Eindbod
wijziging en verlenging cao Kemira Rotterdam B.V.

Tussen Kemira Rotterdam B.V. en de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), het CNV Vakmensen.nl en De Unie te Culemborg is diverse malen onderhandeld over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande CAO. Op dinsdag 10 januari 2023 is vastgesteld dat Kemira en vakbonden niet tot overeenstemming konden komen over met name de loonafspraak en de wijziging van de seniorenregelingen. Dit verschil van inzicht over wat Kemira financieel en operationeel verantwoord kan doen, heeft er toe geleid dat Kemira dit eindbod heeft vastgesteld.

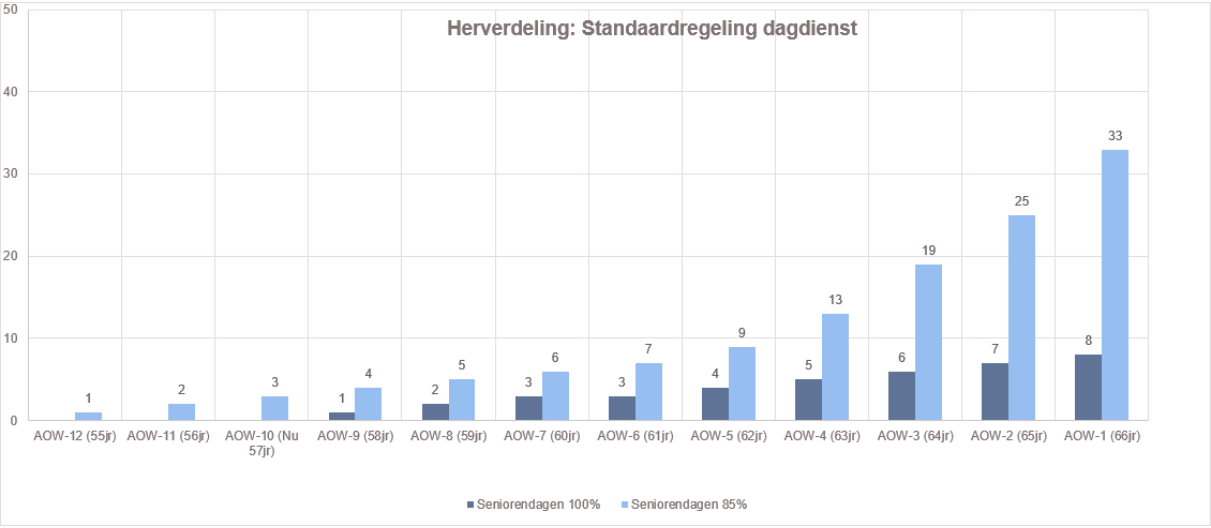
Wijzigingen:

1. **Looptijd:**
   De cao wordt verlengd met een looptijd van 12 maanden, te weten ingaande op 1 januari 2023 en eindigende op 31 december 2023.

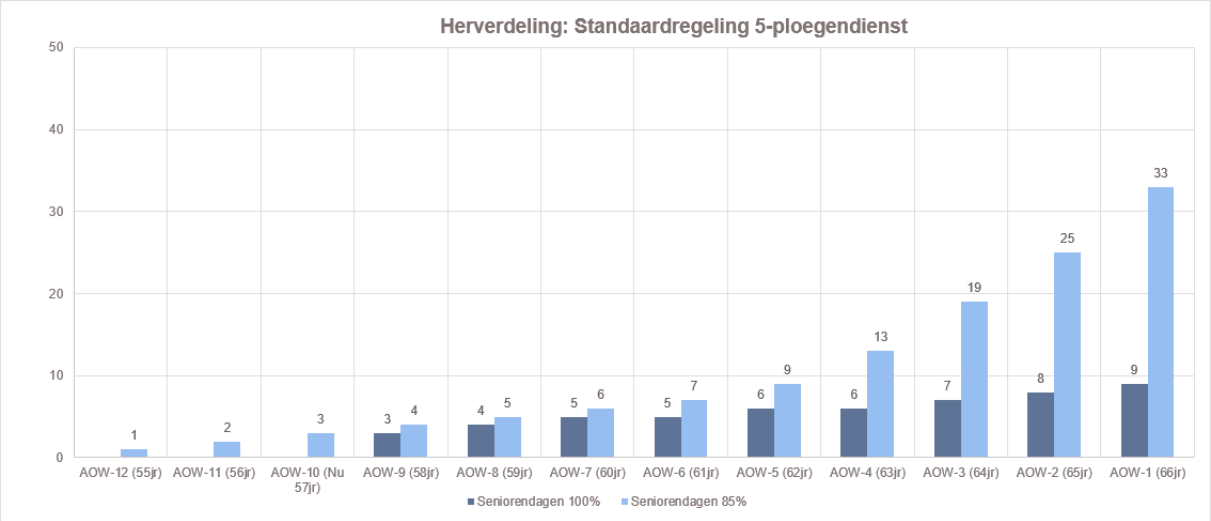
2. **Inkomen:**
   De loonschalen en feitelijke salarissen worden per 1 januari 2023 met 6% verhoogd.

3. **Seniorendagen**
   Met ingang van 1 januari 2023 wordt de seniorenregeling als bedoeld in Bijlage III onderdeel e. met de volgende strekking gewijzigd. Bij de verwerking van de cao-tekst worden alle onderstaande overzichten vertaald in tabellen voor:
   a. seniorendagen (100%) voor dagdienst en volcontinudienst; en
   b. 85%-dagen voor dagdienst en volcontinudienst. E.e.a. conform de huidige tekstopbouw in de cao.

   Nieuwe standaard (is herverdeling van de oude regeling, inclusief 30 dagen extra):
   Voor de werknemers geboren op of na 1 januari 1974 en voor alle werknemers die in diensttreden op of na 1 januari 2023 gelden onderstaande rechten op seniorendagen (100%) en 85%-dagen.
   Dagdienst:



Volcontinudienst:



Bij de nieuwe standaardregeling geldt:

a. De rechten op bovenstaande dagen ontstaan op de leeftijd van 55 jaar. De rechten worden toegekend op basis van voor de werknemer geldende AOW-leeftijd minus het aantal jaren voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd van betrokken werknemer.
b. Bij toekomstige verhoging van de AOW-leeftijd geldt dat het hierboven geldend aantal dagen, als totaal maximum zijn vastgesteld. Dit betekent dat bij het verhogen van de AOW-leeftijd de rechten worden herverdeeld, op basis van handhaving van de startleeftijd 55 jaar en de AOW-leeftijd als eindpunt.
c. Indien en voor zover de Overheid de AOW-leeftijd niet met een volledig jaar, maar met een deel van een jaar laat stijgen (bijvoorbeeld 67 jaar en 3 maanden), dan wordt naar pro rato, de resterende tijd (bijvoorbeeld de 3 maanden) door de werkgever aangevuld op grond van het laatste jaar in de tabel (AOW-1). Bij het bereiken van een volledig jaar (bijvoorbeeld 68 jaar), dan wordt de tabel aangepast op basis van startleeftijd op 55 jaar, de nieuwe AOW-leeftijd en het maximum aan dagen. Het gevolg is dat dan een plattere curve ontstaat, als de AOW-leeftijd stijgt.
d. De overige voorwaarden bij de seniorendagen (100%) en 85%-dagen zoals bepaald in Bijlage III in onderdeel e., blijven ongewijzigd.

Overgangsregelingen voor werknemers die in dienst waren op 31 december 2022:

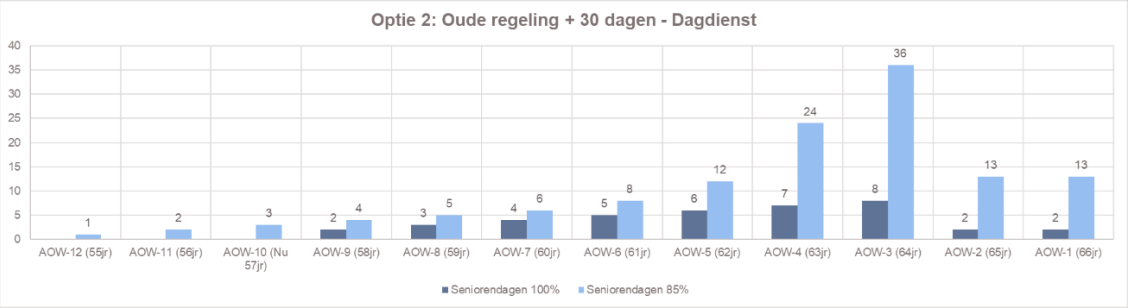
A. Werknemers geboren in het kalenderjaar 1960 of eerder (1959, 1958, etc.).

Voor deze werknemers geldt dat de seniorenregeling (100%), de 85%-regeling en de coulance-regeling, zoals deze gold tot en met 31 december 2022 blijft gelden. Zij behouden de oude regelingen inclusief doorloop tot aan de voor hen geldende AOW-leeftijd. Een en ander zoals vastgelegd in de cao 2022. Deze werknemers hebben vanaf 64 jaar het recht op het niveau aan dagen die ze volgens de regeling tot en met 31 december 2022 hadden op hun 64ste jaar (oude coulance regeling)

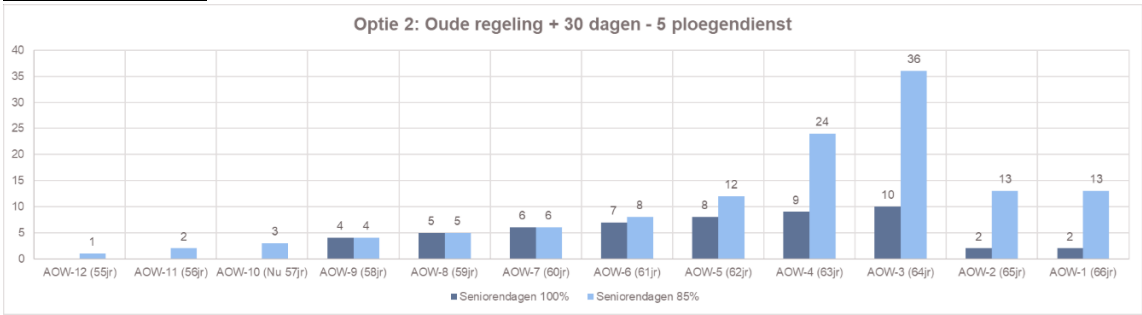
B. Werknemers in dienst op 31 december 2022 en die geboren zijn in kalenderjaar 1961 tot en met het kalenderjaar 1973

Werknemers in dienst op 31 december 2022 en die geboren zijn in het kalenderjaar 1961 tot en met het kalenderjaar 1973 krijgen de keuze tussen 2 tabellen. De nieuwe standaardtabel, zoals hierboven bepaald of een optie 2, te weten:

Dagdienst:



Volcontinudienst:



Naast de bestaande voorwaarden in Bijlage III onderdeel e en de bij de standaardregeling genoemde voorwaarden, geldt dat de betreffende werknemer kan kiezen uit de standaardregeling of de in deze overgangsregeling vermelde optie 2. De werknemer dient zijn keuze uiterlijk voor 1 oktober in het jaar AOW-10 (thans 57 jaar) schriftelijk aan HR te melden. In dit bericht wordt vermeld of de betrokken werknemer kiest voor de standaardregeling of optie 2 conform de voor hem geldende overgangsregeling. Indien de werknemer niet duidelijk of geen keuze maakt, dan geldt voor hem de standaardregeling en vervalt het recht op optie 2.

4. **Uitzendkrachten.**
   Artikel 7 lid 2 wordt als volgt gewijzigd: “Kemira geeft het uitzendbureau de instructie dat de uitzendkracht de betaling ontvangt conform het bepaalde in de cao van Kemira”.

5. **Participatiewet:**
   Werkgever zal zich blijven inspannen om te kunnen voldoen aan de Participatiewet en zal vakbonden over de voortgang blijven informeren.

6. **Samenstelling geschillencommissie.**
   Indien en voor zover verschil van mening bestaat over de toepassing van de RVU-regelingen, waarbij dit geschil wordt voorgelegd aan de geschillencommissie, dan geldt dat de geschillencommissie wordt uitgebreid met 1 persoon, die wordt voorgedragen door de gezamenlijke vakbonden.

7. **Regeling werkgeversbijdrage:**
   De regeling werkgeversbijdrage als bedoeld in artikel 6 lid 1 wordt, bij het afsluiten van de cao als volgt verlengd: “De werkgever verklaart zich voor de looptijd van de cao bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWVN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.”

8. **Fiscaal verrekenen vakbondslidmaatschap:**
   Het verrekenen van de kosten voor vakbondslidmaatschap met brutoloon, zoals bedoeld in artikel 6 lid 2-d wordt gecontinueerd.

9. **Pensioen**
   Indachtig de wijziging van de pensioenwet en de omstandigheid dat de pensioen-cao op 31 december 2023 eindigt, zullen partijen in 2023 in overleg treden over wijziging en verlenging van de pensioen-cao. Deze pensioen-cao staat naast de arbeidsvoorwaarden-cao.

Aldus door Kemira uitgesproken en vastgesteld dd. 10 januari 2023 te Rotterdam, namens,
Kemira Rotterdam B.V.

Lars Gerhardt
Managing Director