

Concept onderhandelingsresultaat CAO Hutchison Ports Delta II

FNV Havens, CNV en Hutchison Ports Delta II B.V. (Delta II), betrokken bij de CAO voor Delta II, zijn het onderstaande onderhandelingsresultaat overeengekomen ten behoeve van de CAO voor Delta II:

1. Looptijd van de CAO

De CAO heeft een looptijd van drie jaar, ingaande op 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027.

2. Inkomen

Gedurende de looptijd van de CAO worden de lonen jaarlijks verhoogd met de automatische prijscompensatie rekening houdend met de systematiek voor verrekening conform artikel 36 CAO.

Daarnaast wordt jaarlijks een initiële loonsverhoging toegekend:

- Per 1 april 2025: 1%
- Per 1 januari 2026: 1,5%
- Per 1 januari 2027: 1,5%

Medewerkers die op 1 januari 2025 in dienst zijn ontvangen bij afsluiten van de cao een eenmalige uitkering van € 1.125,- bruto pro rato uit te betalen.

3. Ontslagvergoeding

Partijen erkennen dat de medewerkers reeds lange tijd in onzekerheid verkeren over de toekomst van de terminal. Als gevolg daarvan hebben partijen afspraken gemaakt over een verlenging van de regeling over ontslagvergoedingen. Delta II geeft in een brief aan de bonden en aan de werknemers kenbaar wie garant staat voor de financiering van de ontslagregeling.

BIJLAGE 8. PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN CAO HUTCHISON PORTS DELTA II B.V.

1. BOVENTALLIGHEID

In het geval dat Delta II besluit tot boventalligheid als gevolg van bedrijfseconomische en/of organisatorische redenen en initiatief neemt tot opzegging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder a BW tot en met 30 juni 2029 dan zal aan werknemers van Delta II met een dienstverband voor onbepaalde tijd op 31 december 2017, een aanbod voor beëindiging van het dienstverband op initiatief van werkgever worden gedaan, dan wel zal een ontslagprocedure worden gevoerd en het dienstverband worden opgezegd, waardoor het dienstverband zal eindigen hetzij via een vaststellingsovereenkomst dan wel na een ontslagprocedure.

Als schadeloosstelling geldt in deze situatie de 'kantonrechttersformule 2008 met een correctiefactor 2'. Voor werknemers van Delta II, met een dienstverband voor onbepaalde tijd na 31 december 2017, is het voorafgaande van toepassing, met dien verstande dat als schadeloosstelling 'de kantonrechttersformule 2008 met een correctiefactor 1' geldt. De schadeloosstelling geldt in plaats van de wettelijke transitievergoeding.

Voor werknemers van Delta II in dienst na 1 januari 2025 geldt voorgaande regeling niet.

4. Ouderenbeleid, duurzame inzetbaarheid, en eerder stoppen met werken

De partijen hebben oog voor de oudere werknemers van Delta II en achten het van belang mede gelet op duurzame inzetbaarheid dat voor hen de juiste voorzieningen worden getroffen. In dit verband zijn een tweetal maatregelen overeengekomen.

a. *Uitbreiding Senioren Fit Regeling*

De Senioren Fit Regeling 80/95/100 is op dit moment van toepassing op werknemers van 1957 tot en met 30 september 1961. Deze wordt uitgebreid en wordt daarmee ook van toepassing op werknemers geboren vanaf 1 oktober 1961 tot en met 31 december 1964.

ARTIKEL 17-C. SENIOREN FIT REGELING 80/95/100

Werknemers uit de geboortejaren 1957 tot en met 1964 krijgen de mogelijkheid gedurende twee jaar voorafgaand aan een zelfgekozen pensioendatum 80% te werken, tegen 95% van het inkomen en met behoud van 100% pensioenopbouw. Bij deelname geldt tevens het onderstaande:

- Indien werknemers uit de geboortejaren 1957 tot en met 1959 maximaal twee jaar deelnemen en uiterlijk in de maand van de 65ste verjaardag volledig pensioneren, wordt een extra dienstjaren premie van € 10.000,- bruto per jaar uitgekeerd tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd;
- Indien werknemers uit de geboortejaren 1960 tot en met 1964 maximaal twee jaar deelnemen voorafgaand aan volledige pensionering kunnen zij aanspraak maken op de Eerder Stoppen met Werken-regeling. Hierbij wordt geacht dat hun verlof is opgenomen op het moment dat de pensionering ingaat.

De bovenstaande toezeggingen zijn op voorwaarde dat de eindheffing van RVU-belasting niet plaatsvindt.

b. *Uitbreiding 'Eerder stoppen met werken-regeling'*

Wij willen het graag mogelijk blijven maken dat werknemers eerder stoppen met werken. Het kabinet heeft toegezegd de drempelvrijstelling voor de RVU-heffing bij zware beroepen in stand te houden. De Eerder stoppen met werken-regeling kan daardoor grotendeels worden voortgezet. De regeling wordt uitgebreid met de geboortejaren 1962, 1963 en 1964. Wel wordt een aanpassing gemaakt in Bijlage 11 om deze te laten aansluiten op de regel dat de drempelvrijstelling enkel geldt voor de zware beroepen. Om deze reden wordt de trede White Collar / Kantoor op 0 gezet. De dienstjaren in het volcontinu- of dag-avondrooster blijven meetellen voor de berekening van de Eerder stoppen met werken-model.

Delta II heeft aangegeven dat mede vanwege het feit dat afspraken worden gemaakt over de geboortejaren die synchroon lopen met de looptijd van de overeengekomen CAO alsook internationale verslagleggingsregels het onmogelijk is om een langlopende afspraak te maken aangaande Senioren Fit- en ESMW-regelingen. Afhankelijk van (toekomstige) wetgeving spreken cao-partijen middels Bijlage 12 de intentie uit om afspraken gemaakt inzake Senioren Fit- en ESMW-regelingen op dezelfde en vergelijkbare wijze voort te zetten in volgende CAO's.

ARTIKEL 17-D. EERDER STOPPEN MET WERKEN-REGELING

Voor de geboortejaren 1960 tot en met 1964 is ook een Eerder Stoppen Met Werken-regeling (ESMW) afgesproken. Gedurende maximaal twee jaar respectievelijk maximaal twee jaar en drie maanden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen werknemers gebruik maken van ESMW, die op basis van het zwaar-werk-model (bijlage 10 en 11) voor verzwarende omstandigheden en rekening houdend met de situatie van Delta II, berekent voor hoeveel maanden maximaal een vergoeding wordt verstrekt conform bijlage 10 en 11. Indien de AOW-gerechtigde leeftijd 67 jaar is, is bijlage 10 van toepassing. Bij een AOW-gerechtigde leeftijd van 67 jaar en 3 maanden is bijlage 11 van toepassing.

Het aantal maanden wordt bepaald op basis van een matrix, waarin White en Blue Collar, dienstjaren en rooster worden gecombineerd. Deze matrix is tevens gebaseerd op het zwaar-werk-model van FNV Havens. Als maatstaf voor de berekening van de vergoeding geldt de in het pensioenakkoord overeengekomen AOW-compensatie ter hoogte van maximaal € 27.276,- bruto per jaar met peildatum 2025. Dit bedrag volgt de AOW-ontwikkeling.

Daarnaast worden de gemiste pensioenpremies gecompenseerd over de periode dat eerder gestopt is met werken met een maximum van € 17.000,- bruto per jaar. Dit bedrag van € 17.000,- geldt voor geboortjaar 1960. Voor geboortejaren 1961 tot en met 1964 wordt dit bedrag geïndexeerd conform de automatische prijscompensatie.

Delta II houdt zich het recht voor met betrekking tot de uitbetaling van de pensioenpremies qua uitvoering van de regeling gebruik te maken van de regelingen welke de SVBPVH heeft of in de toekomst zal invoeren.

De bovenstaande toezeggingen zijn op voorwaarde dat de eindheffing van RVU-belasting niet plaatsvindt.

5. Afbouw nachtdiensten

Werknemers die meedoen aan de Senioren Fit Regeling 80-95-100 conform artikel 17-C, worden volledig op vrijwillige basis vrijgesteld van nachtdiensten wat gepaard gaat met een evenredige verhoging van dag- en avonddiensten. Het percentage schematoeslag wordt herrekend rekening houdend met de klokurenmatrix.

6. Vrijstelling Radioman Dek werkzaamheden

Vanaf 60 jaar kunnen medewerkers op eigen verzoek worden vrijgesteld van de Radioman Dek werkzaamheden op Feeders.

Vanaf 62 jaar kunnen medewerkers op eigen verzoek worden vrijgesteld van alle Radioman Dek werkzaamheden.

7. Pensioen

Uitgaande van een looptijd van drie jaren, zal de huidige pensioenovereenkomst met Cappital ASR aflopen tijdens de looptijd namelijk op 1 oktober 2027. In het eerste kwartaal van 2026 wordt een Werkgroep Pensioenen opgericht, waarin cao-partijen en de ondernemingsraad vertegenwoordigd zijn. De Werkgroep Pensioenen maakt afspraken over premiehoogten en nabestaandenpensioen in het kader van de Wet Toekomst Pensioenen. CAO-partijen zijn overeengekomen de beschikbare

premiestaffels die van toepassing zijn voor medewerkers die op dat moment in dienst zijn ongewijzigd voort te zetten.

Het is mogelijk om een adviseur te raadplegen op kosten van Delta II.

8. Collegiale in- en uitleen

Om medewerkers zo goed mogelijk inzetbaar te houden zijn nieuwe afspraken gemaakt over collegiale in- en uitleen tussen Delta II en ECT waarbij de belangen van de medewerkers van Delta II zo goed als mogelijk zijn gewaarborgd.

ARTIKEL 20. COLLEGIALE IN- EN UITLEEN

Delta II treedt in overleg met ECT, vakbonden en de ondernemingsraad van Delta II om nadere invulling te geven aan de praktische uitvoering van collegiale in- en uitleen en kaders te stellen om collegiale in- en uitleen te realiseren. Een werkgroep bestaande uit bovengenoemde partijen is verantwoordelijk voor de uitwerking van deze praktische zaken (o.a. reiskostenvergoeding). Deze afspraken vormen de basis voor het instemmingsverzoek aan de ondernemingsraad.

Medewerkers in dienst van Delta II kunnen uitgeleend worden aan de Hutchison Ports-terminals in het Rotterdamse havengebied.

In eerste instantie wordt een uitvraag gedaan onder de medewerkers die hiervoor in aanmerking willen komen. Indien de werkbehoefte dit vereist en er onvoldoende medewerkers beschikbaar zijn voor uitleen, worden werknemers op roulatiebasis uitgeleend conform de regeling collegiale in- en uitleen. Alle werknemers vallend onder deze CAO komen hiervoor in aanmerking.

In en uitleen van werknemers

De werkbehoefte bij de inlener is leidend. In- en uitlening geschiedt in principe op basis van vergelijkbare functievereisten, maar Delta II houdt oog voor taakroulatie van de werknemers. De mogelijkheid van in- en uitleen is afhankelijk van (potentiële) geschiktheid en opleiding.

Het dienstverband met Delta II dan wel ECT blijft gehandhaafd waardoor arbeidsvoorwaarden ongewijzigd blijven. De betrokken werknemers krijgen indien nodig een aanvullende opleiding. Tevens worden de werknemers op de hoogte gesteld van de geldende veiligheidsvoorschriften van de terminal waar zij te werk worden gesteld, zodat op een veilige wijze de werkzaamheden kunnen worden verricht.

9. Veilig werken

ARTIKEL 46 VEILIG WERKEN

Veiligheid in de haven is cruciaal. Daarom heeft Delta II een voor elke werknemer verplichte veiligheidsopleiding uitgerold, 'Delta II Werkt Veilig'.

De container module van VCH zal niet meer worden aangeboden aan werknemers van Delta II. Daarnaast geldt dat Bijlage 13 van de cao 'cao-protocol stichting veilige haven' vanaf 1 januari 2025 niet meer zal gelden voor Delta II.

10. Advies ITF

Delta II adviseert haar klanten om een cao overeenkomst aan boord van schepen af te sluiten met de ITF of een door de ITF goedgekeurde cao ter bevordering van de veiligheid aan boord van die schepen, voor zowel de bemanning als de havenmedewerkers.

11. Uitrust reiskostenvergoeding

Partijen zijn overeengekomen dat uitrust reiskostenvergoeding zoals opgenomen in het personeelshandboek onverkort van toepassing blijft met dien verstande dat de vergoeding per kilometer wordt verhoogd naar € 0,23 per 1 januari 2025. Ook is toegevoegd dat gedurende de looptijd van de cao de kilometervergoeding steeds wordt verhoogd naar het bedrag wat maximaal fiscaal mogelijk is.

ARTIKEL 38. VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN **3. REISKOSTENVERGOEDING WOON-WERKVERKEER**

De uitrust reiskostenvergoeding zoals opgenomen in het Personeelshandboek blijft onverkort van toepassing met dien verstande dat de vergoeding per kilometer per 1 januari 2025 wordt verhoogd naar € 0,23. De kilometervergoeding wordt gedurende de looptijd van de cao steeds verhoogd tot het maximaal fiscaal bedrag.

12. Ouderschapsverlof

Aan artikel 53 is het onderwerp ouderschapsverlof opgenomen. Daarbij is aansluiting gezocht bij definities en bepalingen uit de Wet Arbeid en Zorg.

13. Ontwikkeling nieuwe terminal

Nadat er een besluit is genomen over Omega, gaat Delta II de invulling van de nieuwe terminal en de bijbehorende arbeidsorganisatie uitwerken. Delta II informeert FNV Havens en CNV over de voorgenomen wijzigingen. De informatie zal zo tijdig worden verstrekt dat over de voorgenomen beslissingen daadwerkelijk overleg mogelijk is. Cao-partijen treden in overleg over de personele gevolgen als gevolg van automatisering, robotisering en de inrichting van de terminal. Daarbij houden cao-partijen rekening met de rol van ondernemingsraad.

14. Bijlage 6 werkgelegenheid / arbeidsplaatsen / ontwikkeling

In het kader van de huidige situatie zullen de werknemersorganisaties halfjaarlijks worden uitgenodigd voor een periodiek overleg.

15. Algemene tekstwijzigingen

Verder is er een aantal aanscherpingen in de teksten van de cao doorgevoerd.

ARTIKEL 33. AFBOUWREGELING BIJ ROOSTERWIJZIGING

Roosterwijziging op eigen verzoek van de werknemer:

- In geval van roosterwijziging op eigen verzoek bij 60 jaar of ouder: geen afbouw roosterurentoeslag;
- In geval van roosterwijziging op eigen verzoek bij 57 jaar of ouder: per jaar dat volgens het oude rooster is gewerkt: afbouw van twee maanden met een evenredige maandelijks afbouw;
- In geval van roosterwijziging op eigen verzoek bij jonger dan 57 jaar: onmiddellijke overgang naar de juiste toeslag.

De afbouwregeling bij een roosterwijziging op eigen verzoek van de werknemer is alleen van toepassing als aan het verzoek tot roosterwijziging een sociaal en/of medische reden ten grondslag ligt. Dit is aan het oordeel van de bedrijfsarts of bedrijfspsycholoog.

ARTIKEL 38. VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN

2. INZET IN ANDERE FUNCTIE

Incidentele inzet

Voor incidentele inzet in een andere functie ontvangt de werknemer met ingang van 1 januari 2023 een 'incidentele inzetvergoeding' van € 33,51 per gewerkte dienst. Bij inzet in een andere functie voor de duur van een taak ontvangt de werknemer de helft van de incidentele inzetvergoeding.

ARTIKEL 50. KORT VERZUIM VERLOF

Aan artikel 50 is toegevoegd dat de verloven die gelden voor familie, ook gelden voor stieffamilie.

BIJLAGE 5 TIJD-VOOR-TIJD REGELING

De werknemer kan een keuze maken uit compensatie van overwerk in 'uitbetaling in geld' of 'tijd voor tijd'. De werknemer kan op elk moment de keuze wijzigen volgens de daarvoor geldende procedure.

Overeengekomen op ... 2025,

Hutchison Ports Delta II B.V.

L.C. Ruijs

FNV Havens

A. Hajjari

CNV

J. Hoogland