

Onderhandelingsresultaat CAO Vopak Nederland 2021-2023

Vopak, FNV Havens en CNV Vakmensen hebben op 11 december 2020 een onderhandelingsresultaat bereikt voor een nieuwe cao voor de medewerkers van Vopak.

1. Looptijd

De nieuwe cao kent een looptijd van drie jaar, ingaande op 1 januari 2021 tot en met 31 december 2023.

2. Inkomen

Naast de jaarlijkse loonstijging o.b.v. de Automatische Prijs Compensatie (APC) zullen de lonen en de loongebouwen, gedurende de looptijd van de CAO, als volgt worden verhoogd:

1% per 1 januari 2021 en 1,0% per 1 juli 2021

1% per 1 januari 2022 en 0,5% per 1 juli 2022

1% per 1 januari 2023 en 0,5% per 1 juli 2023

Eenmalige uitkering

Medewerkers indienst op 31 december 2020 krijgen met de salarisbetaling van februari 2021 een eenmalige uitkering van € 300,- netto. Voorwaarde hiervoor is dat de werknemers in februari 2021 een actief dienstverband hebben bij Vopak.

3. Pensioenpremie

De deelnemersbijdrage (welke thans op 4% staat) zal per 1 januari 2021 met 1% verlaagd worden naar 3%.

4. Loontabel C-gedeelte

De loontabellen in het C-gedeelte van de Vopak-cao zullen met de APC en de initiële loonsverhogingen worden verhoogd. Daarnaast wordt de bovengrens van de loontabellen van het C-gedeelte als volgt verhoogd:

- Per 1 januari 2021 met € 50,- bruto;

- Per 1 januari 2022 met € 30,- bruto;

- Per 1 januari 2023 met € 15,- bruto.

5. Vertrekstimuleringsregeling

Partijen hebben afgesproken de vertrekstimuleringsregelingen (Bijlage XI) gedurende de looptijd van de cao te continueren. Tijdens deze looptijd zullen cao-partijen onderzoek doen naar een alternatieve regeling gericht op eerder stoppen met werken. Cao-partijen dienen deze studie uiterlijk op 31 december 2022 afgerond te hebben, inclusief een advies voor een (nieuwe) regeling. Cao-partijen hebben de intentie om de (huidige of een alternatieve) vertrekstimuleringsregeling, na de looptijd van deze cao, voort te zetten voor in ieder geval de medewerkers uit geboortejaren t/m 1964. Dit onder de voorwaarde van haalbaarheid, fiscale toelaatbaarheid en betaalbaarheid.

6. Toekenning generatiedagen

Er zal i.v.m. het verbod op leeftijdsdiscriminatie bij de huidige regeling van de generatiedagen, onderzoek worden gedaan hoe deze regeling kan worden omgezet in een (nieuw op te zetten) regeling voor verlofsparen. Tot het moment dat deze nieuwe regeling er is, zal de toekenning van de generatiedagen gecontinueerd worden.

7. Opname tijd-voor-tijd (TVT)

De voorwaarde om bij aaneengesloten afwezigheid van 5 dagen of langer enkel en alleen gebruik te maken van vakantiedagen (artikel 4.2.1.c) komt te vervallen. Per 1 januari 2021 bedraagt de opnametermijn van nieuwe TVT-uren (opgebouwde uren na 1 januari 2021) 6 maanden vanaf de dag waarop de rechten zijn ontstaan. De TVT-uren die niet binnen de gestelde termijn van 6 maanden zijn opgenomen, zullen met de eerstvolgende salarisbetaling worden uitbetaald.

8. Vuilwerktoeslagen Chemie-terminals

Voor de Chemie-terminals zal (op gelijke wijze als bij Europort) een vast bedrag per maand worden vastgesteld aan vuilwerktoeslag. Deze toeslag wordt uitbetaald aan operators en teamleiders van Operations (de zgn. buitenfuncties).

De vuilwerktoeslag voor Botlek-West wordt per 1 januari 2021 vastgesteld op € 83,01 bruto. Voor Botlek-Zuid wordt de vuilwerktoeslag per 1 januari 2021 vastgesteld op € 64,79 bruto. Bij een parttime dienstverband worden deze toeslagen pro rata uitgekeerd. De werknemers die langdurig ziek zijn (> 42 dagen), ontvangen geen vuilwerktoeslag. De bedragen aan vuilwerktoeslag worden conform artikel 18.10.1 jaarlijks geïndexeerd.

9. Werkgelegenheidsgarantie

De werkgelegenheidsgarantie wordt verlengd gedurende de looptijd van de CAO.

10. Sociaal Plan

Het sociaal plan wordt verlengd gedurende 5 jaar, te weten tot en met 31-12-2025 waarbij er geen extra kosten gemaakt zullen worden voor het tekstueel aanpassen van het document.

11. Zakelijke reiskostenvergoeding

De tegemoetkoming voor de zakelijke reiskosten wordt per 1 januari 2021 vastgesteld op € 0,33 per kilometer, gedeeltelijk belast conform fiscale regelgeving.

12. Reiskosten woon-werkverkeer

Het aantal af te leggen kilometers in het kader van het woon-werkverkeer wordt vastgesteld tot een maximum van 75 kilometer vice versa per dag (dit betekent 37,5 kilometer enkele reis).

13. Geboorteverlof

De uitkering van het geboorteverlof van het UWV à tot 70% van het maximale UWV dagloon, wordt door Vopak aangevuld tot 85% van het loon met een maximum van 85% van het maximale UWV dagloon. Vopak continueert de volledige pensioenopbouw gedurende het geboorteverlof.

14. Dagvenster

Het huidige dagvenster is van 07.00 uur tot 19.00 uur. Via instemming van de lokale ondernemingsraad kan het dagvenster van een bepaalde afdeling worden aangepast naar 06.00 tot 18.00 uur. Het dagvenster is maximaal 12 uur per dag.

15. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Artikel 2.6.4 van de Vopak-cao zal als volgt worden aangepast: de duur van de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bedragen maximaal 24 maanden.

Inhuurkrachten die in dienst treden bij Vopak, in gelijke functie als tijdens de inhuurperiode, krijgen indien zij reeds 24 maanden aaneengesloten op inhuurbasis voor Vopak hebben gewerkt, bij indiensttreding een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Indien het om een functie in een andere functionele kolom gaat, zal een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd kunnen worden overeengekomen.

16. Verjaringstermijn verlofdagen

Vanaf 1 januari 2021 zal, op de nieuwe opbouw van wettelijke verlofdagen, de wettelijke verjaringstermijn van toepassing zijn. De aanspraak op de wettelijke vakantiedagen vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is opgebouwd. De verjaringstermijn van de bovenwettelijke dagen blijft ongewijzigd op vijf jaar staan.

17. Meerwerk voor parttime medewerkers

In de Vopak-cao is voor parttime medewerkers pas sprake van overwerk als de gemiddelde arbeidstijd overschreden is (artikel 2.8.3) waarbij de gemiddelde arbeidstijd in dagdienst 38,75 bedraagt. Verder is in de C-artikelen opgenomen dat wanneer de medewerker in deeltijd werkt, er pas sprake is van overwerk toeslagen indien en voor zover de gemiddelde normale arbeidsduur van 7,75 uur per dag overschrijdt. Deze meeruren worden thans conform CAO vergoed met vakantietoeslag (artikel 16.3.2. en 16.3.8).

Per 1 januari 2021 zal bij meeruren van parttime medewerkers, in alle delen van de CAO, een toeslag van 25% gehanteerd worden. Meeruren zijn extra gewerkte uren die bovenop de uren die met een parttime medewerker contractueel overeengekomen zijn worden gemaakt tot aan de gemiddelde normale arbeidstijd (38,75 uur of 34,2 uur).

Van overwerk is vervolgens pas sprake als het aantal gewerkte uren de gemiddelde normale arbeidsduur van 38,75 uur (dagdienst) of 34,2 uur (volcontinu) overschreden is waarna de overwerktoeslagen gehanteerd zullen worden.

18. Inwonende en uitwonende kinderen

Het bijzonder verlof in artikel 4.8.1 van de cao met betrekking tot het overlijden van een uitwonend kind of pleegkind wordt gelijkgesteld aan dat van een inwonend kind.

19. Bijdrage fonds Vorming en Training en Stichting Veilige Haven

- De bijdrage voor het fonds Vorming en Training blijft gehandhaafd;
- De bijdrage aan de Stichting Veilige Haven wordt op basis van de bestaande definitie vastgesteld op € 70,-

Procesafspraken

20. Overgang van volcontinu naar dagdienst

De overgang van volcontinu naar dagdienst is geregeld via de afbouw van de toeslag (CAO artikel 7.6) en via een verlengde afbouw in het kader van mobiliteit van de oudere medewerker (CAO artikel 6.5). Dit laatste artikel is van toepassing als er sprake is van overstap 5 jaar voorafgaand van de AOW-leeftijd.

Partijen gaan met elkaar in gesprek over hoe de overgang naar de dagdienst gestimuleerd kan worden en wat er nodig is om de medewerkers breder inzetbaar te laten zijn buiten de volcontinu. Deze studie zal uiterlijk op 31 december 2022 worden afgerond.

21. Innovatie flexibele roosters/zelf-roosteren

Bij (voorheen) Vopak Westpoort is een pilot geweest op het gebied van zelfroosteren. Partijen hebben afgesproken om de komende CAO-periode in gesprek te gaan over de ervaring vanuit de pilot van (voorheen) Vopak Westpoort en wat dit voor sommige/de overige terminals van Vopak in Nederland kan betekenen. Op basis van wederzijdse interesse van medewerkers en werkgever zal een studieproject gestart worden om de innovatie op dit gebied in kaart te brengen en/of een eigen pilot te initiëren.

22. Pensioenakkoord

Partijen zijn overeengekomen om, zodra er meer duidelijkheid is over de uitwerking van het pensioenakkoord, de thematiek op te pakken in een stuurgroep (bestaande uit FNV en CNV bestuurders en een afvaardiging van Vopak) en een technische werkgroep (bestaande uit een afvaardiging van FNV/CNV kaderleden, COR leden, Pensioenfondsbestuur en Vopak).

De technische werkgroep zal van de stuurgroep de opdracht krijgen om met een passend advies te komen hoe het pensioenakkoord kan worden vertaald naar de pensioenregeling van Vopak. Op basis van dat advies gaat Vopak graag in de stuurgroep in gesprek om te bezien welke aanpassingen van de regeling nodig/mogelijk zijn. Een (eventuele) aanpassing dient hierbij kostenneutraal ten opzichte van het bestaande kostenniveau voor de pensioenregeling te worden vormgegeven.

Partijen spreken af om in 2021 te werken aan een totstandkoming van een verlofspaarregeling. Dit betreft een regeling die het mogelijk maakt om tot 50 weken (en vanuit het pensioenakkoord tot 100 weken) verlof te sparen dat voor verschillende doelen, waaronder het eerder stoppen met werken, kan worden ingezet. Intentie van cao-partijen is om de bestaande (verlof)regelingen, zoals het AOW-hiaatsparen en de levensfasedagen hierbij te betrekken. Dagen worden tegen de actuele waarde van het moment van storting in de regeling gebracht. Dagen zullen niet op de balans van Vopak komen maar op een geblokkeerde rekening worden gezet en zullen niet door Vopak (zoals door APC, initieel, beoordeling- en/of promotie verhoging) geïndexeerd worden. Bij uitdiensttreding of overlijden van de werknemer zal het opgespaarde saldo worden uitbetaald aan de werknemer of diens wettelijke nabestaanden.

23. ORBA

Alle functies zullen worden ge-update en in ORBA PM format worden gezet. Vervolgens zal er, in samenspraak met de vakorganisaties, een nieuwe referentieraster worden opgezet en worden de overige functies via indeling in een salarisklasse geplaatst. Dit project zal in 2021 van start gaan en zal uiterlijk 31 december 2022 worden afgerond. Partijen zullen tevens het functiegebouw onder de loep nemen teneinde tot een meer logisch functiegebouw te komen.

Partijen zullen in 2021 de afspraken rondom het karakter van de functies van CS+ en Planner duidelijker in de CAO gaan vastleggen. Bezien dient te worden of deze functies correct gelabeld zijn als dagdienst, semi-continu of volcontinu en of deze functies de daarbij behorende toeslagen toegekend krijgen.

24. Vopak Westpoort

Alle artikelen met betrekking tot Vopak Westpoort zullen uit de CAO verwijderd worden.

25. Modernere versie van CAO boek

Partijen hebben afgesproken om in gedurende de looptijd van de CAO te gaan werken aan een moderner en eenvoudige weergave van het cao-boekje.

Tekstuele aanpassingen

De volgende tekstuele aanpassingen worden in de Vopak-cao verwerkt:

- **Vervangingstoelagen**

Bij afwezigheid van de leidinggevende, of wanneer een leidinggevende het noodzakelijk acht om een medewerker in deze hogere functie te laten werken kan er sprake zijn van benodigde vervanging en ontvangt een medewerker bij de tijdelijke uitoefening van deze hogere (leidinggevende) functie een vervangingstoelage conform CAO artikel 10.6.1. In artikel 10.1.6.d is er een mogelijkheid om bij vervanging van ten minste 13 weken aaneengesloten een maandelijkse toeslag toe te kennen. Deze toeslag wordt toegekend indien er bij aanvang duidelijkheid is dat de intentie van vervanging 13 weken of langer gaat duren.

Indien er sprake is van vervanging korter dan de 13 weken dan wel van ad-hoc-vervanging, wordt de vervangingstoelage per dienst toegekend.

- **Opleiding en training**

De tekst in artikel 6.3.3. (Ontwikkelingsgerichte opleidingen of trainingen) wordt als volgt aangepast. De voorwaarde dat “de opleiding of training naar het oordeel van uw leidinggevende en HR in het belang van Vopak dient te zijn”, komt te vervallen. In plaats hiervan wordt de voorwaarde gesteld dat deze opleiding onderdeel dient te zijn van het persoonlijk ontwikkelplan van de medewerker dat gericht is op professionele ontwikkeling.

- De abusievelijk aanpassing aan de onderkant van de loontabel van de C-schalen zal in het opmaken van de loontabellen van 2021 de ondergrens weer met € 150,00 worden verlaagd. Daarmee komt de onderkant van de C-loonstructuur (excl. initieel en APC) weer op het niveau van 2017.
- Bij de nevenactiviteiten dient de arbeidstijdenwet in acht genomen te worden.
- Tekstuele verduidelijking van artikel 2.9.3. met betrekking tot de verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, namelijk i.p.v. de tekst dat deze ‘van rechtswege beëindigd’ het opnemen van ‘wordt deze arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd niet verlengd of omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd’.

Overige onderwerpen

Door een aantal wettelijke wijzigingen dient de Vopak-cao op de volgende punten te worden aangepast:

- Wet aanpassing arbeidsduur is opgegaan in Wet flexibel werken inclusief de wijziging in de wettelijke bepaling.
- Wijziging (artikel 2.6.5) in de wettelijke bepalingen rondom proeftijd. De proeftijd is 1 maand bij arbeidsovereenkomsten van meer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar. Contracten korter dan 6 maanden hebben geen proeftijd.
- Tijdens ziekte wordt geen arbeidstijdverkorting opgebouwd. Ter verheldering met betrekking tot ATV (opbouw en uitbetaling) en ouderendagen zal in de CAO worden opgenomen dat een correctie van opbouw en uitbetaling bij afwezigheid door ziekte plaatsvindt. Ten behoeve van de uitvoerbaarheid wordt dit alleen toegepast bij langdurige ziekte (>42 dagen).

Consolideren van cao-artikelen

De overige bepalingen in de Vopak-cao, met de looptijd van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2020, blijven ongewijzigd van kracht

Aldus overeengekomen te Rotterdam op vrijdag 11 december 2020.

Mathilde de Winter
Director Human Resource Vopak

Asmae Hajjari
Bestuurder FNV Havens

Hanane Chikhi
Bestuurder CNV Vakmensen