

## **ONDERHANDELINGSRESULTAAT CAO RST BV 3 FEBRUARI 2016**

### **Looptijd**

De CAO kent een looptijd van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017

### **Budget Wend en Weerbaarheid**

Vanaf 1 januari 2016 zal RST BV een budget creëren voor opleidingen voor werknemers zodat zij zich 'breed' kunnen voorbereiden op de toekomst. Dit budget Wend- en Weerbaarheid zal medewerkers de mogelijkheid geven tot het volgen van opleidingen op basis van noodzakelijkheid voor nu en de toekomst. Uitgangspunt is dat de Manager P&O met de Ondernemingsraad een opleidingsprogramma formuleert voor de medewerkers, waarbij er opleidingen zullen worden aangeboden die algemeen erkend zijn. De afweging tot het volgen van een opleiding zal door de werknemer gemaakt worden in overleg met P&O. Voorwaarden voor het volgen van een opleiding is dat het bijdraagt aan de ontwikkeling van de werknemer. Opleidingen die hobby's ondersteunen horen hier niet bij.

Het budget zal worden ingezet voor medewerkers geboren in of na 1960 en al in dienst voor 1 januari 2015. De hoogte van het budget is € 450 per werknemer per jaar bij een fulltime dienstverband, waarbij gekeken zal worden naar een zo fiscaal vriendelijk mogelijke wijze van gebruikmaking

Het budget start in de jaren 2016 en 2017 en zal elk kalenderjaar worden aangevuld als de werknemer (een deel) van zijn budget heeft ingezet. Niet gebruikt budget vervalt aan het einde van de looptijd van de cao.

### **Transitievergoeding**

RST zal de uitgaven in het kader van het wend- en weerbaarheidsbudget, scholing, ontwikkeling niet in mindering brengen op een transitievergoeding als de werknemer daar aanspraak op heeft. Wanneer de arbeidsovereenkomst wegens dringende reden conform artikel -677 jo 678 BW wordt beëindigd zal de wettelijke regeling in werking treden.

### **Loon**

Gedurende de looptijd van de cao worden de basismaandsalarissen als volgt verhoogd:

- € 45,- bruto per 1 januari 2016
- € 45,- bruto per 1 januari 2017

In 2015 zijn de lonen niet verhoogd. Ter compensatie daarvoor ontvangen alle medewerkers die op het moment van uitbetaling in dienst zijn een eenmalige uitkering van 450 euro bruto. Medewerkers die in de loop van 2015 in dienst zijn getreden en medewerkers die parttime werken ontvangen de uitkering naar rato. De eenmalige uitkering wordt uitbetaald bij de eerst volgende loonbetaling na goedkeuring van het onderhandelingsresultaat.



### **Repareren WW**

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW wordt gerepareerd conform de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Na het SER-advies "Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW" en nadat het STAR-advies aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de cao is afgerond, medio 2015, zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een regeling waarmee de huidige (ijkpunt oktober 2014) hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd. In dit geval wordt de cao op dit punt opengebroken.

### **Verschoven schaft en koffietijd**

Getracht wordt om voor aanvang dienst aan te geven of er sprake zal zijn van verschoven schaft en/of koffietijd. Afspraak is dat zal worden voorkomen dat dezelfde personen zowel een verlate koffie als een vervroegde schaft zullen hebben.

### **Werkgelegenheidsgarantie**

Werknemers die per 1 januari 2015 een vast dienstverband hebben vallen onder de werkgelegenheidsgarantie van de werkgever.

### **Artikel 20 lid 6:**

Overeengekomen is om het rooster dag-dag avond met klos zaterdag (toeslag 14%) toe te voegen als rooster binnen de organisatie. Dit rooster zal uitsluitend gelopen worden door medewerkers met een contract voor bepaalde tijd.

Tekst van artikel 20 lid 6 wordt gewijzigd naar: 'Wanneer de werkgever voornemens is een rooster te wijzigen, te verwijderen of een nieuw rooster toe te voegen dat niet in de cao is opgenomen zal overleg tussen cao partijen plaatsvinden.

### **Balierooster**

Het streven zal zijn om de medewerkers tijdig te informeren wanneer men opgeroepen wordt voor de reservedienst.

### **Topkraan**

RST zal de inzet van de topkraan machinisten onderzoeken. Waar nodig zal de roulatie in de ploegen worden verbeterd en wanneer een medewerker niet meer als topkraan machinist inzetbaar is zal worden gekeken of een nieuwe moet worden opgeleid.

### **Artikel 21 lid 2**

Voor de situatie dat een avondploeg op 24 of 31 december niet hoeft op te komen doordat er geen werkzaamheden zijn zullen werknemers hierover tijdig worden geïnformeerd. Dit zal in een interne procedure worden vastgelegd.



## **Pensioen**

Op 7 oktober 2014 heeft er overleg plaatsgevonden tussen FNV Bondgenoten en RST inzake de gevolgen fiscaliteit 2015 voor de eindloonregeling en de beschikbare premieregeling.

Dit overleg is gebaseerd op de navolgende rapporten

- RST – gevolgen fiscaliteit 2015 voor de eindloonregeling van 11 februari 2014
- Fiscaliteit 2015 – Beschikbare premieregeling bij Optas van 2 oktober 2014

beide gepresenteerd en verder besproken door en met Dhr. Bart van Leeuwen, Senior Client Consultant bij Aon Hewitt.

Tijdens het overleg zijn de volgende wijzigingen overeengekomen

### Beschikbare premieregeling

Aanpassing van de fiscale staffel en franchise binnen de fiscale grenzen, hierbij wordt de huidige 82,85% netto staffel 2009 met 3% rekenrente (voorheen 100% bruto staffel) aangepast naar een maximale 100% netto staffel 2014 met 3% rekenrente, met de maximaal mogelijke percentages nabestaandenpensioen en pensioenleeftijd 67 jaar.

Aan SVBPVH is gevraagd of het niet gebruikte budget in een netto product (nog in ontwikkeling door Aegon) kan worden gestort, waarbij dus de bijdrage van Stap 3 volledig ten goede moet blijven komen aan de werknemer.

### Eindloonregeling

Omzetten naar een kostenneutraal, fiscaal juiste middelloonregeling met een opbouwpercentage van 1,875%

De opgebouwde jaren in de eindloonregeling tot 1-1-2015 blijven gehandhaafd en zullen per jaar met 1% geïndexeerd worden.

Optas is nog in onderhandeling betreffende de administratieve wijze waarop deze regeling uitgevoerd kan worden (IFRS-toetsing).

De, nu bekende, toepasbare franchise zijn voor de eindloonregeling € 14.204 en voor de beschikbare premieregeling/middelloonregeling € 12.552. Wijziging van de franchise bedragen is ten gunste van wetgeving nog mogelijk.

Door de “versobering” van beide regelingen ontstaat er een premievoordeel voor de werkgever. Partijen zijn overeengekomen dat dit voordeel aan de werknemer ten goede zal komen voor zijn/haar pensioenopbouw. Waar fiscaal mogelijk zal dit in het pensioen worden gestort. Als dit niet kan zal het in een netto pensioenspaarproduct (nog in ontwikkeling door Aegon) worden gestort. Verrekening volgt ingeval van een lagere premie ten opzichte van 2014.

*Handwritten signature*

Voor wat betreft de berekeningsmethode wachten partijen een advies van AON Hewitt af. Partijen zullen na het verkrijgen van dat advies in principe het advies volgen tenzij partijen van oordeel zijn dat de oplossing niet passend is.

### **Stichting Veilige Haven**

Er is een Stichting Veilige Haven die ten doel heeft: het bevorderen van veiligheid, veiligheidsbewustzijn en veilig gedrag in de Nederlandse zeehavens. De stichting wil daarvoor onder andere de volgende middelen inzetten en zo nodig ontwikkelen: het Veiligheids Certicaat Havens (afgekort: VCH), het verzorgen van vakopleidingen voor veiligheid en communicatiemiddelen (bijvoorbeeld sociale media). De volledige statuten van de stichting zijn te raadplegen via de site [www.stichtingveiligehaven.nl](http://www.stichtingveiligehaven.nl).

Het bestuur van de Stichting Veilige Haven is paritair samengesteld en bestaat uit zes leden, te weten drie leden van werknemerszijde (FNV Havens en CNV Vakmensen) en drie leden van werkgeverszijde (werkzaam in een leidinggevende positie in een bedrijf in een Nederlandse zeehaven).

De financiële middelen van de stichting bestaan uit: bijdragen van werkgevers, bijdragen van de overheid en andere baten.

Partijen bij deze cao stellen vast en komen overeen:

- Dat het bevorderen van veiligheid, veiligheidsbewustzijn en veilig gedrag te allen tijde van het grootste belang is;
- Dat de Stichting Veilige Haven een nuttig platform is om ten behoeve van bedrijven in de Nederlandse zeehavens middelen en instrumenten te ontwikkelen die hieraan kunnen bijdragen;
- Dat de werkgever daarom jaarlijks een door het bestuur van de Stichting Veilige Haven op grond van een activiteitenplanning en bijbehorende begroting vast te stellen en bekend te maken bedrag per werknemer vallend onder deze CAO\* zal doneren aan de Stichting Veilige Haven;
- Dat het opnemen van dit protocol in de cao door de werkgever gemeld wordt aan het secretariaat van de Stichting Veilige Haven. Deze melding is van belang voor de korting die in dat geval kan worden verleend op de prijzen voor eventuele deelname van werknemers, vallend onder deze cao, aan de e-learning cursus die de stichting aanbiedt voor het VCH en voor deelname van deze werknemers aan de examens voor het VCH. Deze melding is eveneens van belang voor de communicatie vanuit de stichting aan de contribuerende bedrijven.

Partijen bij deze cao verwachten dat de Stichting Veilige Haven ten minste één maal per jaar aan de partijen bij deze cao schriftelijk verslag zal doen over de verrichte activiteiten inclusief de verantwoording over de aanwending van de financiële middelen alsmede over de geplande activiteiten, inclusief de daarvoor benodigde financiële middelen.



Met RST is overeengekomen dat het een maximum van 100 euro per persoon per jaar per werknemer niet zal overschrijden.

\*) Het bestuur van de stichting heeft voor het kalenderjaar 2015 bepaald dat het bedrag per werknemer € 70,00 is.

Rotterdam, 3 februari 2016.

C. Bos  
VNV HAVENS

B.W. Verhoef  
RST. BV.