



Onderhandelingsresultaat CAO kantoor d.d. 19 juli 2018

Stena Line BV en FNV Havens hebben op 19 juli 2018 alsnog een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO voor het kantoorpersoneel met de volgende afspraken.

1. Een jaarlijkse automatische prijscompensatie (apc) toepassing

Stena Line is akkoord met het tijdens het overleg ingebrachte voorstel om de apc voortaan te laten plaatsvinden conform de gangbare jaarlijkse toepassing in plaats van halfjaarlijks. Het systeem van de toepassing van de jaarlijkse apc zal zijn beslag krijgen per 1 januari 2019. De eerste uitbetaling van de jaarlijkse apc zal per 1 januari 2020 plaatsvinden.

2. Looptijd

De CAO wordt aangegaan voor een periode van 3 jaar, te weten van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020.

3. Loonparagraaf

Onverlet de apc zullen de lonen als volgt worden verhoogd:

- 2,5% per 1 januari 2018;
- 2,0% per 1 januari 2019;
- 2,0% per 1 januari 2020.

4. Eindejaarsuitkering

Met ingang van 1 januari 2018 zal er jaarlijks een eindejaarsuitkering worden uitgekeerd van € 300,-- bruto (voor parttimers naar rato) met het salaris van november.

5. Dienstdoen in een hogere functie

Voor iedere dag dat er in een hogere functie dienst wordt gedaan, zal de vergoeding hiervoor € 7,00 bruto per dag bedragen.

6. Vakbekwaamheid gevaarlijke stoffen voor de cargadoor

Aan de werknemer die de cursus 'Gevaarlijke stoffen voor de cargadoor' heeft voldaan, zal een vergoeding worden toegekend van € 26,69 per maand respectievelijk € 320,28 per jaar. Om in aanmerking te kunnen blijven voor deze vergoeding, dient de werknemer zijn kennis op peil te houden volgens de daarvoor van toepassing zijnde systematiek.



7. Pensioen

De toeslaguren (a-normale uren toeslag bij roosterdiensten) zullen met ingang van 1 januari 2019 onder de pensioengrondslag worden gebracht tot een maximum van 8,33% per maand.

8. Verjaring verlofdagen

In tegenstelling tot wat in het BW is opgenomen, zullen de niet opgenomen vakantiedagen pas 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar, waarin de aanspraak is ontstaan, verjaren. Het oudste verlof wordt geacht het eerst te worden opgenomen.

9. Reparatie 3^e jaar WW en WGA

Stena Line is bereid om de uitkering voor het 3^e jaar voor haar rekening te nemen. Wanneer de arbeidsovereenkomst met een werknemer wordt beëindigd - anders dan om redenen als vermeld in artikel 7.678 BW - zal conform de regels van het UWV van vóór 2015 de duur van de WW worden berekend.

Zo de alsdan berekende lengte van de uitkering de geldende WW-periode overschrijdt, zal Stena Line over de maanden waarover de werknemer geen WW ontvangt, een uitkering verstrekken van 70% van het laatstverdiende loon tot een maximum van 70% van het maximum dagloon. Tevens zal de duur van de eventuele reparatie worden beperkt tot aan de dan voor de betrokken werknemer geldende AOW-leeftijd. Deze uitkering wordt uitbetaald met de eindafrekening van de werknemer en zal niet in mindering worden gebracht op de uit de wet of cao voortvloeiende ontslagvergoedingen.

WGA verzekering gedurende het 3^e jaar:

Op dit moment wordt door AON (mede op initiatief van andere bedrijven) onderzocht of en onder welke voorwaarden er voor dit soort gevallen een WGA verzekering is af te sluiten. Zodra hierover helderheid is, zullen partijen nader overleggen over aansluiting en de kostenverdeling.

10. Aanpassing tekst over ORBA

Stena Line is akkoord om de tekst m.b.t. de actualisatie van functiebeschrijvingen en de daarmee gemoeide consequenties als volgt aan te passen.

“Indien als gevolg van de actualisatie van functiebeschrijvingen de functie in een lagere schaal terecht komt dan de huidige, dan zal dit voor de zittende werknemer geen salarisconsequenties hebben. Het salaris behorende bij de hogere schaal en het eventuele salarisperspectief blijven gegarandeerd. Dit houdt in dat de betrokken werknemer onverkort aanspraak blijft maken op loonsverhogingen op grond van de automatische prijscompensatie en initiële loonsverhogingen.”

Tevens zal de volgende tekst zal worden toegevoegd.

“Het nieuwe loongebouw bestaat uit 11 zogeheten min – max schalen met de volgende bijzonderheden:

- er zijn geen jeugdschalen meer aan de orde;

- voor jongeren onder de 21 jaar geldt een zogenoemde aanloopschaal (= 1 schaal lager) voor de duur van 1 jaar;
- diegenen in de schalen 9 en hoger, die op ongeregelde werktijden werkzaam zijn of van wie het werk grotendeels buiten kantoor ligt, mogen geen overwerk schrijven.

De groeistappen naar het max van de schaal variëren tussen de 0% en 3%:

- 0% is bij onvoldoende functioneren;
- 1% is bij matig / net aan functioneren;
- 2% is bij voldoende / gemiddeld naar behoren functioneren;
- 3% is bij goed functioneren;
- Bij uitzonderlijk functioneren is het (in uitzonderingsgevallen) mogelijk om meer dan 3% te groeien.

Indien een werknemer wordt aangesteld in een functie met een hogere salarisschaal, dan zal de betrokken werknemer in deze salarisschaal worden ingeschaald met een salarisverhoging van 3% ten opzichte van zijn oude salarisniveau.”

11. Vaderschapsverlof verruimen

Stena Line is akkoord om vooruitlopend op de nieuwe wettelijke regels rondom het vaderschapsverlof deze als volgt toe te passen.

“Vaderschapsverlof per 1 januari 2018:

- 5 dagen bij de bevalling van echtgenote of geregistreerde partner;
- de mogelijkheid wordt geboden om aanvullend tot een maximum van 5 weken verlof aan te vragen met behoud van 70% van het salaris binnen het eerste halfjaar na de geboorte.”

12. Tekstuele wijzigingen artikel 18 en 19

Stena Line is bereid om artikel 18 en 19 aan te passen en hiervoor de tekst van de artikelen A18 en A19 van de Stevedoring cao over te nemen, echter met uitzondering van lid 3 van artikel A18.

13. Inspanningsverplichting bij het vervallen van arbeidsplaatsen

Bij het vervallen van een arbeidsplaats is Stena Line bereid om de betrokken werknemer via een zogenoemd outplacementtraject te laten ondersteunen bij het zoeken naar ander werk. De hiermee gemoeide kosten tot een maximum van € 5.000,- zullen geen invloed hebben op de transitievergoeding.

Bij het zoeken naar ander werk geniet een interne herplaatsing de voorkeur, indien hiervoor een mogelijkheid is en onder de voorwaarde dat de betrokken werknemer hiervoor geschikt wordt bevonden.

FIND HAVENS

o.o.o.o.o.o.o

R. THIELE