

ONDERHANDELINGSAKKOORD

voor het verlengen van de cao van thyssenkrupp Veerhaven B.V.

Donderdag 27 januari 2022 te Brielle / TEAMS

Partijen hebben de afspraken m.b.t. de onderwerpen Tredeverhoging, Extra vakantiedagen en Werkgelegenheids-garantie uit het op 18 november 2021 bereikte onderhandelingsresultaat opnieuw besproken en na overleg aangepast. De aanpassingen zijn in de navolgende tekst verwerkt.

Looptijd:

Van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024 (36 maanden).

Loon:

In artikel 17.1 wordt het volgende afgesproken:

In afwijking van artikel 18 worden de volgende loonsverhogingen afgesproken:

- Per 1 januari 2022 zullen de salarisschalen en de daadwerkelijke lonen worden verhoogd met 3%, dit is inclusief APC (oktober 2020-oktober 2021).
- Per 1 januari 2023 zullen de salarisschalen en de daadwerkelijke lonen worden verhoogd met de APC (oktober 2021-oktober 2022) en 0,25%.
- Per 1 januari 2024 zullen de salarisschalen en de daadwerkelijke lonen worden verhoogd met de APC (oktober 2022-oktober 2023) en 0,25%.

Tijdens de looptijd van deze cao zullen alle in deze cao opgenomen looncomponenten en toeslagen meegroeien met de overeengekomen structurele loonstijgingen. Hiervan uitgezonderd zijn de EHBO vergoeding en de machinekamertoeslag havenduwboot.

Loongebouw kantoor + vloot

Alle schalen van de loongebouwen van zowel het kantoorpersoneel als van het varend personeel worden per 1 januari 2022 uitgebreid met 1 trede, die bovenop de huidige hoogste trede komt. Deze uitbreiding wordt o.a. gegeven als compensatie van de bevroren loonafsprake in de cao 2020-2021 van het afgelopen jaar.

Aan deze verhoging ligt geen benchmark ten grondslag.

De medewerkers die op basis van hun beoordeling over het boekjaar 2020-2021 aanspraak hadden op een tredeverhoging per 1 oktober 2021, en op dat moment de hoogste trede al hadden bereikt, waardoor geen tredeverhoging kon worden toegepast, krijgen deze tredeverhoging (de uitbreiding) alsnog per 1 juli 2022.

Artikel 32 extra vakantiedagen

De tekst van artikel 32 Extra vakantiedagen wordt verduidelijkt en luidt dan als volgt: Werknemers van 50 jaar en ouder hebben recht op de navolgende aantallen extra vakantiedagen per jaar:

50 t/m 54 jaar: 1 dag per jaar

55 t/m 59 jaar: 2 dagen per jaar

60 t/m 61 jaar: 3 dagen per jaar

62 t/m 67 jaar: 5 dagen per jaar

Extra vakantiedagen vanaf 67 jaar maken geen deel uit van dit akkoord en daarmee de cao.

Verlofdagen duwvloot

Het aantal verlofdagen voor de duwvloot (m.u.v. de havenduwboot) wordt per 1 januari 2022 met 1 dag uitgebreid naar totaal 21 dagen (fulltime dienstverband) en per 1 januari 2022 wordt de meer-/minderdagen-regeling afgeschaft.

Vergoeding herhaaldelijk wijzigen van het rooster

De werkgever staat er voor open om bij herhaaldelijk wijzigen van het rooster van de Bison van dag-naar nachtdienst een vergoeding toe te kennen. Herhaaldelijk betekent voor de werkgever: vanaf de 4^e keer in een kalenderjaar, dat een werknemer op verzoek van de werkgever van rooster wisselt. Gedurende het kalenderjaar vindt monitoring plaats.

Vergoeding woon-werk en zakelijke kilometers

Cao-partijen hebben met ingang van 1 januari 2022 voor het woon-werk verkeer en zakelijke kilometers een vergoeding van €0,25/km afgesproken: € 0,19 netto (maximaal onbelast uit te betalen bedrag) en € 0,06 bruto.

Opleidingsbudget

Cao-partijen spreken af dat het opleidingsbudget wordt gehandhaafd. thyssenkrupp Veerhaven geeft een duidelijke onderbouwing als de opleidingsaanvraag niet wordt gehonoreerd.

RVU

Aangezien de AOW leeftijd de afgelopen jaren voor mensen snel omhoog is gegaan en niet iedereen zich daar goed/tijdig op heeft kunnen voorbereiden sluiten partijen zich aan op de mogelijkheden vanuit het pensioenakkoord om medewerkers te ondersteunen die vervroegd willen uittreden. Partijen hebben afspraken gemaakt over een tijdelijke regeling tot en met 31 december 2025 waarbij de continuïteit van het bedrijf niet in het geding mag komen en waarbij goed naar de wens van de medewerkers wordt gekeken. Concreet:

- Doelgroep RVU regeling: de medewerker die uiterlijk op 31 december 2025 3 jaar voorafgaand aan de het bereiken van de AOW leeftijd zit.
- Deelname aan de regeling is vrijwillig.
- Bij moeilijk vervangbare functies is de deelname aan de regeling mede afhankelijk van het feit of de continuïteit van het bedrijf niet geschaad wordt, waarbij werkgever zich zal inspannen om deze voor de betreffende werknemer toch mogelijk te maken.
- De regeling biedt de mogelijkheid om maximaal 3 jaar voorafgaand aan het bereiken van de AOW leeftijd te stoppen met werken.
- De medewerker kan voor een kortere periode te kiezen.
- De hoogte van de RVU-drempelvrijstelling is gekoppeld aan de netto-AOW en wordt in de jaren 2021 tot en met 2025 jaarlijks herzien zodat het blijft aansluiten bij de netto-AOW. In 2021 geldt een maximum van € 1.847,00 bruto per maand dat eerder gestopt wordt.
- Als de medewerker kiest voor een kortere periode, dan wordt de vergoeding naar rato toegekend.

De medewerker die van de regeling gebruik wil maken, geeft dit tijdig bij zijn leidinggevende en de afdeling HRM aan.

Vergoeding tijd en reistijd i.v.m. cursus in Freizeit

Gedurende de looptijd van de cao wordt de vergoeding van tijd en reistijd in verband met het volgen van een cursus in Freizeit gemonitord en wordt hierover in de periodieke kwartaalgesprekken met vakbonden gesproken, als daar aanleiding voor is.

Vakbondscontributie:

De huidige regeling wordt gecontinueerd.

Resultatenlijst:

De resultatenlijst wordt als bijlage toegevoegd aan de cao.

CAO tekst:

De cao tekst zal juridisch worden geactualiseerd conform huidige wetgeving.

Protocollaire afspraken (looptijd 1 januari 2022 - 31 december 2024):

- **Thuiswerkvergoeding kantoor:**

Cao-partijen spreken voor de looptijd van deze cao (protocollaire afspraak) een thuiswerkvergoeding af voor het kantoorpersoneel volgens de NIBUD-regels (nu: €2,- per dag; zolang het fiscaal mogelijk is, wordt dit bedrag netto uitbetaald). De mogelijkheid tot thuiswerken vindt plaats in overleg met de leidinggevende. Er zal een evaluatiemoment worden vastgesteld.

De medewerker die zijn/haar gehele werkdag thuis werkt en niet naar de werkplek reist, kan geen aanspraak maken op reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer. Wordt op een dag zowel thuis gewerkt als naar de werkplek gereisd, dan moet de medewerker een keuze tussen beide vergoedingen maken.

- **Benchmark:**

Gedurende de looptijd van de cao zal een benchmark worden gehouden om te onderzoeken hoe het loongebouw van het kantoorpersoneel staat ten opzichte van andere bedrijven in de regio.

- **Visie op duurzame inzetbaarheid:**

Partijen hebben afgesproken dat werkgever tijdens de looptijd van de cao een visie op duurzame inzetbaarheid (ouderenbeleid) voor de toekomst zal opstellen, waarbij afgesproken is dat maatregelen eventueel gedurende de looptijd van de CAO al doorgevoerd kunnen worden.

- **Werkgelegenheidsgarantie**

thyssenkrupp Veerhaven garandeert - behoudens ingeval van disfunctioneren, pensionering, beëindiging dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid en einde contract van rechtswege, kleine organisatorische aanpassingen, alsmede voor medewerkers die op eigen verzoek het dienstverband beëindigen - gedurende de looptijd van de cao de werkgelegenheid voor alle cao-medewerkers die op 1 januari 2022 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, tenzij er een daling van meer dan 10% van het volume, uitgedrukt in een volume over het boekjaar, optreedt ten opzichte van het gerealiseerde volume in het boekjaar 2020-2021. In dat geval zal thyssenkrupp Veerhaven trachten om onder andere via collegiale uitleen werkzekerheid te blijven aanbieden aan thyssenkrupp Veerhaven werknemers, alvorens over te gaan tot een sanering van het personeelsbestand.

Indien dit volgens thyssenkrupp Veerhaven niet te vermijden is, zal zij hierover afspraken maken met de betrokken vakorganisaties, waarbij als uitgangspunt voor de afvloeiingsregeling de transitievergoeding geldt, aangevuld tot de kantonrechtersformule (2009, i.e. C=1).

- **WGA premie:**

De werkgever zal gedurende de looptijd van de cao afzien van het recht om het werknemersdeel van de WGA premie bij de werknemer te verhalen.

Namens thyssenkrupp Veerhaven B.V.:

A. Davidse
General manager

A.W.M. Eijkenboom
Senior Manager Finance & Controlling

J.I. Zwigtmann
Senior Manager HR

namens Nautilus International:

namens CNV Vakmensen.nl:

C. Ramdas
Hoofdbestuurder

P. Fortuin
Voorzitter

N. Abelskamp
Bestuurder