

## Eindbod wijziging en verlenging cao Kemira Rotterdam

**Tussen:**

**Kemira Rotterdam B.V. te Rotterdam**

als partij aan werkgeverszijde

en

**Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) te Utrecht**

**CNV Vakmensen.nl te Utrecht**

**De Unie te Culemborg**

ieder afzonderlijk en tezamen als partij aan werknemerszijde

tezamen "partijen"

is na uitvoerige onderhandelingen over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande cao, op maandag 22 mei 2017 geen volledige overeenstemming bereikt. Daarom is navolgend eindbod door werkgever uitgesproken.

### Wijzigingen:

**1. Looptijd:**

Looptijd van de cao bedraagt 12 maanden, te weten ingaande op 1 januari 2017 en expirerende op 31 december 2017.

**2. Inkomen:**

De schaaalsalarissen worden met ingang van 1 januari 2017 structureel verhoogd met 1,5%.

**3. Vergrijzingsproblematiek**

Partijen onderschrijven het belang van Duurzame Inzetbaarheid en de aandacht die hieraan wordt besteed.

Tevens erkennen partijen dat de vergrijzing binnen de onderneming vraagt om oplossingen die voor werknemers acceptabel en voor Kemira draagbaar zijn.

Werkgever geeft aan dat ongewijzigd beleid tot continuïteitsknelpunten leidt in de komende jaren (gelet op onder meer concurrentiekracht, flexibiliteit en beschikbaarheid van werknemers).

*a. Werkgever zal met ondernemingsraad verder aandacht blijven geven aan:*

i) Het vergroten van de vitaliteit c.q. blijvende inzetbaarheid van de werknemers met daarbij aandacht voor de specifieke omstandigheden, zoals werken in volcontinuïdient, werken met bezwarende werkomstandigheden en/of werken in dagdienst.

ii) Het verder uitwerken van het binnen de onderneming geldende opleidingsbeleid, onder meer gericht op het bevorderen van de ontwikkeling respectievelijk employability van werknemers.

*b. Partijen zijn het volgende overeengekomen:*

Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao met elkaar in overleg treden over hoe binnen de cao invulling kan worden gegeven aan een nieuw evenwicht in de cao-bepalingen tussen enerzijds de belangen van werknemers en anderzijds de continuïteitsaspecten van de onderneming. Partijen zullen in dit kader overleggen over de door de werkgever aangegeven cao knelpunten zoals senioredagen, leeftijdsdagen, 85%-dagen, etc..

Een en ander dusdanig dat uiterlijk 1 december 2017 er oplossingsopties liggen, die in het volgende cao-overleg kunnen worden besproken.

Partijen zullen in de 2<sup>e</sup> helft van 2017 het overleg starten. In het eerste overleg wordt de werkwijze vastgesteld.

Onder behoud van de werkingssfeer van de cao, is de hier bedoelde uitvoering in beginsel gericht op alle werknemers.

#### **4. AOW en arbeidsovereenkomst.**

Inmiddels is in het vervolg op de Wet Werk en Zekerheid via een zogenaamde AMvB een rechtsregel vastgesteld voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. In dit perspectief is afgesproken onderstaande wijzigingen in de cao-tekst te verwerken.

##### Nieuw lid 5 in artikel 7 cao:

De werkgever zal terughoudend arbeidsovereenkomsten sluiten met werknemers die AOW-gerechtigd zijn. De werknemer stelt de ondernemingsraad in kennis van de beweegredenen, indien hij besluit om arbeidsovereenkomsten aan te gaan met werknemers die AOW-gerechtigd zijn.

##### Nieuw lid 3 in Artikel 10 Beëindiging arbeidsovereenkomst:

Voor de werknemer voor wie na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een (nieuwe) arbeidsovereenkomst ingaat, zullen per 1 januari 2016 de afwijkende bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek van toepassing zijn, zoals onder meer de afwijkende ketenbepaling en de duur van de opzegtermijn.

##### Nieuw lid 7 in artikel 32: Loondoorbetaling en aanvulling gedurende eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

###### **Arbeidsongeschikt en AOW-gerechtigde leeftijd**

a. Conform het bepaalde in artikel 7:629 lid 2 onderdeel b BW heeft de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die (nog steeds) in dienst is van de werkgever, in afwijking van bovenstaande leden recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van maximaal 13 weken. Gedurende deze periode zal het maandinkomen 100% worden doorbetaald.

b. Voor de arbeidsongeschikte werknemer die na de AOW-gerechtigde leeftijd een arbeidsovereenkomst aangaat en waarvan de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen voordat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de periode van 13 weken vanaf die datum, met dien verstande dat de totale periode van loondoorbetaling en aanvulling niet meer dan 104 weken bedraagt. Indien op grond van een algemene maatregel van bestuur de periode van 13 weken wordt aangepast, dan geldt die aangepaste periode.

c. Indien bij algemene maatregel van bestuur (AMvB) de periode van 13 weken wordt gewijzigd, geldt per ingangsdatum van de AMvB de gewijzigde periode.

#### **5. Aanpassing cao-tekst conform afspraken 6 ploegendienst:**

##### Artikel 11 Arbeidsduur, dienstrooster en gemiddelde werktijd

###### Nieuw lid 1-e:

###### e. 6-ploegendienst

Voor de werknemer die structureel werkzaam is in 6-ploegendienst wordt de

arbeidsduur verkort op grond van het rooster, waardoor de gemiddelde werktijd per week op jaarbasis berekend gemiddeld 34,67 uur per week bedraagt.

*Nieuw lid 1-f:*

in de 6-ploegendienst wordt normaliter 8 uur per dienst gewerkt op alle dagen van de week, waarbij volgens dienstrooster afwisselend wordt gewerkt in ochtend-, middag- of nachtdienst.

*Aanvulling in lid 3*

Met inachtneming van de Arbeidstijdenwet (ATW) geldt voor de werknemer per dienst een onbetaalde pauze van een half uur. In afwijking van de vorige zin, geldt voor de werknemer werkzaam in 3- , 5- **dan wel 6-ploegenrooster**, dat de pauze gedurende de werktijd wordt genoten op het moment dat de werkzaamheden dit toelaten.

*Toevoeging in Artikel 20 lid 1-e: Toeslagen voor werken in ploegendienst:*

e. 6-ploegendienst: 28,5%

*Artikel 29: Werken op Zon- en erkende Feestdagen:*

Leden 2 en 3 uitsluitend van toepassing voor werknemers werkzaam in 5-ploegendienst. Als overgangsregeling bij de invoering van de 6-ploegendienst geldt voor de werknemer in dienst bij werkgever voor 1 januari 2017, dat de leden 2 en 3 van kracht blijven voor zowel 5- als 6-ploegendienst.

**6. Participatiewet:**

Werkgever zal zich blijven inspannen om te kunnen voldoen aan de participatiewet en zal vakbonden over de voortgang blijven informeren. Indien en voor zover dit bij plaatsing uitkomst biedt, is werkgever bereid voor deze doelgroep een separate salarisschaal te maken van 100% tot maximaal 120% van het wettelijke minimumloon.

**7. Reparatie 3<sup>e</sup> WW-jaar**

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. De premie hiervoor, inclusief de uitvoeringkosten, zal voor rekening komen van de werknemer en wordt ingehouden op zijn loon zodra een overeenkomst met een uitvoerder is gesloten. Zodra de Stichting van de Arbeid een keuze heeft gemaakt voor een landelijke uitvoeringsorganisatie en de wijze van uitvoering zullen cao-partijen, met inachtneming van dit advies en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013, 11 juli 2014, 24 november 2015 en 18 maart 2016 overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW- en WGA-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao opengebroken.

**8. Diversen:**

**a. Werkgeversbijdrage:**

Bij verlengen van de cao zal werkgever de werkgeversbijdrage aan vakbondswerk (AWVN-regeling) voor de looptijd verlengen.

**b. Fiscaal verrekenen vakbondscontributie:**

Bij verlengen van de cao zal werkgever de afspraak over fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie voor de looptijd verlengen.

**c. Vaststellen en (jaarlijkse) herziening van maandsalaris**

In artikel 14 wordt lid 5 als volgt gewijzigd: Schrappen (..) 1 januari (..) en vervangen door (..) 1 juli (...).

**d. Wijzigingen in Bijlage III,**

- onderdeel B-ii) persoonlijke toeslag bij indeling in lager functie Op grond van medische-arbeidsdeskundige beoordeling: *Toevoegen* (..) Deze aanvullende (persoonlijke) toeslag wordt gezien als sociaal loon, waarvoor door de werknemer geen tegenprestatie hoeft te leveren. (...).
- onderdeel E: seniorendagen peildatum wijzigen: (...) te weten, voor de werknemer die met ingang van het betreffende kalenderjaar de leeftijd heeft van: (..)
- *Schrappen: Bijlage III, onderdeel F 1) Algemeen ouderenbeleid:* ( Er is geen Nota Ouderenbeleid die in het Personeelshandboek is opgenomen. Onderdeel laten vervallen.)
- e. ADV en 0,85% toeslag: Partijen hebben afgesproken dat artikel 12 lid 4 in de cao gehandhaafd blijft. Daarbij is tevens afgesproken dat werkgever de voorwaarde aan deze toeslag strikt zal naleven.

Aldus door werkgever uitgesproken en vastgesteld dd. 22 mei 2017 te Rotterdam.