



FNV Havens

Ter attentie van de heer J. van der Lecq
Postbus 8696
3009 AR Rotterdam

Rotterdam, 12 januari 2021

Betreft: RST cao per 1 januari 2020

Address

PO Box 454
3190 AK Hoogvliet Rt.

Phone

+31 (0)10 294 24 00

Visiting Address

Reeweg 35
3089 KM Rotterdam
Port number 2750

Bank

ABN AMRO Rotterdam
42 60 81 218
SWIFT BIC ABNANL2A
IBAN NL21ABNA0426081218

KvK 24116222

VAT NL-001852620B01

Geachte heer Van der Lecq,

Hierbij ontvangt u onze voorstellen voor de nieuwe RST cao. Wij behouden ons het recht voor deze voorstellen aan te passen en om nieuwe voorstellen te doen tijdens de onderhandelingen.

Looptijd cao

RST wil afspraken maken voor een looptijd van 24 maanden.

Loonontwikkeling

Op basis van de stand van zaken van RST stellen wij voor om naast de jaarlijkse automatische prijscompensatie geen initiële verhogingen toe te kennen.

Koffiepauze

Wij wensen de koffiepauzes af te schaffen om te komen tot een efficiënter werkende operatie.

Werkzekerheid

De duur van werkzekerheid die wij maximaal kunnen bieden met uitzondering van een TOS gerelateerde FTE reductie, is gelijk aan de looptijd van de nieuwe cao.

Collegiale uitwisseling

Naast de bestaande leveranciers ILS, Matrans en RPS voor het inlenen van medewerkers voor operationele werkzaamheden die vallen onder de cao willen wij de mogelijkheid om ook met andere partijen samen te werken.

Afbouw schematoeslag

RST wenst de afbouwregelingen te beperken, als volgt:

De afbouwregeling is van toepassing:

in geval van verplichte schemawijziging of medische beperking (ter beoordeling van werkgever op basis van het advies van de bedrijfsarts).

De afbouwregeling is niet van toepassing op basis van leeftijd

Medewerkers worden vanaf de leeftijd van 55 jaar in de gelegenheid gesteld om in ander schema te gaan werken met bijbehorende arbeidsvoorwaarden.

Schematoeslag wordt één op één omgezet naar een persoonlijke toeslag

in geval van arbeidsongeschiktheid (afkeuring voor de huidige werkzaamheden in het kader van de WIA).

Verlof

Ten aanzien van verlof hebben wij behoefte aan nieuwe afspraken die de verlofrechten beperken. Daarnaast wensen we verlofaanspraken te verduidelijken op basis van de oorspronkelijk intentie van het verlof.

Aanwijsbare ADV-dagen

De aanwijsbare ADV-dagen zijn met de huidige regels niet toepasbaar binnen RST. Ons voorstel is derhalve dat deze dagen tot uiterlijk één dag vooraf voor 12:00 uur aangewezen kunnen worden.

Verlofrechten naar rato

Het verlof waarop medewerker in het volcontinuïrooster recht heeft, moet evenredig zijn aan het verlof van een medewerker in een ander rooster. Een medewerker in volcontinuï heeft minder dagen nodig om een week vrij te nemen dan een medewerker in een ander rooster. RST stelt voor een evenredig recht toe te kennen door de verlofdagen voor volcontinuï te beperken tot 22 verlofdagen.

Verlofrechten langdurige ziek medewerkers

RST stelt voor om de verlofrechten van langdurig zieke medewerkers aan te sluiten bij de wettelijke regels die sinds 1-1-2012 van toepassing zijn, namelijk: werknemers die langdurig ziek zijn, behouden het recht op hetzelfde aantal verlofdagen als niet-zieke werknemers. Deze volledige vakantieopbouw geldt alleen voor de wettelijke verlofdagen. Voor de bovenwettelijke verlofdagen kunnen we samen aanvullende afspraken maken. Ons voorstel is om medewerkers die gedurende een periode langer dan 12 maanden ziek zijn, geen bovenwettelijk verlofrechten toe te kennen.

Verlof en arbeidstherapeutisch werk

RST wenst voor verlofopname door arbeidsongeschikte werknemers die deels werken, verlof in mindering te brengen voor de gehele arbeidsduur van de verlofdag en niet alleen voor de uren dat er daadwerkelijk arbeid wordt verricht. Dit voorstel is gebaseerd op het feit dat voor arbeidsongeschikte medewerkers gedurende het eerste ziektejaar de volledige verlofopbouw van toepassing is en gedurende het tweede ziektejaar de volledige wettelijk verlofbouw.

Bijzonder verlof

Het bijzonder verlof wensen wij op een aantal punten te beperken, te weten:

- alleen van toepassing als medewerker op de dag van de bijzondere gebeurtenis volgens rooster had moeten werken;
- verhuisdag: vervalt omdat er voldoende ruimte is om hiervoor verlof op te nemen;
- studieverlof: studieverlof is afhankelijk van studie en wordt vastgelegd in een studieovereenkomst;
- ondertrouw: halve dag.



90%-dagen

De rechten die medewerkers ontlenen aan de 90%-dagen sluiten onzes inziens niet aan bij de oorspronkelijk intentie van deze dagen. Regels omtrent deze dagen moeten duidelijker beschreven worden.

- Bestemd voor medewerkers in "operationele buiten functies".
- Alleen van toepassing als alle overige rechten van het betreffende jaar reeds zijn genoten.
- Omdat de 90%-dagen bedoeld zijn als arbeidsduurvermindering vervallen de rechten jaarlijks.

Houdbaarheid wettelijk verlof

Om medewerkers te stimuleren meer verlof op te nemen, willen we de huidige houdbaarheidsperiode van 5 jaar inkorten door aan te sluiten bij de huidige wettelijke regels. Dit betekent dat de wettelijke verlofdagen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze verlofrechten zijn toegekend vervallen.

Afbouw salaris bij langdurige arbeidsongeschiktheid

De afbouw is in de huidige cao zodanig beschreven dat afbouw niet toegepast kan worden. Wat ons betreft moet hierover duidelijkheid gecreëerd worden. Wij stellen daarom navolgende afbouw voor die van toepassing is voor alle arbeidsongeschikte medewerkers.

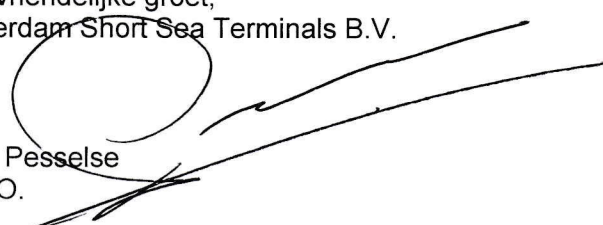
- 1e half jaar: 100% schemasalaris;
- 2e half jaar: 90% van het schemasalaris;
- 2e jaar: 75% van het schemasalaris;
- In geval van een loonsanctie: voortzetting van 75% van het schemasalaris.

Meerwerk in plaats van overwerk

Extra gewerkte uren door part time medewerkers waarmee het gemiddelde van 40 uur/week op maandbasis niet wordt overschreden worden uitbetaald als meerwerk. Meerwerk betekent dat toeslagen niet van toepassing zijn.

Wij vertrouwen op constructieve onderhandelingen.

Met vriendelijke groet,
Rotterdam Short Sea Terminals B.V.



G.P. Pesselse
C.E.O.

