

De ondergetekenden,

Nederlands Loodswezen B.V., gevestigd te Rotterdam – deelgemeente Hoek van Holland, hierna te noemen 'werkgever',

partij ter ene zijde,

en

ABVAKABO FNV

CNV Publieke Zaak

Vakbond Personeel Loodswezen (VPL), hierna te noemen 'vakorganisaties',

partijen ter andere zijde,

verklaren het volgende onderhandelingsresultaat te hebben bereikt:

1. Looptijd

De cao Loodswezen heeft een looptijd van 12 maanden, te weten van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015.

2. Salariëring

De salarissen worden als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2015 € 65,- per trede in de salaristabel
- per 1 juli 2015 1 %;

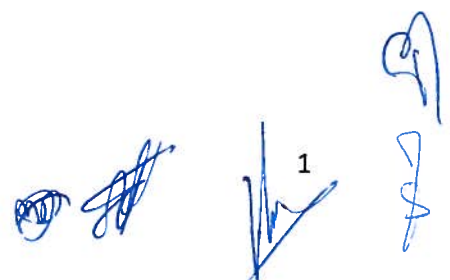
De tekst van artikel 41, lid 1, van de cao zal hieraan worden aangepast. Tevens zullen de salaristabellen in bijlage 1 van de cao worden aangepast aan deze salarisverhogingen. In lid 2 van artikel 41 zal worden aangegeven dat de ploegentoeslag meestijgt met de procentuele verhogingen; niet met de nominale verhoging van de salarisschalen.

Artikel 48 lid 4 van de cao zal zodanig worden aangepast, eveneens in die zin dat de ploegentoeslag zal meestijgen met de procentuele verhogingen van de salarissen. Dit betekent dat per 1 juli 2015 de ploegentoeslag wordt verhoogd met 1%.

Per 1 januari 2015 wordt de resultaatafhankelijke uitkering afgeschaft. Artikel 48A van de cao komt hier mee te vervallen.

FLO-uitkeringen worden per 1 januari 2015 verhoogd met € 40,- per maand bij 100% FLO. Bij lagere FLO-uitkeringen wordt het bedrag naar rato aangepast.

Per 1 juli 2015 worden de FLO-uitkeringen verhoogd met 1%.



3. Pensioenregeling

Per 1 januari 2015 gaat de pensioenopbouw van 2,15% naar 1,875% (fiscaal toegestane maximum). Daarbij zal de fiscaal minimaal toegestane franchise AOW worden gehanteerd. Artikel 62 lid 2 van de cao Loodswezen zal overeenkomstig worden aangepast.

Het nabestaandenpensioen op opbouwbasis, dat sinds 1 januari 2014 op vrijwillige basis geheel of voor 50% kan worden opgebouwd, zal per 1 januari 2015 worden gewijzigd in een verplichte deelname voor alle werknemers van 100%. De opbouw van het nabestaandenpensioen bedraagt 70% van de opbouw van het levenslang ouderdompensioen. Per 1 januari 2015 bedraagt de opbouw derhalve 1,313% per jaar. De werknemers bijdrage in de premie blijft gehandhaafd op de huidige 2,25% van de pensioengrondslag. Het nabestaandenpensioen op opbouwbasis kan op de pensioeningangsdatum geheel of gedeeltelijk worden omgezet in een hoger ouderdompensioen. Artikel 62 lid 10 van de cao Loodswezen zal overeenkomstig worden aangepast.

Onderstaande aanbevelingen van de stuurgroep "Heroverweging pensioenvoorziening" zijn door de cao partijen overgenomen:

1. In het kader van de huidige marktomstandigheden is het passend om een kortere contractduur dan vijf jaar (bijvoorbeeld 2 of 3 jaar) met een verzekeraar overeen te komen.
2. De uitvoering van de pensioenregeling kan op dit moment niet anders vorm gegeven worden dan via het pensioenfonds. De periode die nodig is om een mogelijk andere uitvoeringsvorm te onderzoeken en een ordentelijke overgang te realiseren vergt enige tijd. De kosten van de uitvoering via een ondernemingspensioenfonds zijn in de afgelopen jaren generiek gestegen. In de nabije toekomst lijken de kosten van deze uitvoeringsvorm vanwege de toenemende wettelijke eisen naar verwachting verder te stijgen. De stuurgroep is van mening dat dit niet in de weg hoeft te staan aan het vaststellen van de pensioenregeling ingaande 1 januari 2015, maar geeft de cao-partijen mee dat de uitvoeringsvorm mede om kostentechnische redenen gedurende de komende periode wel onderwerp van nader onderzoek zal zijn.
3. De stuurgroep adviseert de cao-partijen om de huidige voorwaardelijke indexatie ambitie te handhaven, maar tevens het bestuur van Stichting Pensioenfonds Loodswezen (SPL) de ruimte te geven om – binnen de kaders van de door SPL in de praktijk gehanteerde indexatie ambitie van 50% CPI-verhoging en de kaders van de (veranderende) wet- en regelgeving – op een evenwichtige en passende manier te kunnen handelen.
4. Indien de cao-partijen overwegen de uitvoering door SPL na 2014 te continueren, wordt aanbevolen om:
 - Samen met het SPL-bestuur te bezien hoe de governancestructuur aan de eisen en wensen kan blijven voldoen.
 - Ten minste jaarlijks gezamenlijk met het SPL-bestuur relevante ontwikkelingen en besluiten en de financiële positie van het fonds te bespreken.
 - In overleg met het SPL-bestuur de eisen en wensen ten aanzien van de uitvoering van de pensioenregeling inventariseren en deze zoveel mogelijk vastleggen.

Artikel 62 van de cao Loodswezen wordt aangepast door de projectgroep die belast is met de tekstuele en inhoudelijke actualisatie van de CAO



4. Forfait landelijke Pool

Met ingang van 1 januari 2015 zal uitsluitend voor de medewerkers van de landelijke pool een door de Belastingdienst vastgesteld forfait gaan gelden voor de reis- en verblijfkosten. Dit forfait bedraagt € 18,- per gewerkte dag. De Belastingdienst heeft dit forfait vastgesteld voor een periode van twee jaar. Wanneer toepassing van het forfait als gevolg van wet- en regelgeving niet meer is toegestaan, of de hoogte van het forfait door de Belastingdienst wordt bijgesteld, zullen partijen hierover in overleg treden om tot voor beide partijen acceptabele oplossing te komen.

Artikel 74 zal hiermee worden aangepast.

5. Duurzaam@work koppelen aan de zeevaartkeuring

Per 1 januari 2015 wordt Duurzaam@work gekoppeld aan de zeevaartkeuring. Duurzaam@work is een instrument om de belastbaarheid van werknemers te kunnen volgen. In verband met de privacy gevoeligheid van de gegevens worden afspraken gemaakt met de OR over de waarborging van de vertrouwelijkheid. Voor de werknemers van kantoor en loodsdienstcoördinatie wordt een aparte planning opgesteld.

De zeevaartkeuringen inclusief Duurzaam@work worden uitgevoerd door de Arbo Unie. Om te stimuleren dat werknemers de zeevaartkeuring door de Arbo Unie laten uitvoeren, betaalt de werkgever de kosten daarvan. Indien werknemers er toch voor kiezen zich elders te laten keuren, worden deze kosten niet door de werkgever betaald of vergoed.

6. Reiskosten woon- werkverkeer

De maximum te vergoeden afstand van 60 kilometer enkele reis voor woon- werkverkeer wordt afgeschaft. Het daadwerkelijke aantal kilometers voor woon- werkverkeer wordt vergoed conform de geldende fiscale mogelijkheden. Artikel 72 zal worden aangepast. Met de ondernemingsraad zullen afspraken worden gemaakt om te voorkomen dat werknemers die in twaalf uren diensten lopen, dusdanig veel reistijd tussen de diensten hebben dat daardoor gezondheid of veiligheid in het gedrang komen.

7. Participatiewet

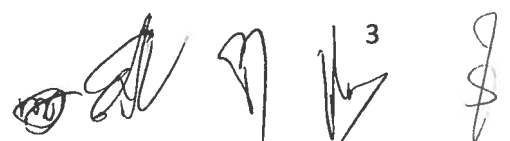
De werkgever zal haar verplichtingen volgens deze wet nakomen, maar wacht op verdere informatie vanuit de overheid.

8. Wet werk en zekerheid

Cao-partijen bevestigen de afspraak uit het sociaal akkoord en in de Stichting van de Arbeid-brief van 11 juli 2014 om de duur en de opbouw van de WW en de loongerelateerde WGA te repareren door middel van een Private Aanvullende WW-uitkering, ingaande op het moment van de wettelijke wijzigingen. In de Stichting van de Arbeid is eveneens afgesproken dat huidige boven- en nawettelijke regelingen op de WW niet beïnvloed worden door de afspraken uit het Sociaal Akkoord.

9. WKR

De regelingen in het kader van de werkkostenregeling worden nu niet aangepast, de werkgever valt binnen de ruimte die er is met de regelingen. Gedurende 2015 zal met de OR worden afgestemd of er regelingen aangepast dienen te worden.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are four distinct marks: a signature with a circular stamp, a stylized 'M', a signature with a '3' above it, and a vertical symbol resembling a dollar sign.

10. Tekstuele en inhoudelijke actualisatie van de CAO

Tijdens de voorbereiding van het CAO overleg is geconstateerd dat de CAO tekst op veel plaatsen verouderd is, voor meerdere uitleg vatbaar en dat soms verwijzingen niet kloppen. Een projectgroep zal de CAO door nemen en wijzigingsvoorstellen ter bespreking voorleggen aan de cao-partijen. De bedoeling is dat deze wijzigingsvoorstellen in het periodieke technisch overleg tussen cao-partijen zullen worden besproken en dat de overeengekomen wijzigingen worden verwerkt in de cao per 1 januari 2016.

11. Tekstuele wijzigingen cao 2015

In de cao wordt een aantal aanpassingen / wijzigingen in de tekst doorgevoerd zoals die in bijlage 1 bij dit onderhandelingsresultaat zijn weergegeven.



Bijlage 1

Hoofdstuk 5 Sociale voorzieningen

Loon of uitkering wegens arbeidsongeschiktheid na beëindiging van de arbeidsovereenkomst, lid 1 en 2 toevoegen aan artikel 60

1. Indien werknemer op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst arbeidsongeschikt is wegens ziekte en in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de Ziektewet of WIA WGA, dient werknemer zich strikt te houden aan de voorschriften en richtlijnen die ter zake van ziekte en arbeidsongeschiktheid door of namens het UWV zijn of worden uitgevaardigd. Voorts dient werknemer actief mee te werken aan herstel en werkhervatting, onder meer door passende arbeid te verrichten indien hij daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen en geen eisen te stellen in verband met door hem te verrichten arbeid die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren. Werknemer is gehouden om werkgever maandelijks op de hoogte te houden van de activiteiten die werknemer terzake ontplooit en voorts om van hervatting, herstel of beëindiging van de Ziektewet uitkering (onder opgave van redenen) terstond schriftelijk aan werkgever mededeling te doen. De hiervoor omschreven verplichtingen gelden ook in de situatie waarin werknemer zich binnen vier weken na het einde van de arbeidsovereenkomst ziek meldt. In dat geval heeft werknemer daarnaast de verplichting werkgever terstond van deze ziekmelding schriftelijk op de hoogte te stellen. De hiervoor omschreven verplichtingen blijven bestaan zolang werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewet- of WIA WGA- uitkering geniet. Zodra werknemer volledig is hersteld dan eindigen de verplichtingen, tenzij werknemer binnen 4 weken na hersteld melding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.
2. Indien werknemer een van de verplichtingen als bedoeld in lid 1 overtreedt, verbeurt hij aan werkgever een terstond en zonder nadere aanmaning, ingebrekestelling of rechterlijke tussenkomst een opeisbare boete van € 2500,- voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van €500,- voor iedere dag (een dagdeel daaronder begrepen), dat de overtreding voortduurt. Deze boete is rechtstreeks verschuldigd aan de werkgever en strekt deze tot voordeel. Deze boete laat onverminderd het recht van werkgever om nakoming van de verplichtingen van werknemer te vorderen.
Werkgever kan ervoor kiezen om in plaats van de hiervoor genoemde boete volledige schadevergoeding van werknemer te vorderen

Het huidige artikel 60 lid 1 en 2 worden lid 3 en 4

Bijlage 5: Protocolaire afspraken

5. Levensfasebewust Personeelsbeleid

De werkgever en de vakorganisaties onderschrijven het belang van duurzame inzetbaarheid om werknemers langer, vitaler en gemotiveerder inzetbaar te houden. Om die reden zullen partijen gezamenlijk blijven investeren in duurzame inzetbaarheid.

Naast de continuering van de bestaande instrumenten die de werkgever thans heeft om vorm te geven aan duurzame inzetbaarheid, zullen partijen gedurende de looptijd van de cao onderzoek doen naar andere instrumenten in het kader van duurzame inzetbaarheid. Tijdens dit onderzoek zal aandacht worden besteed aan de mogelijkheid en wenselijkheid van de invoering van een (persoonlijk) budget ten behoeve van duurzame inzetbaarheid.



5

Aldus overeengekomen te Hoek van Holland op 19 november 2014

Namens de werkgever:

Nederlands Loodswezen B.V.

.....
J.W. Bentinck
Directeur

.....
J.M. Schlepers
Manager Staf en Organisatie

Namens de vakorganisaties:

ABVAKABO FNV

.....
E. Vermeulen
Bestuurder

CNV Publieke Zaak

.....
M. Tramper
Bestuurder

VPL

.....
P. Jekkers
Bestuurder