezwaar door werknemer.

De werknemer kan, wanneer hij zich niet kan verenigen met een besluit betreffende toepassing van het Sociaal Plan, binnen twee weken na dagtekening van het besluit zijn bezwaar kenbaar maken bij de bezwarencommissie.

De bezwarencommissie stelt de werknemer en de werkgever binnen drie weken na indiening van het bezwaar in de gelegenheid hun respectieve standpunten mondeling toe te lichten. De commissie geeft vervolgens binnen één maand een met redenen omkleed schriftelijk advies aan de werkgever, met een afschrift aan betrokkene.

De werkgever beslist, waarbij zij zich als regel zal aansluiten bij een meerderheidsadvies van de bezwarencommissie.

Getekend op 15 november 2012, te Harderwijk,

Anker Kalkzandsteenfabriek BV,
Kalkzandsteenfabriek Roelfsema BV,
Kalkzandsteenfabriek Harderwijk BV
Calduran Kalkzandsteen BV

.....
[R.P.B.C. van Groesen]

FNV Bondgenoten

.....
(J. Compaijen)

CNV Vakmensen

.....
(W. Timmer)