

ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO OBA 1 januari 2021 – 31 december 2022

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van twee jaar, van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022.

2. Loon

APC

De automatische prijscompensatie wordt ongewijzigd voortgezet. In 2021 is per 1 januari 0,85% en per 1 juli 0,68% toegekend. Per 1 januari 2022 is 2,59% toegekend. Per 1 juli 2022 wordt 8,06% toegekend.

Loon

Het basismaandsalaris wordt per 1 juli 2022 met 1% verhoogd en per 31 december 2022 met 1,25% (voor het eerst in januari 2023 te betalen).

Reiskosten woon-werkverkeer

Wanneer tijdens de looptijd van deze cao de fiscaal vrijgestelde vergoeding (0,19 euro/km) wordt verhoogd, zal de kilometervergoeding voor de medewerkers daarop aangepast worden.

3. BHV vergoeding

De BHV vergoeding wordt per 1 januari 2022 verhoogd naar 25,50 euro per maand.

4. Werkgelegenheid en Sociaal Plan

De werkgelegenheidsgarantie zoals opgenomen in artikel 11 lid 11 van de CAO 2016-2019 is als onderdeel van de CAO 2020 komen te vervallen.

Het Sociaal Plan loopt door tot en met 31 december 2023. Artikel 5.1. van het Sociaal Plan wordt gewijzigd. De 10% afwijkingsgrond wordt vervangen door de mogelijkheid om een werknemer die onmisbaar is buiten het afspiegelingsbeginsel te houden. Het gaat daarbij om een werknemer die over dusdanige bijzondere kennis en vaardigheden beschikt, waardoor zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk is.

5. Bijzonder verlof

Voor bijzonder verlof zijn de volgende aanvullende afspraken gemaakt:

Aanvullend geboorteverlof

Aan artikel 26 (onbetaald verlof en buitengewoonverlof) wordt een lid 3 toegevoegd: "Sinds 1 juli 2020 is er een wettelijke regeling voor aanvullend geboorteverlof. Werknemer kan maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week) onbetaald verlof opnemen. Tijdens het verlof krijgt de werknemer geen salaris, maar een uitkering van het UWV. De pensioenopbouw loopt ongewijzigd door (OBA blijft de werkgeverspremie betalen en de medewerker de werknemerspremie). OBA zal – in overleg met de medewerker – de inzet van verlofdagen stimuleren."

Rouwverlof

Aan artikel 25 lid 1 (4 dagen verlof) worden 'dodgeboren kind' en 'miskraam' toegevoegd.

Rouwverwerking

Aan artikel 25 wordt lid 4 toegevoegd: "OBA erkent het belang van een goede rouwverwerking en heeft daarbij ook altijd gehandeld in het belang van de betreffende medewerker. OBA hanteert al sinds jaar en dag een beleid om rouwverwerking met maatwerkoplossingen te faciliteren, waarbij in gesprek met de medewerker de best passende oplossing wordt besproken en het verlof daarop wordt afgestemd."

6. Inhuur

Flexibiliteit is essentieel voor de transformatie van OBA van een kolenterminal naar een terminal die zich richt op andere bulkstromen (primair agri & mineralen). De weg naar deze toekomstige invulling zal naar verwachting gepaard gaan met het eerst afnemen van de omzet (er moet immers eerst fysieke ruimte gemaakt worden om nieuwe ontwikkelingen op termijn te kunnen faciliteren). Daarbij blijft het gebruik van inhuur belangrijk om de capaciteit te kunnen verkleinen als dat nodig is zonder dat dit ten koste gaat van de vaste medewerkers.

Binnen dit kader ziet OBA mogelijkheden om de afbouw van de inhuur in de operationele dienst naar primair "piek en ziek" stapsgewijs te realiseren in de periode tot en met 2025. OBA zal een deel van de inhuur medewerkers – en voor zover deze medewerkers in de 3-ploegendienst actief zijn en/of willen zijn – tijdelijke contracten bij OBA aanbieden voor 2 jaar. Deze mogelijkheid zal echter eerst aan de betreffende medewerkers die onder de "terugkeerregeling" vallen, zoals deze met de vakbonden overeen is gekomen als onderdeel van de reorganisatie in 2020, worden geboden.

7. CAO tekst

De cao zal op de volgende punten tekstueel aangepast worden:

- In artikel 30 (winstdeling) wordt B.V. Overslagbedrijf 'Amsterdam' vervangen door "OBA Group B.V." Daarmee sluit de tekst aan op wat al meerdere jaren praktijk is doordat er geen aparte jaarrekening voor B.V. Overslagbedrijf 'Amsterdam' gemaakt wordt.
- De compensatie voor het 3^e WW jaar van EUR 750,- per dienstjaar komt te vervallen en wordt verwijderd uit het Sociaal Plan. Sinds 2020 neemt OBA deel aan de regeling die wordt uitgevoerd door SPAWW (inzake 3^e WW jaar) en dit vervangt de compensatie van €750,-.

Aldus overeengekomen te Amsterdam op 13 mei 2022.

B.V. Overslagbedrijf Amsterdam



Jeroen van der Neut
Algemeen Directeur

FNV Havens



Chant van den Berg
Bestuurder

CNV Vakmensen



Fadia Toufik
Bestuurder



Piet Fortuin
voorzitter