

Onderhandelingsresultaat CAO Peterson Nederland B.V.

Tussen

Peterson Nederland B.V. te Rotterdam

als werkgever

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging (sector Havens) te Utrecht

als vertegenwoordiger aan werknemerszijde

tezamen genoemd als “partijen”

is diverse malen uitvoerig onderhandeld over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande cao. Dit overleg heeft op dinsdag 12 maart 2024 geleid tot de navolgende afspraken.

Afspraken:

1. Looptijd

Partijen zijn een cao met een looptijd van 36 maanden overeengekomen, te weten: ingaande op 1 januari 2024 en expirerende op 31 december 2026.

2. Inkomen (artikel A 29)

Gedurende de looptijd van de cao wordt de automatische prijscompensatie ongewijzigd voortgezet, te weten:

Prijscompensatie:

- a. Per januari 2024 worden de salarisschalen aangepast met het procentuele verschil tussen het CBS alle huishoudens CPI afgeleid over het tijdvak april 2023 en oktober 2023 (“landelijk systeem”): vastgestelde aanpassing (terugwerkende kracht) 1,039%.
- b. Per juli 2024 worden de salarisschalen aangepast met het procentuele verschil tussen CBS alle huishoudens CPI-afgeleid over het tijdvak oktober 2023 en april 2024 (“landelijk systeem”).
- c. Per januari 2025 worden de salarisschalen aangepast met het procentuele verschil tussen het CBS alle huishoudens CPI afgeleid over het tijdvak april 2024 en oktober 2024 (“landelijk systeem”).
- d. Per juli 2025 worden de salarisschalen aangepast met het procentuele verschil tussen CBS alle huishoudens CPI-afgeleid over het tijdvak oktober 2024 en april 2025 (“landelijk systeem”).
- e. Per januari 2026 worden de salarisschalen aangepast met het procentuele verschil tussen het CBS alle huishoudens CPI afgeleid over het tijdvak april 2025 en oktober 2025 (“landelijk systeem”).
- f. Per juli 2026 worden de salarisschalen aangepast met het procentuele verschil tussen CBS alle huishoudens CPI-afgeleid over het tijdvak oktober 2025 en april 2026 (“landelijk systeem”).
- g. Per januari 2027 worden de salarisschalen aangepast met het procentuele verschil tussen het CBS alle huishoudens CPI afgeleid over het tijdvak april 2026 en oktober 2026 (“landelijk systeem”).

Structurele loonsverhoging:

Naast toepassing van de automatische prijscompensatie zijn partijen overeengekomen om de schalen als volgt structureel te verhogen:

- a. met ingang van 1 januari 2025 met 0,5%;
- b. met ingang van 1 januari 2026 met 1%.

3. Eerder stoppen met werken (ESMW)

Vanaf 1 januari 2021 maakt tijdelijke vrijstelling van de RVU-heffing het mogelijk om, binnen de fiscale voorwaarden aanvullende afspraken te maken met werknemers over eerder uittreden c.q. ESMW. Partijen zijn overeengekomen om uitvoering te geven aan een tijdelijke regeling ESMW, gebaseerd op een tijdelijke vrijstelling van de RVU-heffing, binnen de fiscale voorwaarden. Deze door de overheid geboden tijdelijke (fiscale) maatregel is bedoeld om voor de korte termijn het mogelijk te maken om oudere werknemers tegemoet te komen die, vanwege bijvoorbeeld de zwaarte van hun beroep, niet in staat zijn om werkend de AOW-gerechtigde leeftijd te bereiken. Op grond hiervan hebben cao-werknemers werkzaam in zware beroepen en geboren vanaf 1 januari 1960 tot en met 30 september 1961 de mogelijkheid om *op vrijwillige basis* eerder te stoppen met werken (betreft 3 personen).

Partijen zijn overeengekomen om op grond van gelijke afspraken een financiële reservering te starten, gericht op het (financieel) mogelijk maken van ESMW voor de cao-werknemers geboren op of na 1 oktober 1961 tot met 31 december 1969 en werkzaam in een zwaar beroep.

Als hoofdvoorwaarde geldt, dat de regeling niet in strijd is met (fiscale) Wet- en Regelgeving. Een en ander dusdanig dat werkgever geen fiscale boete hoeft te betalen. Omdat hierover nog geen duidelijkheid bestaat, kunnen aan deze reservering of intentie van deze ESMW-afspraken geen rechten worden ontleend. Dat kan uitsluitend aan een definitieve, nog nader vast te stellen regeling.

De waarde van de huidige reservering is jaarlijks bepaald op 1,45% van de cao-loonsom vanaf het kalenderjaar 2024. Mocht vanuit de overheid geen voortzetting komen van de tijdelijke fiscale vrijstelling van de RVU-regeling, dan zullen partijen in overleg treden over hoe deze reservering op een alternatieve wijze kan worden ingezet met het doel ouderen werknemers werkzaam in een zwaar beroep te ondersteunen in het door werken tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

Als en voor zover de Overheid de tijdelijke vrijstelling van de RVU-heffing verlengt, dan zullen partijen overeenkomstig deze (fiscale) Wet en regelgeving overleggen over toepassing van ESMW voor werknemers geboren vanaf oktober 1961 (tot en met december 1969). Voorts zullen partijen bij de start, en vervolgens periodiek de regeling evalueren. Daarbij wordt beoordeeld of de reservering van 1,45% dekkend is, of dat de reservering/financiering moet worden herzien.

Hoofdkenmerken bij een eventuele ESMW Regeling en Senioren FIT Regeling

CAO- Werknemers werkzaam in een zwaar beroep (geboren op of na 1 oktober 1961 tot en met 31 december 1969) krijgen, op vrijwillige basis de mogelijkheid bij 100% zwaar werk:

- a. Op 64,5 jaar minder te gaan werken door gebruik te maken van een Senioren FIT Regeling op basis van 80% werken, 100% salaris en 100% pensioenopbouw;
- b. Op 65 jaar uit dienst te treden (ESMW-Regeling) met een jaarlijkse uitkering van het RVU vrijgesteld bedrag (€ 26.184 euro niveau 2024) en een compensatie voor de pensioenpremie van € 17.000 euro per jaar, beiden uiterlijk tot de AOW-datum;
- c. Facultatief de mogelijkheid te hebben om het opgebouwde pensioen met een latere pensioenrichtleeftijd te vervroegen naar de 65-jarige leeftijd. De werkgever faciliteert en financiert eenmalig bij keuze voor een ESMW-Regeling en/of een Senioren Fit Regeling een gesprek met een externe pensioenadviseur, die een indicatie verstrekt van te verwachten pensioenen.

O.m. onderstaande voorwaarden zijn aan de ESMW-Regeling verbonden:

- a. De mate van zwaar werk wordt bepaald door de persoonlijke gegevens van de deelnemer in te vullen in het Eerder Stoppen Met Werken Model (ESMW Model). De uitkomst van het model geeft het percentage zwaar werk ten behoeve van de deelnemer aan;
- b. Bij een uitkomst van 100% zwaar werk heeft de deelnemer recht op een overbrugging van 24 maanden tot aan de AOW leeftijd¹;
- c. Bij een uitkomst tussen 0-100% wordt de genoemde uitkeringsduur van 24 evenredig bepaald, dus bij een uitkomst van 50% zwaar werk is de duur voor een deelnemer 50% van 24 maanden is 12 maanden (ESMW vanaf 66 jaar);
- d. En bij een uitkomst van 0% zwaar werk is het niet mogelijk om deel te nemen aan de ESMW-Regeling in combinatie met de Senioren FIT Regeling tussen 64,5 en 65 jaar;
- e. Mocht een deelnemer voor toetreding tot de Senioren FIT Regeling op 64,5 jaar reeds parttime werken, dan worden de bedragen voor het RVU vrijgesteld bedrag (€ 26.184 per jaar niveau 2024) en een compensatie voor de pensioenpremie (€ 17.000 euro per jaar) evenredig vastgesteld.

Indien een werknemer niet kan of wil deelnemen aan de combinatie ESMW met een SFR van 0,5 jaar geboren voor 1 oktober 1961 t/m 1969) kan de keuze worden gemaakt voor de bestaande Senioren Fit Regeling voor de geboortejaren 1960-1969.

Overige voorwaarden

- a. De regelingen moeten voldoen aan de reglementen van SVBPVH en STIVU.
- b. De bijdragen vanuit SVBPVH en STIVU blijven bestaan zoals bekend op de ingangsdatum van de cao. Mocht de bijdrage(n) op enig moment verminderen of vervallen, dan zullen cao-partijen in overleg treden.
- c. Mocht de fiscale wet- en regelgeving vervallen en of wijzigingen, dan zullen cao-partijen in overleg treden.

Praktisch:

- a. Het recht op uitkering eindigt voor het bereiken van de AOW-leeftijd, als de werknemer onverhoopt overlijdt met ingang van de dag na de dag van het overlijden.
- b. Tussen werkgever en werknemer wordt een vaststellingsovereenkomst gesloten. Dit is een overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt [onder andere de datum einde arbeidsovereenkomst en de volgens deze richtlijn voor hem geldende voorwaarden en uitkering(en)].
- c. Als en voor zover de werknemer in deeltijd werkt en of een uitkering heeft op basis van WGA en/of een IVA, zal bij de toepassing van deze regeling daarmee rekening worden gehouden.
- d. Partijen vinden het van belang dat de werknemer die deelneemt aan deze regeling zich bewust is van de (financiële) gevolgen. De werknemer wordt geadviseerd zich, voorafgaand aan de deelname goed te laten voorlichten over deze (financiële) gevolgen.

Financiering van de regeling:

- a. De regeling wordt gefinancierd door werkgever en werknemer gezamenlijk. Vanaf 2024 geldt een jaarlijkse reservering van 1,45% van de cao-loonsom.
- b. De werknemer levert 5 jaren direct voorafgaand aan de datum van einde arbeidsovereenkomst respectievelijk aanvang ESMW, de dagen in, zoals bedoeld in bijlage III van de cao (Senioren Fit

¹ De 24 maanden kunnen ook 27 maanden zijn in verband met de opschuiving van de AOW-leeftijd.

Regelingen): “Noot bij artikel A 24a”. (betreft: A. art. 27; A. art 28; B. art 25; A. art 26; B. art 2; en A. art 32 onder aftrek van de wettelijke vakantiedagen)

Voor de werknemer die geen gebruikmaakt van deze (ESMW) regeling blijft de Seniorenfit Regeling onverkort bestaan.

- c. De werkgever betaalt uitsluitend een uitkering die nooit meer kan bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag (voor 2024: € 2.182 bruto per maand c.q. € 26.184 bruto per jaar).

4. Aanwijsbare dagen, ex artikel B2: Arbeidsduurverkorting

Het aantal aanwijsbare dagen zoals deze nu gelden, te weten 6 dagen ADV, wordt verminderd naar 4 ADV-dagen te weten 4*7,75 uur tezamen: 31 uur per kalenderjaar. Deze 31 ADV-uren (4 dagen) kunnen door de werkgever per uur aangewezen worden (o.m. ter opvang van leegloopuren). In artikel B2 CAO wordt een bepaling opgenomen overeenkomstig deze strekking.

5. “Klos” verplichting op zaterdag, ex artikel B7

In artikel B7 wordt een bepaling opgenomen met de strekking dat de werknemer van 58 jaar en ouder niet door werkgever verplicht kan worden tot het verrichten van de “klos” verplichting om op zaterdag te werken. Vanaf 58 jaar en ouder geldt dat dit alleen op basis van vrijwilligheid kan.

6. Verlengen van de arbeidsduur (overwerk)

Artikel B 12 wordt met de volgende strekking gewijzigd:

De werkgever kan de werknemer verzoeken om werkzaamheden af te maken aansluitend aan de middagdienst. De werkzaamheden die afgemaakt worden (op basis van vrijwilligheid) gelden als een taak van 4,25 uur.

Voorts kan de werkgever de werknemer verzoeken om werkzaamheden af te maken aansluitend aan de dagdienst (op basis van vrijwilligheid), waarbij de volgende vergoeding geldt:

- a. een verlenging binnen het tijdvak van 0 tot 2 uur, wordt 2 uur vergoeding;
- b. een verlenging van meer dan 2 uur tot 4 uur, wordt 4,25 uur vergoeding.

7. Diversen

a. Werkgeversbijdrage voor sociale doeleinden ex artikel A11:

Gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst stelt werkgever een bijdrage van in totaal 0,3% per jaar van de loonsom van de onder deze cao genoemde loon- en arbeidsvoorwaarden vallende werknemers beschikbaar aan de Federatie Nederlandse Vakbeweging, ten behoeve van scholings-, vormings- en voorlichtingsactiviteiten voor de werknemers vallende onder deze cao.

b. Cao-tekst:

Na accordering door de leden van FNV Havens zal werkgever een concept cao-tekst uitwerken, waarin de vastgestelde tekstwijzigingen worden verwerkt.

Aldus door partijen besproken, overeengekomen en vastgesteld, dd. dinsdag 12 maart 2024, namens

Peterson Nederland B.V.

FNV Sector Havens

Dennis Schenk
Managing Director Peterson Nederland B.V.

Asmae Hajjari
Bestuurder FNV Havens