

Beste leden bij APMT MVII,

FNV Havens en CNV Vakmensen hebben met de werkgever een akkoord bereikt over een sociaal plan. Met dat sociaal plan, met een looptijd van vijf jaar vanaf 1 april 2022, worden de gevolgen opgevangen van de reorganisatie (transformatie) die in de komende jaren gaat plaatsvinden. Daarvoor zijn afgelopen maanden plannen ontwikkeld door het management, die gebundeld en samen met het sociaal plan het “Transformatieplan” vormen dat de aandeelhouder het vertrouwen moet geven om honderden miljoenen te investeren in de uitbreiding van de terminal (fase B en C). Over die plannen moet de Ondernemingsraad nog adviseren; dit kan natuurlijk nog leiden tot wijzigingen.

Zoals eerder in een nieuwsbrief toegelicht, gaan de bonden niet over de inhoud van die transformatieplannen. Wel hebben wij nu overeenstemming over een sociaal plan waarmee de personele gevolgen van die plannen kunnen worden opgevangen.

Bijgaand treffen jullie het volledige sociaal plan aan.

Op **donderdag 10 maart a.s.** organiseren FNV Havens en CNV Vakmensen om **10:00 uur en om 19:30 uur**

gezamenlijke ledenvergaderingen in het **Carlton Hotel te Spijkenisse**.

Dan zullen we het sociaal plan toelichten en vragen beantwoorden. Uiteraard kun je vragen ook stellen via mail aan de bestuurders, of echtstreek aan de kaderleden die betrokken waren bij de totstandkoming van dit sociaal plan.

Na de ledenvergadering zal het sociaal plan in een referendum aan jullie worden voorgelegd.

Behalve het gehele sociaal plan, sturen we jullie ook een samenvatting van enkele hoofdpunten.

We hopen velen van jullie te zien op de ledenvergaderingen.

Met vriendelijke groet,

Mede namens de kaderleden

Dick Keijzer, Anton van de Kooij, Michael Mastbergen, Aart Ruizing, Markus Sanders, Raymondo Terpstra en Michel Zwerts (FNV Havens), Paul 't Hardt, Erik Molenaar, André Vos, Alex Wijnveldt (CNV Vakmensen)

Hanane Chikhi  
CNV Vakmensen  
[H.Chikhi@cnavkmensen.nl](mailto:H.Chikhi@cnavkmensen.nl)

Joost van der Lecq  
FNV Havens  
[Joost.vanderLecq@fnv.nl](mailto:Joost.vanderLecq@fnv.nl)

Nuri Alders  
FNV Havens  
[Nuri.Alders@fnv.nl](mailto:Nuri.Alders@fnv.nl)

## BEKNOPTE SAMENVATTING VAN HET SOCIAAL PLAN

Onderstaand een samenvatting van een aantal belangrijke afspraken en regelingen uit het sociaal plan. Let op: dit is echt een samenvatting op hoofdlijnen. Het sociaal plan is niet voor niets 40 bladzijden dik; in het sociaal plan is dus meer geregeld en uitgewerkt dan wat hieronder is samengevat.

### 1. Boventalligheid

De plannen die het management tot dusver heeft ontwikkeld en die deel uitmaken van het zogeheten transformatieplan, kunnen ertoe leiden dat werknemers boventallig worden. Daarin heb je twee smaken: *voorlopig boventallig* en *definitief boventallig*. Je bent voorlopig boventallig als je functie vervalt of sterk wijzigt, maar er een passende functie voor jou beschikbaar is. In dat geval kun je dus bij MVII (of eventueel elders binnen Maersk) blijven werken en wordt je boventalligheid opgeheven. Als de werkgever je geen passende functie kan aanbieden, word je definitief boventallig en volgt gedwongen ontslag.

### 2. Schadeloosstelling bij gedwongen ontslag

Voor wie definitief boventallig is en zijn baan verliest door de Transformatieplannen, geldt dat artikel 54 uit de CAO van toepassing is: de werkgever betaalt dan in elk geval de schadeloosstelling bij ontslag volgens “de oude kantonrechtersformule (van voor 2009)” met C-factor 2 aan werknemers die voor 2018 in dienst waren bij APMT MVII of werknemers die na 2018 vanuit APMTR zijn ingestroomd. Werknemers die na 2018 niet vanuit APMTR in dienst traden bij APMT MVII, ontvangen de oude kantonrechtersformule met C-factor 1. De schadeloosstelling kan nooit meer bedragen dan het loon dat iemand vanaf zijn ontslag tot aan zijn AOW-leeftijd bij APMT MVII zou hebben verdiend, waarbij ook rekening wordt gehouden met WW- of andere uitkeringen die je tot aan je AOW-leeftijd nog ontvangt.

### 3. Afspiegelingsbeginsel

wanneer het aantal mensen in een bepaalde functie (bijvoorbeeld 7) groter is dan het aantal arbeidsplaatsen in die functie dat overblijft (bijvoorbeeld 5), zal door middel van het afspiegelingsbeginsel worden bepaald wie van die 7 in die functie kunnen blijven werken en wie (in dit voorbeeld: welke 2) boventallig wordt/worden.

### 4. Vrijwillig vertrek

Als een functie sterk wijzigt of vervalt is de hoofdregel dat de werknemer een andere, passende functie wordt aangeboden. De werknemer heeft het recht een passende functie te weigeren en te kiezen voor vrijwillig vertrek, als:

- voor de aangeboden passende functie een test moet worden afgelegd;
- de aangeboden passende functie uit zodanig andere werkzaamheden bestaat, dat de werknemer dit als een degradatie ervaart;
- de aangeboden passende functie ligt in een andere functiediscipline dan die waaruit de werknemer afkomstig is.

De werknemer die kiest voor vrijwillig vertrek heeft recht op “de oude kantonrechtersformule (van voor 2009)” met C-factor 1. Hij mag het eerste half jaar nadat hij uit dienst treedt niet aan de slag bij één van de andere deepsea containerterminals in Rotterdam.

De vertrekpremie kan nooit meer bedragen dan het loon dat iemand vanaf zijn ontslag tot aan zijn AOW-leeftijd bij APMT MVII zou hebben verdiend.

### 5. Plaatsmakersregeling

Als jij je baan wilt opgeven, zodat een definitief boventallige collega alsnog herplaatst kan worden (en die definitief boventallige collega dat ook wil), krijgt degene die zijn plekje afstaat de schadeloosstelling bij ontslag, oftewel “de oude kantonrechtersformule (van voor 2009)” met C-factor 2 of, als hij na 2018 in dienst kwam bij APMT MVII en niet is ingestroomd vanuit APMTR, met C-factor 1.

## **6. Behoud arbeidsvoorwaarden**

Een werknemer die herplaatst wordt, kan er qua arbeidsvoorwaarden niet op achteruit gaan. Hij behoudt sowieso het salaris (inclusief persoonlijke toeslag) van voor de herplaatsing, maar ook het perspectief op een hoger salaris als hij de bovenste trede van zijn salarisschaal nog niet bereikt had.

Als de werknemer herplaatst wordt in een functie met een ander rooster, bijvoorbeeld volcontinu in plaats van dag-avond of andersom, vindt, conform de CAO, wel aanpassing plaats van de schematoeslag.

Wanneer een werknemer buiten MVII (maar binnen Maersk) herplaatst wordt, krijgt de werknemer een gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket.

## **7. Regeling uittreden oudere werknemers**

Alle werknemers die gedurende de looptijd van het sociaal plan de leeftijd van 64 of ouder bereiken, kunnen, ongeacht of hun functie wel of niet vervalt of gewijzigd is, kiezen om te stoppen met werken. Maken zij die keuze, dan krijgen ze per maand € 1.874,- bruto, alsmede de volledige pensioenpremie (werkgevers- en werknemersdeel) die anders in dat jaar betaald zou zijn. De pensioenpremie zal, voor zover er ruimte is in iemands pensioenpot, gedeeltelijk in die pensioenpot worden gestort. Het resterende deel wordt bruto uitgekeerd.

## **8. Faciliteiten**

Het sociaal plan voorziet in outplacementbegeleiding voor degenen die definitief boventallig zijn en die daarvoor kiezen. Tevens kan financieel advies worden ingewonnen op kosten van de werkgever (tot maximaal €1.000,-) en worden de kosten van juridisch advies tot maximaal €1.500,- vergoed.

## **9. Bezwaar en hardheidsclausule**

In het sociaal plan zijn procedures opgenomen voor het indienen van bezwaren tegen besluiten en om een beroep te doen op de zogeheten hardheidsclausule. Dat laatste kan bijvoorbeeld nodig zijn als het sociaal plan voor iemand, vanwege bijzondere omstandigheden, anders uitpakt dan het is bedoeld.

## **10. Verlenging van “C=2 en C = 1”**

In het sociaal plan staat de afspraak dat in de volgende CAO de looptijd van het artikel waarin de schadeloosstelling bij ontslag is geregeld, wordt verlengd. Dat artikel blijft tot en met 31 december 2029 gelden zoals het nu is. Werknemers die voor 2018 in dienst waren bij APMT MVII of na 2018 instroomden vanuit APMT en die om bedrijfseconomische en/of organisatorische redenen ontslagen worden, kunnen tot en met 2029 rekenen op een schadeloosstelling bij ontslag volgens de oude kantonrechtersformule (van vóór 2009) met C-factor 2. Voor andere werknemers die na 2018 in dienst kwamen van APMT MVII geldt dezelfde formule, maar met C-factor 1.

Vanaf 2030 geldt voor alle werknemers die op 1 januari 2030 in dienst zijn een schadeloosstellingsafpraak volgens de oude kantonrechtersformule (van vóór 2009) met C-factor 1 en voor werknemers die na deze datum in dienst komen zal de nieuwe kantonrechtersformule (van na 2009) met C-factor 1 gelden.

## De oude kantonrechtersformule (van vóór 2009)

De schadeloosstelling bij gedwongen ontslag wordt berekend zoals is beschreven in artikel 54 CAO, namelijk volgens de kantonrechtersformule, zoals die gold vóór 1 januari 2009.

De vergoeding wordt berekend volgens de formule  $A \times B \times C$ , waarbij

**A** = het aantal gewogen dienstjaren (zie hieronder) op de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst;

**B** = het bruto maandinkomen vermeerderd met 8% vakantietoeslag;

**C = 2**; dat is de correctiefactor die geldt voor (a) werknemers van APMT MVII met een dienstverband voor onbepaalde tijd op 31 december 2017, en voor (b) werknemers van APMT MVII met een dienstverband voor onbepaalde tijd die vanaf 1 januari 2018 in dienst komen vanuit APMTR.

**C = 1**; dat is de correctiefactor die geldt voor werknemers in dienst voor onbepaalde tijd vanaf 1 januari 2018. Deze c=1 is ook van toepassing indien werknemers die hiervoor volgens het sociaal plan in aanmerking komen, kiezen voor "vrijwillig vertrek". Die keuze kan dus niet elke werknemer maken.

### Gewogen dienstjaren:

om het aantal gewogen dienstjaren te berekenen, worden de dienstjaren als volgt gewogen:

- Elk dienstjaar gewerkt tot de leeftijd van 40 jaar = 1
- Elk dienstjaar gewerkt van de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar = 1,5
- Elk dienstjaar vanaf de leeftijd van 50 jaar = 2

Voor de berekening van het aantal gewogen dienstjaren wordt de dienstduur afgerond op hele jaren, waarbij een half jaar naar beneden wordt afgerond, en een half jaar plus één dag naar boven.

In onderstaande tabel staan (achter c=1 of c=2) voorbeeldberekeningen van het aantal maandsalarissen waarop iemand bij gedwongen ontslag of vrijwillig vertrek (c=1) aanspraak maakt. Overigens geldt volgens het sociaal plan wel een aftoppingsregeling. De schadeloosstelling of de vertrekpremie kan nooit meer bedragen dan het loon dat iemand vanaf zijn ontslag tot aan zijn AOW-leeftijd bij APMT MVII zou hebben verdiend, waarbij ook rekening wordt gehouden met WW- of andere uitkeringen die je tot aan je AOW-leeftijd nog ontvangt.

### Oude kantonrechtersformule

| Leeftijd            | 40 | 45   | 40 | 45   | 50 | 50 | 55 | 55 |
|---------------------|----|------|----|------|----|----|----|----|
| Dienstjaren         | 10 | 10   | 15 | 15   | 15 | 20 | 15 | 20 |
| Gewogen dienstjaren | 10 | 12,5 | 15 | 17,5 | 20 | 25 | 25 | 30 |
|                     |    |      |    |      |    |    |    |    |
| C= 1                | 10 | 12,5 | 15 | 17,5 | 20 | 25 | 25 | 30 |
| C= 2                | 20 | 25   | 30 | 35   | 40 | 50 | 50 | 60 |

(Volgens de **nieuwe kantonrechtersformule** (met c=1), die zal gaan gelden voor werknemers die na 2029 in dienst komen en daarna gedwongen ontslagen worden, is de weging van het aantal dienstjaren anders. Bij benadering geldt dat je voor jongere werknemers 60% moet nemen van het gewogen aantal maanden volgens de oude kantonrechtersformule en voor oudere 75% van het gewogen aantal maanden volgens de oude kantonrechtersformule.)