

Onderhandelingsresultaat wijziging en verlenging cao Huntsman Holland B.V.

Tussen:

Huntsman Holland B.V. te Rotterdam

als partij aan werkgeverszijde

en

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) te Utrecht

CNV Vakmensen.nl te Utrecht

ieder afzonderlijk en tezamen als partij aan werknemerszijde

tezamen "partijen",

is uitvoerig onderhandeld over wijziging en verlenging van de tussen hen bestaande cao. Deze onderhandeling heeft op dinsdag 14 september 2021 geleid tot dit onderhandelingsresultaat.

1. Looptijd:

Partijen zijn overeengekomen dat de cao wordt verlengd met 25 maanden, te weten ingaande op 1 juli 2021 en eindigend op 31 juli 2023.

2. Loonsverhogingen:

Partijen zijn overeengekomen dat de schaalsalarissen als volgt structureel worden verhoogd, te weten:

a) met ingang van 1 juli 2021 met 2,75%;

b) met ingang van 1 juli 2022 met 2,75%.

3. WGA-gedifferentieerde premie:

Partijen zijn overeengekomen dat werkgever gedurende de looptijd van de cao de premielast voor de zogenaamde WGA-gedifferentieerde premie volledig draagt.

4. Duurzame inzetbaarheid:

De tussen partijen gemaakte afspraken worden gecontinueerd.

5. Aansluiting Stichting Paww.

De Stichting Private Aanvulling WW & WGA (SPAWW) is uiteindelijk in 2016 opgericht om te voldoen aan de vraag naar aanvullend inkomen bij WW en WGA. Onder de medewerkers bij Huntsman ontbrak afgelopen jaren het benodigd (collectief) draagvlak, om bij deze Stichting aan te sluiten. Dientengevolge zijn geen verdere acties ondernomen. Vakbonden hebben ingebracht dat zij hernieuwd over een (eventuele) aansluiting willen praten.

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA voor de cao-werknemers kan worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. De premie hiervoor, inclusief de uitvoeringskosten, zal conform de brief van de Stichting van de Arbeid van 24 november 2015 voor rekening komen van de werknemer en wordt ingehouden op het nettoloon zodra een overeenkomst met een uitvoerder is gesloten.

Werkgever zal een eventuele aansluiting faciliteren. Vakbonden zullen de cao-werknemers informeren over de regeling en onderzoeken of voldoende draagvlak bestaat voor

een verplichte collectieve aansluiting van de cao-werknemers. Inhoudelijke vragen zullen door de vakbonden worden opgepakt. Werknemers worden geattendeerd op de voorlichting van de Stichting PAWW, zie links (*Ctrl & druk op muis*):

[Wat is SPAWW | SPAWW](#) (inclusief voorlichtingsfilmpje)

[Veelgestelde vragen | SPAWW](#)

Afhankelijk van de uitkomst van de ledenraadpleging wordt besloten of voor de cao-werknemers een aansluiting bij de Stichting PAWW wordt geëffectueerd.

6. Verschoven uren ex artikel 25

Met ingang van 1 november 2021 vervalt de verschoven urenregeling (artikel 25).

7. Consignatie QC-Laboratorium ex artikel 21 lid 3

Met ingang van 1 november 2021 vervalt lid 3 in artikel 21: de afwijkende consignatievergoeding voor de werknemers in het QC-Laboratorium.

Motivatie achter vervallen van deze bepalingen is vereenvoudiging en gelijkschakeling consignatievergoeding, zodat de algemene vergoeding ook geldt voor QC-laboratorium. Daarbij hebben vakbonden uitgesproken dat nu voor de werknemers in het QC-laboratorium de consignatievergoeding gelijk wordt aan de algemene vergoeding zoals bedoeld in lid 2, dit niet mag betekenen dat hierdoor de bezetting van de middagploeg wijzigt. Partijen zullen na afloop van de cao deze wijzigingen evalueren.

8. Overwerk ex artikel 22 lid 3: vereenvoudiging overwerkstarieven.

Met ingang van 1 november 2021 wordt artikel 22 lid als volgt vereenvoudigd via het reduceren van het aantal overwerkstarieven. Op grond van een inventarisatie van verricht overwerk gaan partijen ervan uit dat deze vereenvoudiging voor werknemers een voordeel heeft.

Nieuw lid 3:

De werknemer die op grond van lid 1 overuren heeft gewerkt ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze overwerkvergoeding bedraagt per gewerkt uur de volgende percentages:

Overwerkvergoeding:

- | | |
|---|----------|
| 1. a. per gewerkt uur voorafgaand of aansluitend aan een dienst (ma/za) | : 0,87%; |
| b. per gewerkt uur voorafgaand of aansluitend aan een dienst op zondag | : 1,45% |
| 2. per gewerkt uur op roostervrije dag | : 1,45%; |
| 3. per gewerkt uur op een feestdag: | : 2,32%. |

9. Uitzendarbeid ex artikel 8 lid 2

Artikel 8 lid 2 Uitzendarbeid wordt als volgt gewijzigd:

“Werkgever zal een restrictief beleid voeren ten aanzien van inhuren van uitzendkrachten. Bedrijfsomstandigheden waarbij uitzendkrachten door werkgever kunnen worden ingehuurd zijn onder meer: bij piekvorming in werkzaamheden (zoals bij Shutdown en nieuwbouw, arbeidsongeschiktheid en vakantieperioden) en onderbezetting ten gevolge van (moeilijk te vervullen) vacatures en of met het oog op een wijziging in de organisatie, die om een tijdelijke overgangssituatie vraagt.

Werkgever geeft het uitzendbureau de instructie dat de uitzendkracht het salaris ontvangt conform het bepaalde in de cao van Werkgever. Op verzoek van de uitzendkracht en/of de vakbond zal de werkgever meewerken om te onderzoeken of de afspraken correct zijn nagekomen.”

10. Tijdelijke afwijkende roosters ex artikel 11 lid 6

Artikel 11 lid 6 wordt als volgt aangepast:

“Indien de bedrijfsomstandigheden daarom vragen, kan de werkgever de individuele werktijden aanpassen dan wel voor bepaalde groepen voor bepaalde tijd afwijkende dienstroosters vaststellen.

Ingeval van te voorziene grote projecten, zoals shutdown zal werkgever met de ondernemingsraad overleggen over aanpassing van de roosters. *Deze afwijkende roosters zullen vervolgens tijdig aan de betrokken werknemers worden meegedeeld. Een en ander dusdanig dat de betrokkenen daarmee in hun privéomstandigheden rekening kunnen houden.*

11. Geboorteverlof (WIEG)

in artikel 28 cao (geoorloofd verzuim) wordt onderstaand (nieuw) lid opgenomen:

“Binnen de onderneming van werkgever wordt de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) onverkort gevolgd. Aanvullend geldt, indien en voor zover gewenst kan de werknemer de wettelijke uitkering bij aanvullend geboorteverlof aanvullen via uitruil van zijn verlofrechten. Werknemer en werkgever zullen daarover onderling afspraken maken en deze schriftelijk vastleggen.

Werkgever zal gedurende de periode van (aanvullend) geboorteverlof de pensioenopbouw voortzetten.”

12. Thuiswerkregeling

Werkgever zal met de ondernemingsraad een thuiswerkregeling bespreken en vakbonden informeren over de uitkomst.

13. Vakantiedagen:

In artikel 29 lid 11 wordt onderstaande noot toegevoegd:

“Indachtig de bijzondere omstandigheid van Covid-19 in het kalenderjaar 2020, geldt in afwijking van het hierboven bepaalde dat, uitsluitend de wettelijke vakantiedagen verworven in het kalenderjaar 2020 vervallen op 31 december 2021: d.w.z. 12 maanden na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd.”

14. Diversen:

- a. Bij het verlengen van de cao zal werkgever de werkgeversbijdrageregeling zoals bedoeld in artikel 4 lid 5 voor de looptijd verlengen.
- b. Fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie blijft voor de looptijd van de cao van kracht.
- c. Bij het wijzigingen van de cao-tekst, zal naast het aanpassen van de tekst ten gevolge van wetwijzigingen tevens aandacht worden besteed aan een aantal onduidelijkheden, die bij het van kracht worden van de nieuwe cao-tekst anders geformuleerd hadden kunnen worden. Deze wijzigingen zullen in overleg tussen partijen worden vastgesteld.

Aldus door partijen besproken, vastgesteld en ondertekend dd. 14 september 2021 te Rotterdam, namens

Huntsman Holland B.V.

FNV

CNV Vakmensen.nl

Miranda Aleman

Iris van der Veen

Evert Jan van de Mheen