

Onderhandelingsresultaat Cao Hapag-Lloyd 2017-2018

Algemeen

Op dinsdag 19 december 2017 is door cao-partijen het navolgende onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao voor de werknemers werkzaam bij Hapag-Lloyd.

1. Looptijd

De nieuwe cao kent een looptijd van twee jaar. De cao gaat in per 1 januari 2017 en loopt tot 31 december 2018. In de tekst volgt een uitleg van welke regeling per welke datum van toepassing is.

2. Inkomen

Automatische prijscompensatie (APC)

Ter compensatie van de stijging van de kosten van levensonderhoud zullen telkenmale per 1 januari de salarissen en alle in geld uitgedrukte toeslagen van *alle werknemers*¹ met een structurele prijscompensatie worden verhoogd. De prijscompensatie wordt gebaseerd op de CBS consumentenprijsindex voor "CPI alle huishoudens - afgeleid (2006 = 100)" en berekend over de periode oktober-oktober voorafgaand aan de maand januari waarin de verhoging wordt toegekend.

Periodiek

Alle werknemers² die nog niet het maximale schaalsalaris verdienen ontvangen per 1 januari 2018 een periodiek (5% verhoging).

Eenmalige uitkering

Werknemers van Hapag-Lloyd voor wie de cao in 2017 reeds van toepassing was, ontvangen een eenmalige uitkering van € 350,- netto, uiterlijk te betalen op 30 april 2018.

Studie en invoering nieuw beloningsysteem

Cao-partijen hebben afgesproken om in het tweede kwartaal van 2018 een werkgroep in te richten die verschillende alternatieven in kaart zal brengen voor het implementeren van een nieuw op te zetten regeling die in de plaats komt van de huidige periodiekenregeling in de Hapag-Lloyd cao. De huidige periodiekenregeling komt te vervallen nadat deze in januari 2018 is uitgekeerd.

De inhoud van de nieuwe regeling staat nog niet vast. Wel zijn de volgende uitgangspunten bepaald:

- De werkgroep zal bestaan uit een aantal werknemers, vakorganisaties en werkgever.
- Bij de totstandkoming van de nieuwe regeling dient de werkgroep rekening te houden met werknemers die aan de top van hun salarisschaal zitten en met werknemers die de top van hun salarisschaal nog niet hebben bereikt.
- De projectgroep zal haar bevindingen met de werknemers en met de directie van Hapag-Lloyd bespreken. Over deze bevindingen dient overeenstemming te worden bereikt.
- De nieuwe regeling wordt opgenomen in de cao en zal per 1 januari 2019 worden ingevoerd.

¹ Dit zijn Hapag-Lloyd werknemers en voormalig UASC werknemers

² Dit zijn Hapag-Lloyd werknemers en voormalige UASC werknemers

- In deze werkgroep zal de systematiek van de salarisschalen in de cao worden besproken.

Overige afspraken

In 2018 zal werkgever een voorstel aan de vakorganisaties voorleggen ten aanzien van de volgende vergoedingen:

- Overwerk regeling Port Terminals
- Consignatiediensten

Werkgever zal voor deze werkzaamheden de huidige vergoedingen blijven betalen tot het moment dat er door cao-partijen hierover andere afspraken zijn gemaakt.

3. Consolideren van cao-artikelen

De overige bepalingen in de Hapag-Lloyd cao (2016) blijven ongewijzigd van kracht.

Harmonisatie van arbeidsvoorwaarden

Vanwege de fusie tussen Hapag-Lloyd en UASC bestonden er in 2017 twee verschillende arbeidsvoorwaardenregelingen. Per 1 augustus 2017 (overgang van onderneming) zijn alle werknemers van voorheen UASC formeel in dienst getreden bij Hapag-Lloyd. Partijen komen één cao 2017-2018 overeen. Uitgangspunt voor de cao 2017-2018 is de cao 2016 die reeds bestond voor de werknemers van Hapag-Lloyd.

Voor de **voormalig UASC-werknemers** wijzigt daardoor het volgende:

Beloning en inschaling

De werknemers van voorheen UASC worden per 1 januari 2018 ingeschaald in de Hapag-Lloyd loonschalen op basis van het loon dat zij bij UASC waren overeengekomen.

“Global” jubileum- en bonusregeling

De “global”jubileum- en bonusregeling van Hapag-Lloyd zal per 1 augustus 2017 (overgang van onderneming) van toepassing zijn voor de voormalige werknemers van UASC.

Verlof en ADV

Per 1 januari 2018 bedraagt het verlof voor alle werknemers van voormalig UASC en nieuwe werknemers die na 1 januari 2018 in dienst treden 25 vakantiedagen per jaar. Daarnaast hebben zij recht op 3 ADV-dagen per jaar.

Extra verlof

De voormalige werknemers van UASC behouden de anciënniteitsdagen die zij reeds hadden. Deze regeling geldt ook voor nieuwe werknemers. De voormalige UASC werknemers met oude rechten op ADV-dagen behouden deze. De regeling van de “leeftijdsgedagen” is niet van toepassing voor werknemers van voormalig UASC.

Loondoorbetaling bij ziekte

Per 1 januari 2018 ontvangen alle werknemers bij arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste twee jaar 100% van hun loon. Er gelden geen wachtdagen.

Reiskosten

Alle werknemers ontvangen per 1 januari 2018 een reiskostenvergoeding conform de Hapag-Lloyd regeling. Voormalige UASC werknemers die op basis van hun huidige woon-werkverkeer een nadeel ondervinden, ontvangen een compensatie in de vorm van een

structurele toeslag ter hoogte van hun huidige vergoeding gebaseerd op woon-werkverkeer zoals deze reeds geldt.

Ziektekostenverzekering

De bijdrage voor de ziektekostenverzekering van €150,- bruto per jaar komt per 1 januari 2018 te vervallen. De voormalige UASC werknemers kunnen per 1 januari 2018 gebruik maken van de collectieve van Hapag-Lloyd bij CZ Verzekeringen.

Vitaliteitsregeling

Voormalige UASC werknemers kunnen per 1 januari 2018 gebruik maken van de Vitaliteitsregeling (een vergoeding van 50% met een maximum van €15,- netto per maand).