

Eindbod
wijziging en verlenging Collectieve Arbeidsovereenkomst
Zeeland Refinery N.V. te Nieuwdorp

De ondergetekenden:

- 1 Zeeland Refinery N.V. te Nieuwdorp**, hierna ook te noemen: ‘**werkgever**’
en
2a Federatie Nederlandse Vakbeweging te Utrecht (hierna: FNV) en
2b CNV Vakmensen.nl te Utrecht (hierna: CNV),
hierna gezamenlijk te noemen “**de vakbonden**”;
partijen 1 en 2 hierna ook gezamenlijk aan te duiden als “*partijen*”;

Partijen hebben diverse malen onderhandeld over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande cao. Op donderdag 30 november 2023 is gebleken dat partijen geen overeenstemming konden bereiken over de loonsverhoging. Werkgever heeft daarom het onderstaande eindbod uitgesproken en vastgesteld.

Algemene voorwaarden:

Het gaat hier om een totaalpakket van afspraken (“Package deal”). Dat wil zeggen dat de verschillende punten onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en niet afzonderlijk maar als geheel moeten worden aanvaard.

Wijzigingen:

1. Looptijd

De looptijd bedraagt 12 maanden te weten ingaande op 1 oktober 2023 en eindigend op 30 september 2024.

2. Structurele loonsverhoging:

Werkgever zal de schaalsalarissen met ingang van 1 oktober 2023 structureel verhogen met 5,5%.

3. Werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering ex artikel 32 lid 2

De werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering zoals bedoeld in artikel 32 lid 2 wordt verhoogd van € 80,00 naar € 100,00 bruto per persoon per maand. Tevens geldt voor de deeltijd werknemer, in afwijking van artikel 6 lid 3-d dat hij eveneens dit volledige bedrag ontvangt.

4. Tijdelijke aanpassing minimum salarisbedragen

De tijdelijke aanpassing van de minimum salarisbedragen bij behalen van een verklaring, brevet of benoeming, zoals bedoeld in de dienstmededeling nr. 019 van dd. 3 maart 2022 onder punt a), wordt verlengd gedurende de looptijd van de cao.

5. Reiskostenvergoeding woon-werk

Met ingang van 1 januari 2024 wordt, na overleg met de ondernemingsraad, in de betreffende Personeelsprocedure de reiskostenvergoeding verhoogd van netto € 0,21 naar € 0,23. De overige voorwaarden blijven onveranderd.

6. Overwerk

In de cao wordt ter verduidelijking en ter verruiming artikel 11 lid 2 structureel gewijzigd in:

In geval van overwerk wordt tijd voor tijd (compensatie-uren) toegekend, op te nemen binnen 12 maanden nadat is overgewerkt. Indien de werknemer dit aangeeft, vindt uitbetaling plaats. Wanneer de compensatie-uren niet binnen 12 maanden zijn opgenomen, worden deze automatisch uitbetaald.

Tevens zal aan artikel 11 in de cao worden toegevoegd:

3.d In afwijking van lid 3.a geldt in geval van overwerk wat gerelateerd is aan dreigende onderbezetting, een toeslag van 0,58% van het basismaandsalaris.

Voorts zal worden gedefinieerd wat wordt verstaan onder “overwerk om dreigende onderbezetting te voorkomen” (strekking: voldoen aan de minimumbezetting in de ploegen). In het protocollair schrijven bij de CAO zal worden opgenomen:

Voor overwerk ter voorkoming van onderbezetting zijn voor de looptijd van de cao de volgende aanvullende bepalingen op artikel 16 van kracht.

Voor een **extra opkomst** gerelateerd aan dreigende onderbezetting (artikel 11 lid 3.d) heeft de werknemer de keuze uit:

8 uur overwerk	A	Uitbetalen: 16 x 0,58%	"opkomstbonus" €300,= bruto
	B	Standaard: 8 compensatie-uren + 8 x 0,58%	"opkomstbonus" €225,= bruto
	C	Alternatief: 12 compensatie-uren + 4 x 0,58%	geen "opkomstbonus"
4 uur overwerk	A	Uitbetalen: 8 x 0,58%	"opkomstbonus" €150,= bruto
	B	Standaard: 4 compensatie-uren + 4 x 0,58%	"opkomstbonus" €112,50 bruto
	C	Alternatief: 6 compensatie-uren + 2 x 0,58%	geen "opkomstbonus"

Bovenstaande bepalingen tezamen met de al bestaande overwerkbepalingen in de cao, treden in de plaats van de aanvullende regels in de dienstmededeling nr. 019 van 3 maart 2022.

7. Gedifferentieerde WGA-premie

De wetgever heeft aan werkgever de mogelijkheid toegekend om de helft van de gedifferentieerde WGA-premie op het nettoloon van de werknemer in te houden. Partijen zijn overeengekomen dat werkgever gedurende de looptijd van de CAO van dit recht geen gebruik zal maken. Dit betekent voor de werknemer een voordeel (bij max SV -loon) van ongeveer € 12,50 netto per maand.

8. Functiegebouw en loongebouw

Werkgever heeft geconstateerd dat de huidige functiebeschrijvingen zijn verouderd en het huidige salarisgebouw disbalansen kent. Dit vraagt om een meer fundamentele herziening. In de loop van 2024 zal een zgn. ORBA-traject worden voorbereid en gestart, waarbij functies hernieuwd worden beschreven en gewaardeerd. Een en ander gericht op het actualiseren van het zgn. functiehuis c.q. de cao-functielijst (Bijlage1).

Na afronding van dit traject zal vervolgens het huidige salarisgebouw (salarisschalen in Bijlage 2) worden geëvalueerd. Een en ander gericht op het verkrijgen van een uitgebalanceerd en bij de onderneming passend loongebouw.

Nu onvoorzien, maar als een werknemer in een lagere functie wordt ingedeeld dan zal werkgever aan deze werknemer een zgn. welvaartsvaste persoonlijke toeslag toekennen (geen verlaging van salaris).

9. Verlofsparen en vervallen vakantiedagen ex artikel 19 lid 5.

Belangrijk blijft dat werknemers gedurende het betreffende kalenderjaar recupereren en daarvoor in ieder geval de wettelijke vakantiedagen opnemen. Dit blijft een aandachtspunt bij het verder ontwikkelen van het Duurzaam Inzetbaarheidsbeleid, gericht op het bereiken en behouden van een vitale 'organisatie' met vitale (oudere) 'werknemers'.

Gedurende de looptijd van de cao zal een verkenning plaatsvinden over de mogelijkheid, om een eventuele verlofspaarregeling (max. 50 weken sparen) binnen de onderneming op te zetten. Onderdelen bij deze verkenning zijn de betekenis van reserveringen op de balans en de noodzakelijke toestemming daarvoor, de voorwaarden voor opname verlof, maximum aantal te sparen uren per kalenderjaar. Voor deze verkenning zal een dynamische werksessie met een brede vertegenwoordiging van werknemers worden georganiseerd. Werkgever zal in januari 2024 een eerste bijeenkomst beleggen.

In artikel 19 lid 5 (verval vakantiedagen) wordt de toegevoegde "Noot" voor de looptijd van de cao verlengd. Dat wil zeggen gedurende de looptijd van de cao maakt werkgever geen gebruik van het vervalrecht

10. Plusroosterregeling.

De zgn. "Plusroosterregeling" zal na de gelopen pilotperiode definitief worden ingevoerd. Voorwaarde hierbij is dat de grenzen van de Arbeidstijdenwet sterker worden geborgd via implementatie van de digitale planningstool (planpoint van DEHORA). De intentie is dat deze implementatie wordt gerealiseerd in kwartaal 2 van 2024.

11. Ontwikkelingsgesprek.

De behoefte bij de werknemers is dat meer aandacht wordt besteed aan ontwikkeling van kennis, vaardigheden, competenties en inzet van aanwezige talenten via functiebegeleidingsgesprekken. In het verleden is geconstateerd dat ontwikkelingsgesprekken moeizaam tot stand komen. Ook is geconstateerd dat voor de cao-werknemers beperkte functioneringsgesprekken plaatsvinden (voornamelijk gericht op veiligheidsevaluatie). Daarvoor zijn inmiddels acties ondernomen. Leidinggevendenden zijn inmiddels getraind in methoden (Lepaya 2023) om met hun werknemers in gesprek te gaan. In 2023 heeft bijna iedere werknemer een ontwikkelingsgesprek gevoerd met zijn/haar leidinggevende. HR onderzoekt de mogelijkheden om ondersteuning te bieden op de inhoud van de gesprekken, zodat deze voor de medewerkers een gelijkwaardige structuur bieden. Voorts zullen de huidige personeelsprocedures (loopbaanbegeleiding) worden herzien. Ook wordt gezocht naar een mogelijkheid om te formaliseren dat de werknemer zich kan wenden tot HR en of de trainingssectie, als deze aangeeft zijn ontwikkelingsbehoefte buiten de reguliere (hiërarchische) arbeidsverhouding te willen bespreken. Werkgever zal over de huidige stand van zaken en de uitvoering van deze beleidsvoornemens de vakbonden informeren.

12. Premie Stichting PAWW.

Inmiddels is de aansluiting, via een “Verzamel-cao” bij het apart fonds onder de naam ‘Stichting Private Aanvulling WW en WGA’ (PAWW) verlengd. Dit betekent dat de cao-werknemers deelnemen aan de betreffende regeling. Werknemers betalen daarvoor een bijdrage uit het brutoloon, die door werkgevers wordt afgedragen aan dit landelijk fonds. Als een werknemer aan de voorwaarden voldoet, kan hij of zij na afloop van de wettelijke WW- en WGA-uitkering een aanvulling uit dit fonds ontvangen. Alle relevante informatie met betrekking tot deze regeling over en de uitvoering van het derde WW-jaar is terug te vinden op de [website van de Stichting PAWW](#).

Tussen het tijdstip waarop de eerste “verzamel-cao” eindigde en de ingangsdatum van de daaropvolgende “verzamel-cao” (de nu lopende “verzamel-cao”), is de werknemersbijdrage voortgezet. Gebleken is dat de ingehouden premies in de periode zonder “verzamel-cao” niet meer afgedragen kunnen worden. In dat verband is een (eenmalig) bedrag ter grootte van totaal € 22.587,52 vrijgevallen. Werkgever en vakbonden hebben afgesproken dit eenmalige bedrag aan te wenden ten gunste van de werknemers, gericht op Duurzame inzetbaarheid. Partijen zullen daarover nader in overleg treden.

13. Fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie

Werkgever zal voor de looptijd van de cao de binnen zijn onderneming bestaande regeling fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie blijven toepassen.

14. Werkgeversbijdrage vakbondswerk

Bij het verlengen van de cao, verklaart de werkgever zich voor de looptijd van de cao bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De Stichting Fonds Industriële Bonden (Stichting FIB) is belast met de uitvoering.

Aldus door werkgever vastgesteld en uitgesproken dd. 30 november 2023 te Nieuwdorp.