Transitiedocument Overgang Arbeidsvoorwaarden (hierna: Transitiedocument)

Dit Transitiedocument is op 18 november 2015 (hierna: de Ondertekeningsdatum) overeengekomen tussen:

1. WENb, gevestigd te Arnhem, vertegenwoordigd door de heer A. Ernst,
2. FNV, gevestigd te Amsterdam, vertegenwoordigd door de heer G.A. van Velthuijsen, vakbondsbestuurder FNV,
3. CNV Connectief, gevestigd te Den Haag, vertegenwoordigd door de heer A.A. van Voorden, bestuurder,  
     
   1 tot en met 3 gezamenlijk zijnde de CAO-partijen voor de cao Afval & Milieu Services 2014-2015 (hierna: cao Afval & Milieu);
4. Goederenvervoer Nederland, gevestigd te Zoetermeer, vertegenwoordigd door CNV Vakmensen (hierna 5.), FNV (hierna 6.),
5. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht, vertegenwoordigd door mevrouw B.D. Staal,
6. FNV, gevestigd te Amsterdam, vertegenwoordigd door de heer G.A. van Velthuijsen,

4 tot en met 6 zijnde de CAO-partijen voor de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: cao Beroepsgoederenvervoer);

1. FNV, gevestigd te Amsterdam, vertegenwoordigd door de heer G.A. van Velthuijsen, vakbondsbestuurder FNV en
2. CNV Connectief, gevestigd te Den Haag, vertegenwoordigd door de heer A. van Voorden

7 en 8 zijnde de partijen bij de CAR-UWO;

1. Indaver Nederland B.V. vervreemder van aandelen ZRD, hierna te noemen Indaver, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer Paul C. de Bruycker, bestuurder, en Michel G.G. Decorte, bestuurder,
2. OLAZ, Openbaar Lichaam Afvalstoffenverwijdering Zeeland, hierna te noemen OLAZ, verkrijger van aandelen ZRD B.V., rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer E. Damen, voorzitter OLAZ,
3. ZRD B.V., Zeeuwse Reinigingsdienst B.V., hierna te noemen ZRD, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer Peter H. M. Driessen, bestuurder.

1 tot en met 11 hierna gezamenlijk te noemen 'Partijen',

Overwegen als volgt:

* DELTA N.V. heeft onlangs haar belang in Indaver verkocht aan Katoen Natie. In het kader van dit verkoopproces is ook de positie van ZRD (als 99% dochter van Indaver) aan de orde gekomen. OLAZ, als houdster van 1% van de aandelen in ZRD, heeft aangegeven de overige 99% van de aandelen van ZRD te willen overnemen.

Dat betekent dat de zeggenschap over de onderneming volledig aan OLAZ wordt overgedragen;

* Tussen DELTA N.V. en OLAZ bestaat een detacheringsovereenkomst, waarbij DELTA N.V. medewerkers ook ter beschikking mag stellen aan ondernemingen waarover zij (indirecte) zeggenschap heeft. Door de aandelenoverdracht van Indaver naar Katoen Natie heeft DELTA N.V. niet langer (indirecte) zeggenschap over ZRD. OLAZ, DELTA N.V. en Indaver hebben de werking van de detacheringsovereenkomst verlengd tot uiterlijk 31 december 2015. De detachering zal na die datum niet worden voortgezet;
* De Ondernemingsraad van Indaver heeft over de overname hierover op 6 oktober 2015 positief geadviseerd;
* ZRD zal als zelfstandige organisatie opereren. ZRD zal een 100% dochtervennootschap van OLAZ zijn waarbij OLAZ de volledige controle en zeggenschap heeft over de activiteiten van ZRD;
* De overdracht van de door Indaver in ZRD gehouden aandelen aan OLAZ kan niet worden aangemerkt als een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW. Uitsluitend de zeggenschapsverhoudingen zullen wijzigen. Dit betekent dat er geen sprake is van behoud van rechten en verplichtingen in de zin van artikel 7:663 BW door de medewerkers;
* Binnen ZRD respectievelijk Indaver zijn tot 1 januari 2016 een aantal werknemers vanuit zowel OLAZ als vanuit Indaver gedetacheerd (waarbij onder detacheren in deze context wordt verstaan 'werkzaam bij');
* De detacheringsconstructie betreft in totaal 65 medewerkers, onderverdeeld in vier groepen. De eerste drie groepen zijn medewerkers die zijn gedetacheerd bij ZRD. De vierde groep betreft medewerkers die zijn gedetacheerd bij Indaver;
* De eerste groep bestaat uit 8 medewerkers met een aanstelling bij OLAZ waar de CAR-UWO van toepassing is, die zijn gedetacheerd bij ZRD. De tweede groep bestaat uit 28 medewerkers in dienst bij Indaver op wie de cao Afval & Milieu Services van toepassing is, die zijn gedetacheerd bij ZRD. De derde groep bestaat uit 15 medewerkers in dienst bij Indaver op wie de cao Beroepsgoederenvervoer van toepassing is, die zijn gedetacheerd bij ZRD. De vierde groep bestaat uit 14 medewerkers met een aanstelling bij OLAZ waar de CAR-UWO van toepassing is, die zijn gedetacheerd bij Indaver;
* Partijen hechten belang aan behoud van werkgelegenheid voor alle 65 medewerkers die onder dit Transitiedocument vallen. Uitgangspunt van Partijen is steeds geweest dat er geen verlies van arbeidsplaatsen zal zijn;
* Aan de drie groepen ingeleende medewerkers van OLAZ en Indaver die werkzaamheden verrichten voor ZRD zal een aanbod gedaan worden om bij ZRD in dienst te treden. Partijen zijn overeengekomen dat de cao Afval & Milieu Services van toepassing is bij ZRD;
* Aan de vierde groep medewerkers, bestaande uit 14 medewerkers van OLAZ die bij Indaver zijn gedetacheerd en niet in dienst treden bij ZRD, wordt door Indaver een arbeidsovereenkomst aangeboden waarop de cao Afval & Milieu Services van toepassing is;
* Partijen hebben zich ingespannen om een vergelijkbaar arbeidsvoorwaardenpakket bij ZRD en Indaver overeen te komen met behoud van de arbeidsduur en een bestaand vast dienstverband te vervangen door een vast dienstverband bij ZRD en Indaver;
* De medewerkers van de hiervoor genoemde vier groepen zullen als gevolg van de aandelenoverdracht boventallig worden verklaard bij hun formele werkgever met wie zij een arbeidsovereenkomst dan wel aanstelling hebben. Er is geen passend werk beschikbaar bij hun formele werkgever;
* ZRD valt gelet op haar werkzaamheden en activiteiten onder de cao Afval & Milieu Services en zal in dat kader lid zijn van de WENb. ZRD is een betrokken en gebonden werkgever. ZRD heeft belang om de arbeidsvoorwaarden zoveel mogelijk te harmoniseren, hetgeen ook door Partijen breed gedragen wordt;
* Gelet op de verschillen in arbeidsvoorwaarden en de wens om tot harmonisatie te komen binnen ZRD respectievelijk Indaver is een arbeidsvoorwaardenvergelijking opgesteld. Om de transitie van de vier groepen werknemers zo zorgvuldig mogelijk te laten verlopen is voor elke groep een apart pakket arbeidsvoorwaarden opgesteld waarbij het bestaande arbeidsvoorwaardenpakket zoveel als mogelijk is vertaald naar de nieuwe situatie waarin de cao Afval & Milieu Services steeds van toepassing zal zijn;
* Op 22 september 2015, 9 oktober 2015, 23 oktober 2015 en 18 november 2015 heeft hierover uitvoerig overleg plaatsgevonden tussen Partijen en steeds in aanwezigheid van voornoemde vakbonden. Uiteindelijk zijn de in onderhavig Transitiedocument vastgelegde afspraken gemaakt ter zake van de overgang van arbeidsvoorwaarden en het pensioen van alle betrokken medewerkers;
* Dit Transitiedocument ter zake van de overgang van arbeidsvoorwaarden en het pensioen zal worden aangemeld als cao bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zodat alle arbeidsvoorwaardelijke aspecten van de vier groepen werknemers worden getransformeerd in een vergelijkbaar arbeidsvoorwaardenpakket in het kader van de bij ZRD respectievelijk Indaver toepasselijke cao Afval & Milieu Services;
* Iedere werknemer zal van ZRD respectievelijk Indaver een individueel aanbod voor een arbeidsovereenkomst ontvangen op basis van de hierna genoemde afspraken.

Komen overeen als volgt:

Artikel 1 Werkingssfeer

* 1. Tenzij expliciet anders is opgenomen, hebben de in dit Transitiedocument opgenomen arbeidsvoorwaarden betrekking op de 65 eerder gedetacheerde medewerkers afkomstig van verschillende entiteiten aan wie door ZRD respectievelijk Indaver in het kader van de verzelfstandiging een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden.
  2. Dit Transitiedocument beschrijft een pakket van maatregelen om de overgang te begeleiden van de voorheen gedetacheerde medewerkers naar indiensttreding bij ZRD met een nieuw arbeidsvoorwaardenpakket alsook de maatregelen om de overgang te begeleiden van 14 OLAZ-medewerkers naar indiensttreding bij Indaver met een nieuw arbeidsvoorwaardenpakket.
  3. De arbeidsvoorwaardelijke maatregelen van het Transitiedocument treden in werking op 1 januari 2016 en voor de individuele werknemer steeds vanaf de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst met ZRD respectievelijk Indaver.

Artikel 2 Looptijd

* 1. Dit Transitiedocument treedt in werking op de Ondertekeningsdatum en de looptijd van dit Transitiedocument verstrijkt op 31 december 2016.

Artikel 3 Toepasselijke cao

* 1. ZRD respectievelijk Indaver vallen onder de werking van de standaard cao Afval & Milieu Services (hierna: cao Afval & Milieu). De pensioenregeling is ondergebracht bij de Stichting Pensioenfonds ABP. De arbeidsduur bedraagt 40 uur per week.
  2. Deze cao en alle arbeidsvoorwaardelijke regelingen zoals die gelden op de datum van indiensttreding dan wel in de toekomst bij ZRD respectievelijk Indaver zullen luiden, zullen op de betrokken werknemers van toepassing zijn. Deze regelingen treden in de plaats van de daarvoor bij hun respectievelijke werkgevers geldende cao en regelingen.

Artikel 4 Vier groepen werknemers

4.1 De arbeidsvoorwaarden bij ZRD zullen van toepassing zijn op drie groepen ZRD-medewerkers. De ZRD-medewerkers waren voorheen gedetacheerd bij ZRD en formeel in dienst bij een andere werkgever. Voor twee groepen medewerkers gold ten tijde van de detacheringsperiode een andere cao.

4.2 Het gaat om: (i) 8 medewerkers OLAZ (CAR-UWO), (ii) 28 medewerkers Indaver (cao Afval & Milieu) en (iii) 15 medewerkers Indaver (cao Beroepsgoederenvervoer).

4.3 De vierde groep betreft de 14 OLAZ-medewerkers, die bij Indaver zijn gedetacheerd en niet in dienst treden bij ZRD. Op deze groep is de CAR-UWO van toepassing. De 14 medewerkers van deze groep ontvangen van Indaver een aanbod voor een individuele arbeidsovereenkomst waarop de cao Afval & Milieu van toepassing zal zijn.

4.4. Uitgangspunt van het Transitiedocument is een vergelijkbaar arbeidsvoorwaardenpakket op jaarbasis en behoud van de oorspronkelijke arbeidsduur vertaald naar de voorwaarden van de cao Afval & Milieu.

Artikel 5 Afwijking pensioen groep (iii)

5.1 Ten aanzien van de arbeidsvoorwaarde pensioen geldt voor 3 medewerkers die ouder zijn dan 61 jaar uit groep (iii) én die recht hebben op de VPL-uitkering een afwijking ten opzichte van de cao Afval & Milieu. Voor deze 3 medewerkers zal in verband met de opgebouwde VPL-rechten het pensioen bij het Bedrijfstakpensioenfonds Goederenvervoer worden gehandhaafd, onder voorbehoud dat het Bedrijfstakpensioenfonds dit zal accepteren. Indien dit naar het oordeel van ZRD en Indaver niet tot de mogelijkheden behoort, treden partijen met elkaar in overleg om tot een passende oplossing te komen.

5.2 Op grond van artikel 1.7 cao Afval & Milieu zal voorafgaand aan de voorgenomen aanvraag door ZRD om lid te worden van WENb ontheffing worden gevraagd van voorzieningen inzake pensioen conform hoofdstuk 14 cao Afval & Milieu.

5.3 Daarnaast zal in samenspraak met de vakbonden op grond van artikel 1.3 lid 3 en artikel 1.3 lid 6 dispensatie worden gevraagd van de cao Afval & Milieu ten aanzien van het pensioen voor drie KNV-medewerkers.

5.4 De met de vakbonden - niet op bedrijfsniveau - gemaakte afspraken zullen worden gemeld aan het secretariaat van de Werkgeversvereniging WENb conform artikel 1.3 lid 6 van de cao Afval & Milieu. De afspraken zullen zo concreet mogelijk worden gemaakt, waarbij zal worden aangegeven op welke bedrijfsonderdelen en/of functies de afspraken betrekking hebben, wat de duur van de afspraken is en voor zover van toepassing de hoogte van toeslagen en vergoedingen.

5.5 Er wordt vooralsnog vrijwillige aansluiting bij het Bedrijfstakpensioenfonds voor het Beroepsvervoer over de Weg beoogd ten aanzien van de hiervoor in artikel 5.1 genoemde drie KNV-medewerkers. Partijen onderschrijven dat er geen sprake is van een verplichtstelling voor ZRD bij het Bedrijfstakpensioenfonds Beroepsvervoer omdat niet wordt voldaan aan de definitie van 'Beroepsgoederenvervoer over de Weg' zoals opgenomen in artikel I lid 9 van het Verplichtstellingsbesluit vanwege de vrijstelling van de vergunningplicht die geldt voor het inzamelen van huisvuil.

5.6 Uitgangspunt is vooralsnog dat de drie KNV- medewerkers over zullen gaan naar de cao Afval & Milieu. Indien dit plaatsvindt ontvangen zij geen levensloopbijdrage en eindejaarsuitkering van de cao Afval & Milieu, vanwege het voordeel dat wordt genoten met betrekking tot behoud van de VPL-regeling ten opzichte van de andere ZRD-medewerkers.

Artikel 6 Afwijking bovenwettelijke verlofdagen

6.1 Er vindt een aanpassing van de bovenwettelijke vakantiedagen plaats ten aanzien van de eerste groep (i) 8 medewerkers van OLAZ (CAR-UWO) waarvan een ieder een aanbod voor een arbeidsovereenkomst ontvangt van ZRD en ten aanzien van de vierde groep, bestaande uit 14 OLAZ-medewerkers (CAR-UWO) waarvan een ieder een aanbod voor een arbeidsovereenkomst ontvangt van Indaver. Het bovenwettelijk verlof wordt verlaagd, terwijl de wekelijkse arbeidsduur gelijk blijft.

6.2 Deze aanpassing leidt er toe dat er minder vakantiedagen opbouw plaats vindt, waar meer uren werk tegenover staat. Dit leidt tot een cao-conform en gelijkblijvend jaarsalaris en de gewenste harmonisatie.

Artikel 7 Samenvatting per groep

7.1 De belangrijkste aandachtspunten voor groep (i) zijn:

- Behoud van wekelijkse arbeidsduur van 36 uur waarbij dienstverband wordt aangemerkt als part-time om verlaging jaarinkomen te voorkomen, met andere woorden bij overgang op basis van dezelfde wekelijkse arbeidsduur wordt het parttimepercentage verhoogd om op een gelijk jaarinkomen uit te komen.

- De jaarinkomens worden gecorrigeerd voor verschillen in netto jaarlijkse arbeidsduur. Als het oude salaris hoger is dan het nieuwe maximumsalaris bij ZRD / Indaver dan wordt het verschil uitgekeerd als persoonlijke toeslag. Deze Persoonlijke Toeslag wordt geïndexeerd met cao-loonsverhogingen.

- De opbouw van het vaste jaarsalaris verschilt. Eindejaarsuitkering was 6% en wordt 2,75%. Levensloopbijdrage was 1,5% en wordt 1,8%. De EHBO-toeslag, BHV-toeslag, onregelmatigheidstoeslag en vuilwerktoeslagen blijven behouden.

- Het aantal vakantiedagen verschilt. Het bovenwettelijk verlof zal worden verlaagd, zoals berekend en overeengekomen op 9 oktober 2015, zodat het verlofsaldo per saldo gelijk kan blijven of hoger uit komt.. Het resultaat is meer verlofdagen op jaarbasis en extra verlof verrekend met het jaarsalaris.

- De netto jaarlijkse arbeidsduur en het netto jaarlijks inkomen blijven grosso modo gelijk op basis van het uitgangspunt van 36 uur per week.

- Daarnaast geldt, zoals hiervoor vermeld in artikel 6.1 ten aanzien van de bovenwettelijke vakantiedagen, dat minder vakantiedagen opbouw plaatsvindt, waar meer uren werk tegenover staat.

7.2 Het belangrijkste aandachtspunt voor groep (ii) is: dat er geen inhoudelijke wijziging optreedt in de arbeidsvoorwaarden omdat deze groep al onder de cao Afval & Milieu viel tijdens de detacheringswerkzaamheden van Indaver.

7.3 De belangrijkste aandachtspunten voor groep (iii) zijn:

- Het arbeidsvoorwaardenpakket van ZRD op basis van de cao Afval & Milieu is beter dan het arbeidsvoorwaardenpakket op basis van de cao Beroepsgoederenvervoer zoals dat voor de KNV-medewerkers gold. Dit geldt met name voor de levensloopbijdrage (1,8%) en de eindejaarsuitkering (2,75%). Het vervallen van de huidige Persoonlijke Toeslagen en de bonus niet-ziek-zijn worden hiermee ruimschoots gecompenseerd.

- De EHBO-toeslag, BHV-toeslag en afwezigheidsvergoeding blijven behouden. ADV-dagen worden gecompenseerd met meer basis vakantiedagen.

- De jaarinkomens gaan er gemiddeld 3,5%-4,5% op vooruit.

- Als het oude salaris hoger is dan het nieuwe maximumsalaris bij ZRD dan wordt het verschil uitgekeerd als persoonlijke toeslag.

- Daarnaast geldt zoals vermeld in artikel 5.1 voor drie medewerkers ouder dan 61 jaar met recht op een VPL-uitkering behoud van de pensioenregeling bij Bedrijfstakpensioenfonds Goederenvervoer.

7.4 De belangrijkste aandachtspunten van de vierde groep, bestaande uit 14 OLAZ-medewerkers, waarvan een ieder een aanbod voor een arbeidsovereenkomst ontvangt van Indaver, zijn gelijk aan de aandachtspunten als omschreven in artikel 7.1 betreffende groep (i).

Artikel 8 Harmonisatie arbeidsvoorwaarden

8.1 Ten aanzien van groep (ii) 28 medewerkers van Indaver, waar de cao Afval & Milieu van toepassing is, geldt dat de arbeidsvoorwaarden gelijk blijven. Compensatie is niet nodig.

8.2 Ten aanzien van groep (i) 8 medewerkers van OLAZ, CAR-UWO van toepassing, en de vierde groep, bestaande uit 14 OLAZ-medewerkers (CAR-UWO) geldt dat de harmonisatie arbeidsvoorwaarden tot wijziging leidt als hiervoor onder meer in artikel 7.1 beschreven.

8.3 Ten aanzien van groep (iii) 15 medewerkers, cao Beroepsgoederenvervoer van toepassing, geldt dat de harmonisatie arbeidsvoorwaarden tot wijziging leidt als hiervoor onder meer in artikel 7.3 beschreven.

8.4 De gevolgen van de harmonisatie arbeidsvoorwaarden zijn uitgebreid onderzocht en besproken tijdens de diverse bijeenkomsten met de vakbonden in de periode september tot en met november 2015. De respectievelijke achterbannen zijn akkoord met het resultaat zoals in hoofdlijnen weergegeven in artikel 7.

8.5 De anciënniteit van de groepen (i), (ii), (iii) en (iv) opgebouwd bij OLAZ of Indaver wordt gerespecteerd door de nieuwe werkgever, te weten ZRD of Indaver. In het aanbod voor een nieuwe arbeidsovereenkomst zal dit expliciet worden opgenomen.

Artikel 9 Boventalligheid

9.1 Medewerkers die het aanbod tot het aangaan van een individuele arbeidsovereenkomst met ZRD respectievelijk Indaver niet of niet volledig accepteren binnen veertien dagen na dit aanbod voor een schriftelijke arbeidsovereenkomst, zullen als boventallig worden aangemerkt.

Artikel 10 Wijzigingen

10.1 Indien enige bepaling van dit Transitiedocument ongeldig mocht zijn, zullen de overige bepalingen van dit Transitiedocument hun volle werking behouden. In dat geval zullen Partijen de ongeldige bepaling vervangen door een geldige bepaling overeenkomstig het doel en de strekking van dit Transitiedocument, en wel zodanig dat de nieuwe bepaling zo weinig als mogelijk verschilt van de ongeldige bepaling.

10.2 Dit Transitiedocument kan uitsluitend worden gewijzigd door middel van een schriftelijke, door Partijen ondertekende en gedateerde daartoe strekkende verklaring.

Artikel 11 Toepasselijk recht

11.1 Dit Transitiedocument wordt beheerst door Nederlands recht.

11.2 Eventuele geschillen tussen partijen aangaande dit Transitiedocument zullen in eerste aanleg en bij uitsluiting worden voorgelegd aan de bevoegde rechter te Amsterdam.

Artikel 12 Vertegenwoordigingsbevoegdheid

12.1 Alle hiervoor genoemde cao partijen zijn aanwezig geweest en/of rechtsgeldig vertegenwoordigd tijdens de voorbesprekingen. De hiervoor beschreven harmonisatie afspraken worden door voornoemde cao partijen unaniem gedragen.

12.2 De ondertekenaars verklaren allen vertegenwoordigingsbevoegd te zijn en gesteund te worden door hun respectievelijke achterban.

Aldus overeengekomen en geparafeerd en ondertekend op 18 november 2015

WENb FNV

------------------ --------------------------------

De heer A. Ernst De heer G.A. van Velthuijsen

CNV Connectief Goederenvervoer Nederland,  
 hier vertegenwoordigd door CNV Vakmensen en FNV

--------------------------- --------------------------------

De heer A.A. van Voorden De heer G.A. van Velthuijsen

CNV Vakmensen

----------------------

Mevrouw B.D. Staal

Indaver Nederland B.V. Indaver Nederland B.V.

------------------------------- -------------------------------

De heer P.C. de Bruycker De heer M.G.G. Decorte

OLAZ ZRD B.V.

-------------------- -------------------------------

De heer E. Damen De heer P.H.M. Driessen