

VERBETERD CAO-VOORSTEL KONINKLIJKE N.V. TESO 2022-2023

16 mei 2022

Op 24 november 2021 en op 4 en 25 maart 2022 hebben de directie van Koninklijke N.V. TESO en de vakorganisaties FNV Vervoer en CNV Vakmensen met elkaar overlegd over een nieuwe cao. Hoewel cao-partijen elkaar dicht genaderd zijn, kon over met name de loonsverhoging nog geen overeenstemming worden bereikt.

Koninklijke N.V. TESO heeft op 25 maart het onderstaande cao-voorstel gedaan, waarbij is aangegeven dat er voor een definitief akkoord nog ruimte is voor een eenmalige uitkering in de maand juli 2022.

Het cao-voorstel is op 26 april 2022 door de leden afgewezen, waarna Koninklijke N.V. TESO op 16 mei 2022 het volgende verbeterde cao-bod heeft uitgebracht:

1. **Looptijd**

De looptijd van de nieuwe cao bedraagt 2 jaar, van 1 januari 2022 tot 1 januari 2024.

2. **Loonsverhoging**

- Gedurende de looptijd van de cao wordt de systematiek van salarisverhogingen op basis van de indexcijfers van de cao-lonen (ALI, zie intentieverklaring artikel 31 cao) voortgezet.
- De salarisverhogingen gedurende de looptijd van de cao op basis van de indexcijfers van de cao-lonen vinden plaats op respectievelijk 1 januari 2022, 1 juli 2022, 1 januari 2023 en 1 juli 2023.
- Aanvullend is overeengekomen dat de salarissen in het kalenderjaar 2022, met inbegrip van de verhogingen in dat jaar op basis van de indexcijfers cao-lonen, met **minimaal 3,50%** worden verhoogd. Daartoe worden de verhogingen op grond van de indexcijfers per 1 januari 2022 en per 1 juli 2022 opgeteld en vervolgens per 1 juli 2022 aangevuld tot 3,50%. Mocht in 2022 het totaal van de loonindexen meer dan 3,50% bedragen, zal het meerdere worden toegekend.
- Aanvullend is overeengekomen dat de salarissen in het kalenderjaar 2023, met inbegrip van de verhogingen in dat jaar op basis van de indexcijfers cao-lonen, met **minimaal 3,50%** worden verhoogd. Daartoe worden de verhogingen op grond van de indexcijfers per 1 januari 2023 en per 1 juli 2023 opgeteld en vervolgens per 1 juli 2023 aangevuld tot 3,50%. Mocht in 2023 het totaal van de loonindexen meer dan 3,50% bedragen, zal het meerdere worden toegekend.
- Samengevat is de loonsverhoging tijdens de 2-jarige looptijd van deze cao tenminste 7,0%:
 - 2022: conform ALI, maar tenminste 3,50%;
 - 2023: conform ALI, maar tenminste 3,50%.

3. **Eenmalige uitkering**

Gezien de bijzondere en onzekere periode waarin wij ons bevinden, waarin wereldwijde gebeurtenissen en ontwikkelingen in hoge mate ingrijpen op ons dagelijks leven, waarvan niet duidelijk is of het effect hiervan tijdelijk of blijvend is, is TESO bereid om in aanvulling op ons voorstel voor de structurele loonsverhoging (zie punt 2) in zowel juli 2022 als in juli 2023 een eenmalige uitkering te betalen van **1,0% bruto**.

4. **Auto-opstellers**

Er is volgens TESO sprake van een passende beloning voor de met 27 ORBA punten (inclusief bezwarende omstandigheden) gewogen functie van auto-opsteller in loonschaal 1. Cao-partijen zijn overeen gekomen dat voor medewerkers met tijdelijke contracten er gedurende de cao looptijd sprake zal zijn van een all-in loon (d.w.z. inclusief vakantiegeld, dertiende maand en vakantieuren) **van € 18,65 per uur in 2022 en van € 19,30 in 2023**, onder gelijktijdige afschaffing van de toeslagen voor deze specifieke functie. In geval van overwerk wordt de normale toeslag gehanteerd.

VERBETERD CAO-VOORSTEL KONINKLIJKE N.V. TESO 2022-2023

16 mei 2022

5. **Jeugdloon**

Partijen zijn overeengekomen om artikel 7 cao over de jeugdlonen als volgt te wijzigen: "Voor medewerkers die de leeftijd van 21 jaar nog niet hebben bereikt geldt voor:

- een 20-jarige een jeugdloon van 85% en voor
- een 18- en 19 jarige een jeugdloon van 72,5%

van het maand- en uurloon dat een medewerker van 21 jaar of ouder in de overeenkomstige functie en functiejaar geniet. Deze percentages worden ook toegepast bij de berekening van de vakantie-toeslag en de dertiende maand".

6. **Levensfasebewust personeelsbeleid**

Uit een door de afdeling PZ georganiseerd onderzoek blijkt dat medewerkers over het algemeen behoorlijk tevreden zijn met het levensfasebewust-maatwerkpersoneelsbeleid, zoals dat in de medewerkersinformatiebundel beschreven staat bij C23. Medewerkers waarderen het dat ze worden uitgenodigd om vanaf hun 60e in gesprek te gaan over de laatste fase van hun loopbaan. Het levensfasebewust maatwerk personeelsbeleid zal worden voortgezet.

Uit het onderzoek blijkt dat bijna alle medewerkers met pensioen willen gaan voor hun 67e levensjaar. Daar worden verlofuren voor gespaard. Op basis van artikel 14 van de cao kunnen sinds 2015 bovenwettelijke vakantiedagen (waaronder begrepen de extra dagen voor oudere werknemers), alsmede de nog openstaande vakantiedagen uit een vorig vakantiejaar, worden opgespaard voor opname op een later moment, waarbij voor deze dagen/uren de wettelijke verjaringstermijn van 5 jaar niet zal gelden. Ook tvt-uren kunnen voor dit doel worden gespaard.

Tussen 2015 en 2021 is het totale verlofurensaldo bij TESO opgelopen van 27.831 tot 54.841. Daaruit blijkt dat deze regeling de beoogde werking heeft. Om te voorkomen dat dit verlofuren-stuwmeer onbegrenst doorgroeit, wordt in artikel 14 cao opgenomen dat een medewerker maximaal 1878 verlofuren kan sparen. Medewerkers die op 1 januari 2022 60 jaar en ouder zijn kunnen op de oude wijze onbegrenst verlofuren blijven doorsparen. Voor medewerkers met een hoger saldo dan 1878 uur per 1 juli 2022, die op 1 januari 2022 jonger zijn dan 60 jaar geldt dat dit aantal van 1878 verlofuren voor hen het maximum is en dat de uren tussen de 1878 en het hogere saldo naar eigen inzicht op een later moment kunnen worden opgenomen. Voor de uren die daarboven worden toegekend geldt de verplichting die telkens binnen een jaar op te nemen en anders te verkopen.

7. **Generatiepact**

Cao-partijen zijn in opvolgende cao's een samenhangend pakket van afspraken en maatregelen overeengekomen, die tot doel hebben om werknemers tot hun pensioen gezond, gemotiveerd en inzetbaar te houden. Cao-partijen hebben daarbij onderkend dat voor het versterken van de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers in alle leeftijd- en loopbaanfasen, vanaf het moment van indiensttreding afspraken en interventies nodig zijn. Deze kunnen gaan over gezondheid en leefstijl, opleiding en ontwikkeling, ergonomie en werkomstandigheden, organisatie van het werk en over arbeidsverhoudingen. Uitgangspunten daarbij zijn gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerkers en individueel maatwerk en dit is als zodanig tevens vastgelegd in de 'Informatiebundel medewerkers TESO'.

Kruispuntgesprek

Om het individueel maatwerk vorm te geven is onder andere afgesproken dat alle medewerkers van 60 jaar en ouder een uitnodiging ontvangen voor een zogenaamd kruispuntgesprek, over hun ambities en wensen ten aanzien van hun laatste loopbaanfase. In dit kruispuntgesprek wordt inzicht gegeven in en worden afspraken gemaakt over voortzetting van de werkzaamheden tot aan de pensioendatum en over de mogelijkheden voor korter werken, eerder stoppen of demotie. Ook wordt daarbij inzicht gegeven in de financiële gevolgen van deze mogelijkheden.

VERBETERD CAO-VOORSTEL KONINKLIJKE N.V. TESO 2022-2023

16 mei 2022

Arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers (Generatiepact)

Cao-partijen menen dat er situaties denkbaar zijn, waarin arbeidsduurverkorting voor oudere medewerkers (tijdelijk) een bijdrage kan leveren aan realisering van het gestelde doel van duurzame inzetbaarheid. Dit is volgens partijen vooral het geval bij de huidige oudere generatie medewerkers, die met het opschuiven van de pensioenleeftijd mogelijkheden wensen voor het beperken van het aantal werkuren. Daardoor neemt de animo voor deeltijdwerk mogelijk toe.

Anticiperend op deze voorzienbare ontwikkeling hebben cao-partijen afspraken gemaakt om met ingang van 1 oktober 2022 bij Koninklijke NV TESO een zogenaamd Generatiepact in te voeren, waarbij de in bijlage 1 genoemde voorwaarden gelden.

8. Mogelijkheid 38 uur werkweek o.b.v. vrijwilligheid

Cao-partijen zijn overeengekomen dat in artikel 3a lid 4 het mogelijk wordt voor TESO als werkgever om contracten aan te bieden met een duur van 38 uur per week, in plaats van een contract voor 36 uur. Dit is alleen op vrijwillige basis mogelijk zijn en geldt voor alle medewerkers, uitgezonderd de leden van de vaarploegen. Uit door een AWWN specialist in 2021 uitgevoerd arbeidsvoorwaarden vergelijkend onderzoek blijkt dat de netto arbeidsduur per jaar bij TESO relatief laag is, door het aantal uren uit te breiden tot maximaal 38 uur kan beter gebruik worden gemaakt van de ervaring en deskundigheid van de medewerkers en de werkdruk worden verlaagd. Het in 2021 door de AWWN uitgevoerde vergelijkend onderzoek heeft verder duidelijk gemaakt dat het arbeidsvoorwaardenpakket van Koninklijke N.V. TESO vanuit het oogpunt van de werknemer overwegend gunstiger is dan het beeld bij referentiemarkten ('vervoerssector' en 'BV Nederland').

9. Opbouw periodiek in 6^{de} vaarploeg

Medewerkers die vanuit hun rol als reservefunctionaris in de zomerperiode structureel in de 6^{de} vaarploeg in een hogere functie werkzaam zijn gaan, naar rato van de in de betreffende functie gewerkte tijd, eens in de 3 jaar een periodiek omhoog in die hogere functie. Dit wordt opgenomen in artikel 8 cao.

10. Extra afvaarten met zwaarwegend belang

Cao-partijen zijn overeengekomen dat TESO, aansluitend op de middagdienst, op jaarbasis maximaal 5 extra afvaarten kan uitvoeren die een zwaarwegend belang vertegenwoordigen voor de regio (Texel en Den Helder). Voor zover het belang van dergelijke afvaarten vroegtijdig bekend kan zijn, zal er naar worden gestreefd om dergelijke afvaarten een maand voor de datum waarop deze worden verzorgd als aansluitend overwerk in te roosteren. In afwijking op artikel 10 cao is de vergoeding voor de eerste twee uren 200% in plaats van 150%. Daarnaast gelden dan artikel 9 (toeslaguurloon) en artikel 23a (maaltijdvergoeding). Tevens zal in geval van een ziekenreis de bestaande regeling voor niet-aansluitende reizen ongewijzigd van kracht blijven.

11. Vergoeding thuiswerken

Verzoeken van kantoormedewerkers die op weekbasis maximaal 2 dagen vanuit huis willen werken zullen in beginsel worden gehonoreerd indien de thuiswerkplek aan de door Zorg van de Zaak beschikbaar gestelde Arbo-checklist voldoet. In artikel 23 zal een sub g worden toegevoegd, waarin staat dat per thuiswerkdag € 2,00 onbelast wordt vergoed.

12. Samenstelling vaarploegen

In artikel 5 zal "1 tweede stuurman" worden gewijzigd in "1 tweede stuurman of aspirant stuurman".

13. ORT (artikel 9, lid C)

In de cao zal worden opgenomen dat met ingang van 1 januari 2022 de ORT over alle vakantieuren wordt betaald. Er wordt dus geen onderscheid meer gemaakt tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantieanspraken.



VERBETERD CAO-VOORSTEL KONINKLIJKE N.V. TESO 2022-2023

16 mei 2022

14. Vakbondswerk vergoeding

Indien een kaderlid op een werkdag wordt vrijgemaakt gebeurt dat conform artikel 28a. Indien een kaderlid op een vrije dag vakbondsbijeenkomsten bijwoont zoals beschreven in 28a, dan komt het kaderlid op basis van de waardering van Koninklijke N.V. TESO voor die inzet, in aanmerking voor tijd-tijd (100% uurloon zonder toeslagen), met een maximum van 8 uur per dag.

15. Eén arbeidscontract per medewerker

In het vervolg is het niet meer mogelijk om een tweede arbeidsovereenkomst aan te gaan met een medewerker die in dienst is van Koninklijke N.V. TESO.

16. Week vrij voor auto-opsteller/loketist in zomerperiode

De afgelopen jaren is door Koninklijke N.V. TESO, in positieve afwijking van de cao, medewerking verleend aan verzoeken van matroos/auto-opstellers, auto-opstellers en lokettisten met een contract voor bepaalde tijd, om een week vrij te nemen in de periode mei tot en met september. Cao-partijen zijn overeengekomen dat artikel 14 lid 3 cao als volgt wordt gewijzigd: "Bij de functie van matroos/auto-opsteller alsmede auto-opsteller als lokettist is het voor medewerkers met een contract voor bepaalde tijd in principe mogelijk om één kalenderweek vrij te nemen in de periode mei tot en met september".

VERBETERD CAO-VOORSTEL KONINKLIJKE N.V. TESO 2022-2023

16 mei 2022

Bijlage 1 Voorwaarden Generatiepact

- *Invoeringsdatum*: 1 oktober 2022.
- *Looptijd*: De looptijd van de regeling is 4 jaar (i.c. tot 1 oktober 2026). Dit betekent dat tot en met 30 september 2026 werknemers kunnen toetreden.
- *Doelgroep*: Alle werknemers die direct voorafgaand aan de deelname minimaal 10 jaren aaneengesloten in dienst van werkgever zijn kunnen aanspraak maken op deze regeling.
- *Duur*: In deze regeling kunnen werknemers maximaal 5 jaar voor de (individuele) AOW-gerechtigde leeftijd hun arbeidsduur verkorten naar 80%. Aansluitend gaat de werknemer uit dienst en volledig met pensioen.
- *Anti-cumulatie*: Bij deelname aan deze regeling is deelname aan andere regelingen voor korter werker of eerder vertrek uitgesloten en dienen alle opgebouwde bovenwettelijke verlofuren die ouder zijn dan vijf jaar te worden verkocht.
- *Nevenactiviteiten*: De werknemer die gebruik maakt van deze regeling is gehouden om de vrijgekomen tijd niet elders werkzaam te zijn.
- *Arbeidsduur*: De werknemer die gebruik maakt van de regeling verkort zijn arbeidsduur naar 80%.
- *Loon en pensioenopbouw*: De werknemer ontvangt 90% van zijn loon. Gedurende deze periode wordt de pensioenopbouw voor 100% voortgezet (onder handhaving van de premie-inhouding bij 100% arbeidsduur).
- *Deeltijdwerkers*: Voor hen geldt de regeling naar rato van hun individueel overeengekomen arbeidsduur.
- *Deeltijdcontract*: De werknemer die van de regeling gebruik maakt, gaat met werkgever een deeltijdcontract aan. Bij een deeltijdcontract geldt dat de arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van de individueel overeengekomen arbeidsduur worden toegepast. Dit geldt bijvoorbeeld voor de (opbouw van) vakantie-uren. Arbeidsvoorwaarden die gebaseerd zijn op het salaris, zoals bijvoorbeeld de vakantietoeslag, worden in deze regeling echter op basis van 90% toegepast.
- *Leeftijd gerelateerde vakantie*: De werknemer die van de regeling gebruik maakt, kan geen recht meer doen gelden op de leeftijd gerelateerde vakantiedagen op grond van artikel 14.1.a van de cao. Deelname aan de regeling houdt in dat de werknemer tot einde dienstverband afstand doet van deze arbeidsvoorwaarden.
- *Arbeidsongeschikt*: Toetreding is alleen mogelijk als een werknemer arbeidsongeschikt is. Werknemers die bij aanvang van de regeling arbeidsongeschikt zijn kunnen niet aan de regeling deelnemen zolang zij arbeidsongeschikt zijn.
- *Financiële gevolgen*: Deelname aan de regeling kan voor de werknemer financiële/fiscale gevolgen hebben. De potentiële deelnemer wordt nadrukkelijk op deze mogelijke gevolgen gewezen en de deelnemer geadviseerd zich goed te beraden. De potentiële deelnemer ontvangt een zogenaamde bruto/netto berekening, waarin de financiële gevolgen van deelname aan de regeling worden verduidelijkt.



VERBETERD CAO-VOORSTEL KONINKLIJKE N.V. TESO 2022-2023

16 mei 2022

- *Inrichting roosters:* De werkgever realiseert zich dat door invoering van de regeling bijvoorbeeld de roosters anders georganiseerd moeten worden en roosters moeten worden aangepast. De werknemer dient zich te realiseren dat hij door deelname aan de regeling mogelijk in een andere ploeg geplaatst kan worden. Deelnemers kunnen geen recht op inroostering op vaste dagen claimen.
- *Verzoek om deelname:* De werknemer die aan de regeling wil deelnemen, dient dit minimaal 6 maanden voor de ingangsdatum schriftelijk aan de werkgever te verzoeken.
- *Schriftelijke vastlegging:* Bij aanvang van de deelname aan de regeling worden over de (voltijds) pensioendatum en daarmee over het einde van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer afspraken gemaakt die schriftelijk worden vastgelegd. Werknemer committeert zich aan de afgesproken datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Als werknemer daarop op een later moment terugkomt, is werkgever gerechtigd de door werkgever gemaakte kosten en de loondoorbetaling tijdens de arbeidsduurverkorting volledig op de werknemer te verhalen.
- *Herbezetting:* Werkgever zal de vrijgevallen arbeidscapaciteit in beginsel herbezetten, waar mogelijk met jongeren. Tijdstip waarop en mate van herbezetting is ter beoordeling aan werkgever en hangen mede af van de deelname aan de regeling en marktontwikkelingen.
- *Wettelijke wijzigingen:* Wanneer wettelijke wijzigingen de hierboven genoemde elementen van het Generatiepact raken en voor Koninklijke NV TESO of de werknemer (of de vakorganisaties) nadelig (dreigen te) beïnvloeden, treden de werkgeversverenigingen met de vakorganisaties in overleg, om hiervoor een passende oplossing te vinden.
- *Evaluatie:* De regeling wordt tussentijds (derde kwartaal 2024) en aan het eind (derde kwartaal 2026) geëvalueerd. Evaluatiepunten zijn in ieder geval: deelname, bijdrage aan doelstelling duurzame inzetbaarheid, organisatorische elementen, mate van herbezetting, mate van voorkoming van ontslagen en kosten/opbrengsten.