

Eindbod 12 februari 2024
wijziging en verlenging Collectieve Arbeidsovereenkomst
Zeeland Refinery N.V. te Nieuwdorp

De ondergetekenden:

1 Zeeland Refinery N.V. te Nieuwdorp, hierna ook te noemen: ‘werkgever’
en

2a Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht (hierna: FNV) en

2b CNV Vakmensen.nl te Utrecht (hierna: CNV),

hierna gezamenlijk te noemen “**de vakbonden**”;

partijen 1 en 2 hierna ook gezamenlijk aan te duiden als “**partijen**”;

Werkgever heeft om uit de ontstane impasse te geraken het eindbod van 23 januari 2024 gewijzigd en als volgt uitgesproken en vastgesteld.

Algemene voorwaarden:

Het gaat hier om een totaalpakket van afspraken (“Package deal”). Dat wil zeggen dat de verschillende punten onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en niet afzonderlijk maar als geheel moeten worden aanvaard. De aanpassingen ten opzichte van het vorige eindbod zijn in rood weergegeven.

Wijzigingen:

1. Looptijd

De looptijd bedraagt 12 maanden te weten ingaande op 1 oktober 2023 en eindigend op 30 september 2024.

2. Structurele loonsverhoging:

Werkgever zal de schaalsalarissen met ingang van 1 januari 2024 structureel verhogen met 5,5%. Tevens zal een éénmalige bruto uitkering plaatsvinden ter grootte van 5,5% van 3 maal het roosterinkomen van de maand oktober 2023. Dit betekent effectief een structurele verhoging van 5,5% per 1 oktober 2023.

Daarnaast zal werkgever de schaalsalarissen met ingang van 1 april 2024 structureel verhogen met 0,7%.

3. Tijdelijke aanpassing minimum salarisbedragen

De tijdelijke aanpassing van de minimum salarisbedragen bij behalen van een verklaring, brevet of benoeming, zoals bedoeld in de dienstmededeling nr. 019 van dd. 3 maart 2022 onder punt a), wordt verlengd gedurende de looptijd van de cao.

4. Reiskostenvergoeding woon-werk

Met ingang van 1 januari 2024 wordt, na overleg met de ondernemingsraad, in de betreffende Personeelsprocedure de reiskostenvergoeding verhoogd van netto € 0,21 naar € 0,23. De overige voorwaarden blijven onveranderd.

5. Overwerk

In de cao wordt ter verduidelijking en ter verruiming artikel 11 lid 2 structureel gewijzigd in:
In geval van overwerk wordt tijd voor tijd (compensatie-uren) toegekend, op te nemen binnen 12 maanden nadat is overgewerkt. Indien de werknemer dit aangeeft, vindt uitbetaling plaats. Wanneer de compensatie-uren niet binnen 12 maanden zijn opgenomen, worden deze automatisch uitbetaald.

Tevens zal aan artikel 11 in de cao worden toegevoegd:

3.d In afwijking van lid 3.a geldt in geval van overwerk wat gerelateerd is aan dreigende onderbezetting, een toeslag van 0,58% van het basismaandsalaris.

Voorts zal worden gedefinieerd wat wordt verstaan onder “overwerk om dreigende onderbezetting te voorkomen” (strekking: voldoen aan de minimumbezetting in de ploegen). In het protocolair schrijven bij de CAO zal worden opgenomen:

Voor overwerk ter voorkoming van onderbezetting zijn voor de looptijd van de cao de volgende aanvullende bepalingen op artikel 16 van kracht.

Voor een **extra opkomst** gerelateerd aan dreigende onderbezetting (artikel 11 lid 3.d) heeft de werknemer de keuze uit:

8 uur overwerk	A	Uitbetalen: 16 x 0,58%	"opkomstbonus" €300,= bruto
	B	Standaard: 8 compensatie-uren + 8 x 0,58%	"opkomstbonus" €225,= bruto
	C	Alternatief: 12 compensatie-uren + 4 x 0,58%	geen "opkomstbonus"
4 uur overwerk	A	Uitbetalen: 8 x 0,58%	"opkomstbonus" €150,= bruto
	B	Standaard: 4 compensatie-uren + 4 x 0,58%	"opkomstbonus" €112,50 bruto
	C	Alternatief: 6 compensatie-uren + 2 x 0,58%	geen "opkomstbonus"

Bovenstaande bepalingen tezamen met de al bestaande overwerkbepalingen in de cao, treden in de plaats van de aanvullende regels in de dienstmededeling nr. 019 van 3 maart 2022.

Ter verduidelijking van de verschillende toeslagen in verschillende situaties is een overzicht opgesteld wat aan het protocolair schrijven bij de cao zal worden toegevoegd. Het overzicht staat tevens onderaan dit document.

6. Gedifferentieerde WGA-premie

De wetgever heeft aan werkgever de mogelijkheid toegekend om de helft van de gedifferentieerde WGA-premie op het nettoloon van de werknemer in te houden. Partijen zijn overeengekomen dat werkgever gedurende de looptijd van de CAO van dit recht geen gebruik zal maken. Dit betekent voor de werknemer een voordeel (bij max SV -loon) van ongeveer € 12,50 netto per maand.

7. Verlofsparen en vervallen vakantiedagen ex artikel 19 lid 5.

Belangrijk blijft dat werknemers gedurende het betreffende kalenderjaar recupereren en daarvoor in ieder geval de wettelijke vakantiedagen opnemen. Dit blijft een aandachtspunt bij het verder ontwikkelen van het Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid, gericht op het bereiken en behouden van een vitale ‘organisatie’ met vitale (oudere) ‘werknemers’.

Gedurende de looptijd van de cao zal een verkenning plaatsvinden over de mogelijkheid, om een eventuele verlofspaarregeling (max. 50 weken sparen) binnen de onderneming op te zetten. Onderdelen bij deze verkenning zijn de betekenis van reserveringen op de balans en de noodzakelijke toestemming daarvoor, de voorwaarden voor opname verlof, maximum aantal te sparen uren per kalenderjaar. Voor deze verkenning zal een dynamische werksessie met een brede vertegenwoordiging van werknemers worden georganiseerd. Werkgever zal in januari 2024 een eerste bijeenkomst beleggen.

In artikel 19 lid 5 (verval vakantiedagen) wordt de toegevoegde “Noot” voor de looptijd van de cao verlengd. Dat wil zeggen gedurende de looptijd van de cao maakt werkgever geen gebruik van het vervalrecht.

8. Plusroosterregeling.

De zgn. “Plusroosterregeling” zal na de gelopen pilotperiode definitief worden ingevoerd. Voorwaarde hierbij is dat de grenzen van de Arbeidstijdenwet sterker worden geborgd via imple-

mentatie van de digitale planningstool (planpoint van DEHORA). De intentie is dat deze implementatie wordt gerealiseerd in kwartaal 2 van 2024.

9. Ontwikkelingsgesprek.

De behoefte bij de werknemers is dat meer aandacht wordt besteed aan ontwikkeling van kennis, vaardigheden, competenties en inzet van aanwezige talenten via functiebegeleidingsgesprekken. In het verleden is geconstateerd dat ontwikkelingsgesprekken moeizaam tot stand komen. Ook is geconstateerd dat voor de cao-werknemers beperkte functioneringsgesprekken plaatsvinden (voornamelijk gericht op veiligheidsevaluatie). Daarvoor zijn inmiddels acties ondernomen. Leidinggevend zijn inmiddels getraind in methoden (Lepaya 2023) om met hun werknemers in gesprek te gaan. In 2023 heeft bijna iedere werknemer een ontwikkelingsgesprek gevoerd met zijn/haar leidinggevende.

HR onderzoekt de mogelijkheden om ondersteuning te bieden op de inhoud van de gesprekken, zodat deze voor de medewerkers een gelijkwaardige structuur bieden. Voorts zullen de huidige personeelsprocedures (loopbaanbegeleiding) worden herzien. Ook wordt gezocht naar een mogelijkheid om te formaliseren dat de werknemer zich kan wenden tot HR en of de trainingssectie, als deze aangeeft zijn ontwikkelingsbehoefte buiten de reguliere (hiërarchische) arbeidsverhouding te willen bespreken. Werkgever zal over de huidige stand van zaken en de uitvoering van deze beleidsvoornemens de vakbonden informeren.

10. Premie Stichting PAWW.

Inmiddels is de aansluiting, via een “Verzamel-cao” bij het apart fonds onder de naam ‘Stichting Private Aanvulling WW en WGA’ (PAWW) verlengd. Dit betekent dat de cao-werknemers deelnemen aan de betreffende regeling. Werknemers betalen daarvoor een bijdrage uit het brutoloon, die door werkgevers wordt afgedragen aan dit landelijk fonds. Als een werknemer aan de voorwaarden voldoet, kan hij of zij na afloop van de wettelijke WW- en WGA-uitkering een aanvulling uit dit fonds ontvangen. Alle relevante informatie met betrekking tot deze regeling over en de uitvoering van het derde WW-jaar is terug te vinden op de [website van de Stichting PAWW](#).

Tussen het tijdstip waarop de eerste “verzamel-cao” eindigde en de ingangsdatum van de daaropvolgende “verzamel-cao” (de nu lopende “verzamel-cao”), is de werknemersbijdrage voortgezet. Gebleken is dat de ingehouden premies in de periode zonder “verzamel-cao” niet meer afgedragen kunnen worden. In dat verband is een (eenmalig) bedrag ter grootte van totaal € 22.587,52 vrijgevallen. Werkgever en vakbonden hebben afgesproken dit eenmalige bedrag aan te wenden ten gunste van de werknemers, gericht op Duurzame inzetbaarheid. Partijen zullen daarover nader in overleg treden.

11. Fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie

Werkgever zal voor de looptijd van de cao de binnen zijn onderneming bestaande regeling fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie blijven toepassen.

12. Werkgeversbijdrage vakbondswerk

Bij het verlengen van de cao, verklaart de werkgever zich voor de looptijd van de cao bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.

Aldus door werkgever vastgesteld en uitgesproken dd. 12 februari 2024 te Nieuwdorp.

Ad punt 5

OVERWERK (art 11 / art 16)

bij dreigende onderbezetting	#uren overwerk	Keuzemogelijkheid		
		A - uitbetalen	B - standaard	C - alternatief
"doorstaan" en "eerder opkomen"	4			
compensatie in tijd		--	4 uur	8 uur
toeslag in geld (art 11 lid 3.d)		8 x 0,58%	4 x 0,58%	--
"extra opkomst" - hele dienst	8			
compensatie in tijd		--	8 uur	12 uur
toeslag in geld (art 11 lid 3.d)		16 x 0,58%	8 x 0,58%	4 x 0,58%
opkomstbonus		€ 300,00	€ 225,00	--
vergoeding in geld (art 16 lid 1)		1,45% ma-vr / 2% weekend en feestdag		
reiskosten (art 16 lid 2)		vergoeding via declaratie		
"extra opkomst" - halve dienst	4			
compensatie in tijd		--	4 uur	6 uur
toeslag		8 x 0,58%	4 x 0,58%	6 x 0,58%
overig		€ 150,00	€ 112,50	--
vergoeding in geld (art 16 lid 1)		1,45% ma-vr / 2% weekend en feestdag		
reiskosten (art 16 lid 2)		vergoeding via declaratie		

Note: Een extra opkomst is altijd overwerk. De uren komen bovenop het eigen rooster.

De waarde van 1 uur overwerk staat gelijk aan 0,58% toeslag.

Voor overwerk op een feestdag geldt een toeslag van 1,16% (art 11 lid 3.c)

* overige soorten overwerk voor bijvoorbeeld het volgen van verplichte training, bijwonen OR-vergadering, geplande extra werkzaamheden.

** minimaal 0,5 en maximaal 4 uur.

*** voorbeeld op basis van hele dienst

bij overige situaties*	#uren overwerk	Keuzemogelijkheid	
		A - uitbetalen	B - standaard
aansluitend aan dienst	1 **		
compensatie in tijd		--	1 uur
toeslag in geld (art 11 lid 3.a)		3 x 0,29%	1 x 0,29%
"extra opkomst"	8 ***		
compensatie in tijd		--	8 uur
toeslag in geld (art 11 lid 3.d)		24 x 0,29%	8 x 0,29%
opkomstbonus		n.v.t.	
vergoeding in geld (art 16 lid 1)		1,45% ma-vr / 2% weekend en feestdag	
reiskosten (art 16 lid 2)		vergoeding via declaratie	