

Eindbod Werkgevers en Havenbedrijf Rotterdam OVEREENKOMST OP HOOFDLIJNEN

De samenwerkende partijen:

1. **Europe Container Terminals B.V.** (hierna: "ECT"), gevestigd te Rotterdam;
2. **APM Terminals Rotterdam B.V.** en **APM Terminals Maasvlakte II B.V.** (hierna: "APMT"), beide gevestigd te Rotterdam;
3. **Rotterdam World Gateway B.V.** (hierna: "RWG"), gevestigd te Rotterdam;
4. **Matrans Marine Services B.V.** (hierna: "MMS"), gevestigd te Rotterdam;
5. **International Lashing Service B.V.** (hierna: "ILS"), gevestigd te Rotterdam;
6. **Unilash B.V.** (hierna: "Unilash"), gevestigd te Rotterdam;
7. **FNV Havens** (hierna: "FNV");
8. **CNV Vakmensen**, sector havens (hierna: "CNV");
9. **Havenbedrijf Rotterdam N.V.** (hierna: "HbR"), gevestigd te Rotterdam;

Alle bovengenoemde partijen ook ieder afzonderlijk aan te duiden als "Partij" en gezamenlijk aan te duiden als "Partijen".

Partijen onder 1 tot en met 6 ook ieder afzonderlijk aan te duiden als "Bedrijf" en gezamenlijk aan te duiden als "Bedrijven" en partijen onder 7 en 8 worden ook gezamenlijk aangeduid als "Vakbonden".

Overwegende dat:

- tussen vertegenwoordigers van de Bedrijven (containerterminals en verhurende bedrijven in de containersector), de Vakbonden en HbR uitvoerig overleg is gevoerd over het voorkomen van boventaligheid in de containersector;
- Partijen een aantal principeafspraken hebben gemaakt dat erop gericht is boventaligheid van werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd per 1 januari 2015 in de periode tot 1 juli 2020 te voorkomen;
- de aanleiding voor het maken van deze afspraken de transitiefase is waar de Rotterdamse containersector de komende vier jaar in belandt als gevolg van de ingebruikname van twee nieuwe, sterk geautomatiseerde, containerterminals op Maasvlakte 2 en verdergaande automatisering die in die periode plaatsvindt;
- werkgelegenheidseffecten die het gevolg zijn van terugvallende totale containervolumes in de Rotterdamse haven buiten de reikwijdte van deze overeenkomst vallen;
- Partijen hebben afgesproken dat andere partijen, zoals Uniport en RST, kunnen toetreden tot de afspraken volgend uit deze overeenkomst en een op grond daarvan tot stand te brengen convenant, op voorwaarde dat die deelname zich uitstrekt tot alle maatregelen voor zover die van toepassing kunnen zijn op de desbetreffende onderneming en de daaruit voortvloeiende, in dat geval nader tussen de Bedrijven, HbR en zich alsnog aansluitende ondernemingen nader overeen te komen, financiële verplichtingen worden nagekomen;
- Partijen het volgende met elkaar zijn overeengekomen.

Zijn overeengekomen als volgt:

Looptijd overeenkomst/convenant

1. a. Deze overeenkomst en het ter nadere uitwerking daarvan tussen Partijen tot stand te brengen convenant vangt aan op 1 juli 2016, of zoveel eerder als mogelijk is gegeven de noodzakelijke formele en juridische toetsing, waaronder de toetsing door de Autoriteit Consument & Markt ("ACM") als hierna in artikel 12 omschreven.
- b. De einddatum van deze overeenkomst en het ter uitwerking daarvan te sluiten convenant en de daarin opgenomen maatregelen is 1 juli 2020.

Werkgelegenheidsgarantie

2. a. Ieder der Bedrijven geeft aan de bij hen in dienst zijnde werknemers, die reeds per 1 januari 2015 op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde bij hen in dienst waren, een werkgelegenheidsgarantie die duurt tot 1 juli 2020, inhoudende dat deze werknemers niet op grond van bedrijfseconomische of organisatorische redenen zullen worden ontslagen.
- b. Voor zover in de cao's van de Bedrijven voorwaarden of beperkingen aan reeds gegeven werkgelegenheidsgaranties zijn verbonden (zoals bijvoorbeeld volume thresholds en compensatie regelingen in geval van ontslag), zullen die voorwaarden voor het desbetreffende Bedrijf tijdens de duur van de onder 2a omschreven werkgelegenheidsgarantie, onverkort blijven gelden.
- c. Deze werkgelegenheidsgarantie wordt alleen door en voor de eigen juridische entiteit aan de werknemers met een dienstverband bij die juridische entiteit verstrekt.

Maatregelen

3. Bedrijven en Vakbonden hebben, met steun van HbR, een aantal maatregelen afgesproken gericht op het voorkomen van de hiervoor in de overwegingen genoemde boventaligheid, te weten:
 - a. *Uitbreiding Senioren Haven Fitregeling*
De bestaande regelingen worden per 1 juli 2016 voor de geboortejaren 1952, 1953, 1954 en 1955 uitgebreid. De medewerkers in die geboortejaren kunnen vanaf 60-jarige leeftijd 60% gaan werken tegen betaling van 95% van het loon en met behoud van 100% pensioenopbouw. De maximale deelnameduur voor een medewerker aan deze regeling bedraagt vier jaar. Voor nieuwe deelnemers die niet al reeds deelnemen aan een Senioren Haven Fitregeling met een eindleeftijd van uiterlijk de 65-jarige leeftijd, geldt een dienstjarenpremie van EUR 5.000,-. Als voorwaarde geldt dat de medewerker aansluitend aan de periode van gebruikmaking van de Senioren Haven Fitregeling uiterlijk op 65-jarige leeftijd met pensioen gaat.

Deze uitgebreide Senioren Haven Fitregeling geldt tot 1 juli 2020 (eventuele in de Bedrijven afzonderlijk overeengekomen Senioren Haven Fitregelingen met een looptijd langer dan tot 1 juli 2020 blijven nadien uiteraard wel van kracht). Medewerkers die binnen die periode gebruik zijn gaan maken van de uitgebreide Senioren Haven Fitregeling kunnen, onder de geldende voorwaarden, gebruik blijven maken van de uitgebreide Senioren Haven Fitregeling.

Inroostering van werktijd vindt plaats op ondernemingsniveau, rekening houdend met het werkaanbod.

b. *Collegiale in- en uitleen*

Op basis van de toepassing zoals die in het kader van een pilot tussen ECT en APMT heeft plaatsgevonden zal, om medewerkers zo goed mogelijk inzetbaar te houden en hun employability te vergroten, een systeem van collegiale in- en uitleen worden vormgegeven, waarbij de Bedrijven onderling personeel in functies kunnen in- en uitleenen. De behoefte van het inlenende bedrijf, alsmede de functie- vereisten, zijn leidend. Bedrijven stellen elkaars planningsafdeling op de hoogte van de behoefte en beschikbaarheid, zodat op grond daarvan zowel per dienst als voor een langere periode in- en uitleen kan worden georganiseerd.

Of in- en uitleen plaatsvindt is afhankelijk van geschiktheid, opleiding en instructies. Medewerkers betrokken bij de collegiale in- en uitleen blijven in dienst van het uitlenende Bedrijf en behouden de bij dat dienstverband behorende arbeidsvoorwaarden. In het kader van daadwerkelijke vacature invulling kunnen ingeleende medewerkers natuurlijk goede kandidaten zijn.

c. *Behoedzaam personeelsbeleid*

Bedrijven verplichten zich tot toepassing van een behoedzaam personeelsbeleid met als doel de beschikbare arbeidscapaciteit optimaal te benutten. Behoedzaam personeelsbeleid bestaat uit collegiale in- en uitleen, regiewerk, slim roosteren, taakroulatie, vacature- en eigen (per individueel Bedrijf) selectiebeleid.

Voor het vacaturebeleid geldt:

- vacatures worden eerst uitgezet bij de deelnemende Bedrijven, zodat medewerkers die bij één van de andere Bedrijven in dienst zijn en bij dat Bedrijf reeds per 1 januari 2015 een dienstverband voor onbepaalde tijd hadden, bij voorrang kunnen solliciteren. Voor operationele- en operationele beambtenfuncties (de laatste door de Bedrijven nog nader te definiëren) geldt dat gedurende de periode dat de werkgelegenheidsgarantie duurt minimaal 66% van de vacatures (zijnde arbeidsplaatsen die op basis van onbepaalde tijd worden aangeboden) binnen het Bedrijf wordt ingevuld met medewerkers uit de doelgroep (dit zijn medewerkers die per 1 januari 2015 een dienstverband voor onbepaalde tijd bij één van de Bedrijven hebben en op het moment van deze vacature nog in dienst zijn).

d. *CER*

HbR heeft besloten tot het aanleggen van de Container Exchange Route voor onderlinge uitwisseling van containers tussen de terminals. Om de uitbreiding van werkgelegenheid ten gevolge van de ontwikkeling van de CER zoveel mogelijk ten goede te laten komen aan de medewerkers uit de doelgroep is afgesproken dat op deze Container Exchange Route uitsluitend medewerkers van ECT, APMTR en Kramer, waarvoor een Haven CAO geldt, worden ingezet.

e. *Scholing*

Kwaliteit van de arbeid wordt bepaald door de manier waarop in bedrijven inhoud wordt gegeven aan arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. Automatisering van bedrijfsprocessen kan gevolgen hebben voor elk van deze aspecten. Interne flexibilisering en om-, her-, en bijscholing (vergroten van

de wend- en weerbaarheid) kunnen bijdragen aan het op peil houden of verbeteren van de kwaliteit van de arbeid en verbetering van de arbeidsmogelijkheden. Om employability en de mogelijkheid om over te stappen naar ander werk te vergroten, zullen de Bedrijven scholingsinspanningen verrichten als voorzien in het Sectorplan Containersector Rotterdam dat ter verkrijging van subsidie is ingediend bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

f. *Onderzoek sjoerverordening*

Er zal een werkgroep worden ingesteld (eventueel aangevuld met experts) die een onderzoek naar uitbreiding van de sjoerverordening, en dan met name de verlaging van de 170m-grens, zal uitvoeren.

Onderwerp van onderzoek hierbij zijn de regelgeving in de Hamburg/Le Havre-range en het creëren van een fair level playing field, een benchmark, de concurrentiepositie, het werkgelegenheidsaspect, discussie in dienst zijn van een erkend sjoerbedrijf, veiligheid en invoering.

Er wordt naar gestreefd in het derde kwartaal 2016 de resultaten van het onderzoek te presenteren. Dan kan worden gezien of aanpassing mogelijk is en of daar positieve werkgelegenheidseffecten uit voortvloeien.

Positie RPS

4. In verband met de uitzonderlijke omstandigheden bij RPS (verlieslatend, hoog ziekteverzuim, deeltijdovereenkomsten en oververtegenwoordiging van ouderen) is de discussie inzake uitbreiding van de bestaande seniorenhavenfit-regeling gecompliceerd.

Een uitzonderingspositie ten opzichte van de in deze overeenkomst omschreven generieke regelingen is derhalve noodzakelijk. RPS, HbR en Vakbonden dienen derhalve een passende oplossing overeen te komen.

Financiering maatregelen

5. Voor enkele van de hierboven genoemde maatregelen hebben Partijen een subsidieaanvraag ingediend bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De overige niet subsidiabele kosten verbonden aan de in deze overeenkomst omschreven maatregelen, zullen door HbR en de Bedrijven gezamenlijk worden gedragen op grond van tussen hen overeengekomen verdeelsleutels.

Implementatie/monitoring

6. De Bedrijven zullen tijdens de looptijd van deze overeenkomst tweemaal per jaar aan Berenschot realisatiecijfers over de afgelopen periode en bijgestelde prognoses over de komende periode aanleveren, op de wijze waarop de aanlevering van de cijfers tot op heden steeds heeft plaatsgevonden. Berenschot zal op grond hiervan, en onder handhaving van de daartoe gesloten geheimhoudingsovereenkomsten, met gebruikmaking van het door Berenschot opgestelde rekenmodel, een voortgangsrapportage aanleveren met daarin geaggregeerde cijfers. Medio 2019 zal door Partijen specifiek naar effecten van een eventueel vertraagde transitie worden gekeken. Op basis van het voorgaande zullen Partijen overleg voeren omtrent de mate van boventaligheid en eventuele noodzakelijke bijstelling van maatregelen. Als voor de einddatum van deze overeenkomst tot (bijstelling van) maatregelen zou worden besloten, dan geldt daarvoor ook de financieringsafpraak als hiervoor onder 5 omschreven.

Slotbepalingen

7. De in deze overeenkomst opgenomen bepalingen doen geen afbreuk aan de rechten en verplichtingen die voor de Partijen voortvloeien uit de voor hen geldende (ondernemings)cao's.
8. De bepalingen in deze overeenkomst binden uitsluitend de Partijen bij deze overeenkomst.
9. De werking van deze overeenkomst kan, doch alleen op verzoek van en geldend voor een individuele Partij, worden opgeschort indien er sprake is van voor die Partij geldende zwaarwegende factoren, zoals bijvoorbeeld dreiging van gedwongen discontinuïteit (bijvoorbeeld faillissement of een ernstig verlieslatende situatie) van de bedrijfsactiviteiten. Tevens kunnen Partijen geen rechten meer ontlenen aan de in deze overeenkomst opgenomen werkgelegenheidsgarantie en de voorziene maatregelen indien gedurende twee opeenvolgende jaren het in Rotterdam overgeslagen totale containervolume in TEU een daling vertoont, waardoor werkgelegenheidseffecten worden veroorzaakt die buiten de reikwijdte van deze overeenkomst vallen. Indien zich een situatie als hiervoor bedoeld voordoet, zullen Partijen overleg voeren omtrent de ontstane situatie.
10. Het bepaalde in deze overeenkomst zal in overleg tussen Partijen nader worden uitgewerkt in een convenant. Partijen verplichten zich tot een zorgvuldige uitwerking van de tekst in het convenant en aanvaarden gebondenheid aan hetgeen uit deze overeenkomst voortvloeit.
11. Partijen stemmen ermee in dat deze overeenkomst wordt gesloten onder opschortende voorwaarde van het verkrijgen van een positief oordeel van de ACM over de inhoud van deze overeenkomst en de daarin voorziene maatregelen en de uitwerking daarvan in het nog te sluiten convenant. Indien een oordeel van de ACM tot bijstelling van bepaalde afspraken zal moeten leiden, verplichten Partijen zich daaraan mee te werken, waarbij ernaar gestreefd zal worden zo dicht mogelijk bij de oorspronkelijke afspraak te blijven als mededingingsrechtelijk toegestaan. Tevens geldt als opschortende voorwaarde voor de financiering dat is vastgesteld dat die verenigbaar is met het EU staatssteunrecht.
12. Deze overeenkomst wordt gesloten onder (opschortende) voorwaarden van het door de Bedrijven en HbR verkrijgen van benodigde interne goedkeuringen ("subject to board approval"). De Bedrijven en HbR verplichten zich om zo snel mogelijk na ondertekening van deze overeenkomst de procedures ter verkrijging van de benodigde goedkeuring in gang te zetten.

Rechtskeuze en bevoegde rechter

13. Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. Geschillen die samenhangen met deze overeenkomst kunnen uitsluitend worden voorgelegd aan de Rechtbank Rotterdam.

Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam op december 2015

.....
1. Europe Container Terminals B.V.

.....
2. APM Terminals Rotterdam B.V.
en APM Terminals Maasvlakte II B.V.

.....
3. Rotterdam World Gateway B.V.

.....
4. Matrans Marine Service B.V.

.....
5. International Lashing Services B.V.

.....
6. Unilash B.V.

.....
7. FNV Havens

.....
8. CNV Vakmensen

.....
9. Havenbedrijf Rotterdam N.V.