

Onderhandelingsresultaat nieuwe cao TSO 1 mei 2022 tot 1 september 2023

TenneT, de werkgeversvereniging WENB en de vakorganisaties FNV Overheid en CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief, hebben op 25 mei een onderhandelingsresultaat bereikt over de nieuwe cao TSO. De **looptijd** van de **nieuwe cao** is 16 maanden, van 1 mei 2022 tot 1 september 2023.

De vakorganisaties leggen het onderhandelingsresultaat met een positief advies ter goedkeuring voor aan hun leden. De stemtermijn loopt tot en met 12 juni. Cao-partijen presenteren het gesloten akkoord aan de werknemers van TenneT in een online bijeenkomst op dinsdag 7 juni a.s. van 12.00 tot 13.00 uur via Webex.

Tijdens de looptijd van de cao spreken TenneT en de vakbonden elkaar periodiek over relevante ontwikkelingen en thema's binnen TenneT.

Context

Het zijn turbulente tijden. Bij de start van de cao-onderhandelingen hebben de cao-partijen dit ook naar elkaar uitgesproken. De oorlog in Oekraïne was op dat moment net begonnen en inmiddels ondervinden we de economische gevolgen hiervan. Daarnaast is er vanuit de maatschappij en politiek veel aandacht voor de ambitie om te komen tot een klimaatneutrale samenleving. TenneT heeft hierin een belangrijke rol. Het is onze opgave in 2025 klaar te staan om het Target Grid van 2045 te kunnen gaan ontwerpen en vanaf 2030 te realiseren. Dit betekent dat TenneT groeit in aantal medewerkers, en werkt aan standaardisering, digitalisering en innovaties. Om dit op een verantwoorde wijze te doen, is er aandacht voor veilig werken, hybride werken, goede opleidings- en doorgroeimogelijkheden, vitaliteit, een goede work-life balance en een acceptabele werkdruk.

De gemaakte afspraken in het gesloten akkoord passen bij een cao die een goede basis vormt als opmaat naar 2025, en bij de huidige turbulente tijden. Mede gezien de externe omgeving, is het afgesproken pakket voor de cao goed, evenwichtig en passend. Het onderhandelingsresultaat is in lijn met de beweging die het bedrijf doormaakt en sluit aan bij het TenneT van dit moment.

Het onderhandelingsresultaat cao TSO van 1 mei 2022 tot 1 september 2023

Het onderhandelingsresultaat bevat afspraken over achtereenvolgens

- A Loon
- B Duurzame inzetbaarheid en gezond doorwerken tot pensioen
- C Bevrijdingsdag (5 mei) wordt een vrije dag
- D Overige onderwerpen
 - Offshore regeling
 - Deels doorbetaald ouderschapsverlof
 - Implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden
 - Rouwprotocol
- E Technische onderwerpen

A Loon

Bij een looptijd van 16 maanden (1 mei 2022 tot 1 september 2023):

- a. worden de op 30 april 2022 geldende salarissen en salarisschalen op 1 mei 2022 structureel verhoogd met 3,1%
- b. ontvangen de medewerkers die op 1 juli 2022 in dienst zijn in juli 2022 een eenmalige uitkering van 1,2% van het jaarsalaris.

B Duurzame inzetbaarheid en gezond doorwerken tot pensioen

TenneT heeft een stevig inzetbaarheidsbeleid om haar medewerkers duurzaam inzetbaar te krijgen en te houden. Er is voor alle doelgroepen een breed aanbod van instrumenten om te werken aan de duurzame inzetbaarheid. Ook besteedt TenneT veel aandacht aan het stimuleren van medewerkers om van de instrumenten gebruik te maken.

In aanvulling op de bestaande instrumenten en regelingen hebben partijen de volgende aanvullende afspraken gemaakt.

1. De aanvullende vitaliteitsregeling

De aanvullende vitaliteitsregeling is een tijdelijke aanvulling op het levensfasebeleid zoals beschreven in artikel 6.3 van de cao. Deelnemers aan deze regeling kunnen 80% werken met behoud van 90% van hun laatstgenoten salaris en voortzetting van 100% pensioenopbouw. Deze regeling is van toepassing op werknemers geboren voor 1 november 1957.

Partijen hebben afgesproken de vitaliteitsregeling uit te breiden. Daarmee is de regeling ook van toepassing op:

- medewerkers geboren voor 1 november 1959
- parttimers, waarbij geldt dat 80% van de individuele omvang van het dienstverband wordt afgerond op een veelvoud van twee uren en de medewerker minimaal 20 uur per week feitelijk werkt.

2. De tijdelijke RVU-vrijstelling als individueel maatwerk

De tijdelijke vrijstelling voor vervroegde uittreding (RVU-vrijstelling) houdt in dat werkgevers tot en met 31 december 2025 uitkeringen op basis van de RVU-regeling mogen doen van maximaal € 1.847 bruto per maand (bedrag 2021) aan werknemers die 36 maanden of minder van hun AOW-leeftijd zijn verwijderd, zonder dat hierover een pseudo-eindheffing (52%) hoeft te worden betaald. Deze tijdelijke versoepeling is bedoeld voor werknemers die niet meer gezond kunnen blijven werken tot de AOW-leeftijd. Hierbij geldt een **dubbele vrijwilligheid**: zowel de werkgever als de medewerker vinden dat in deze situatie een afspraak over de eerder uittreden op basis van de RVU-regeling een passende oplossing is.

Partijen hebben hierover de volgende afspraak gemaakt. Het inzetbaarheidsbeleid van TenneT is erop gericht op TenneT dat medewerkers gezond werkend de pensioenleeftijd bereiken. Daar waar wordt voorzien dat dat **niet mogelijk** is, kunnen **individuele maatwerkafspraken** worden gemaakt die passen bij de situatie. Hierbij geldt de **dubbele vrijwilligheid**, zowel TenneT als de medewerker moeten vinden dat in deze situatie een afspraak over eerder uittreden op basis van de RVU-regeling een passende oplossing is. Er

wordt dus geen collectieve regeling overeengekomen, maar er wordt individueel maatwerk toegepast.

TenneT en de individuele medewerker kunnen het instrument van de tijdelijke RVU-vrijstelling inzetten als zij samen vinden dat:

- de medewerker in een negatieve spiraal terecht is gekomen (bijvoorbeeld als gevolg van (een combinatie van) ziekteverzuim, veranderd werk waarbij de medewerker niet meer kan meekomen met die veranderingen en ontwikkelingen, of disfunctioneren) en alternatieve oplossingen zoals bijvoorbeeld aanpassing van de functie aantoonbaar niet (voldoende) tot het doorbreken van de negatieve spiraal hebben geleid,
- het vervullen van een andere, minder belastende functie (dat kan ook een lagere functie zijn) vanuit zowel TenneT als de medewerker niet mogelijk of wenselijk is,
- de medewerker onvoldoende inzetbaar is en/of werkvermogen heeft om tot de AOW-leeftijd te werken.

Om vast te stellen of hiervan sprake is, kan advies van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige worden gevraagd.

C Vanaf 2023 is Bevrijdingsdag (5 mei) een vrije dag

Vanaf 2023 is Bevrijdingsdag bij TenneT jaarlijks een vrije dag om recht te doen aan de grote betekenis van deze dag als feestdag voor onze democratische rechtsstaat en de daaraan ten grondslag liggende waarden.

D Overige onderwerpen

1. Offshore regeling

Aan artikel 2 van de Offshore regeling in de cao wordt toegevoegd:

Werknemers die op platforms aan de Nederlandse kust werkzaam zijn, recht hebben op een betaalde pauze.

Verder wordt een artikel aan de Offshore regeling toegevoegd met de spelregels bij annulering van de offshorewerkzaamheden:

In geval van annulering van de offshorewerkzaamheden als gevolg van niet voorziene omstandigheden (als bijvoorbeeld niet op zee kan worden gegaan vanwege slecht weer) wordt dit zo tijdig als mogelijk aan werknemer meegedeeld. In dat geval geldt als uitgangspunt dat werknemer indien en voor zover mogelijk alsnog andere (kantoor)werkzaamheden uitvoert.

Voor het aantal niet gewerkte uren als gevolg van annulering geldt:

- als wordt geannuleerd binnen 24 uur voor vertrek vanaf de kade, kan werknemer het volledige aantal niet gewerkte uren schrijven vermeerderd met de 25% offshore vergoeding. Indien de werknemer verlof opneemt voor de geannuleerde periode kunnen niet gewerkte uren en bijbehorende offshore vergoedingen niet worden geboekt.
- als wordt geannuleerd meer dan 24 uur voor vertrek vanaf de kade, kan werknemer hier geen uren voor boeken.

Artikel 5.2 lid 1 en 2 zijn van overeenkomstige toepassing in geval van annulering van de offshorewerkzaamheden.

2. Deels betaald ouderschapsverlof

Met ingang van 2 augustus 2022 geldt de wet betaald ouderschapsverlof. Aan artikel 6.4 lid 4 van de cao wordt een sub b toegevoegd:

Met ingang van 2 augustus 2022 geldt de wet betaald ouderschapsverlof. Op basis van deze wet heeft werknemer gedurende negen keer zijn wekelijkse arbeidsduur aanspraak op een uitkering ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon van werknemer, wanneer werknemer deze weken ouderschapsverlof opneemt in het eerste levensjaar van zijn kind, of – in geval van adoptie of pleegouders – voor zover nog geen jaar is verstreken na opname van het kind in het gezin. Op grond van de wet betaald ouderschapsverlof bouwt werknemer vakantiedagen op tijdens de periode dat hij ouderschapsverlof opneemt conform dit artikel. Op de na de negen keer de wekelijkse arbeidsduur nog resterende uren ouderschapsverlof is lid 4 sub a van toepassing.

3. Implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Per 1 augustus 2022 geldt de wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Dit heeft ook consequenties voor de cao TSO. Zo verandert de informatieplicht die de werkgever heeft richting werknemers. Daarnaast zijn er nieuwe regels over studietijd en studiekosten voor opleidingen die de werkgever verplicht moet aanbieden op grond van de wet of de cao. Verder is voor een verbod op nevenactiviteiten een objectieve rechtvaardiging nodig. De cao TSO wordt op deze punten aangepast.

Aan artikel 2.1 lid 1 van de cao wordt toegevoegd:

Met ingang van 1 augustus 2022 geldt op basis van het nieuwe artikel 7:655 BW een uitgebreidere informatieplicht voor werkgever. Vanaf dat moment geldt deze wettelijke informatieplicht en komt artikel 2.1 lid 1 a tot en met i te vervallen.

Artikel 5.2 wordt uit de cao gehaald en toegevoegd aan de studieregeling (in afstemming met de OR). In de cao wordt opgenomen:

Werknemer kan in aanmerking komen voor vergoeding van studiekosten. In de studieregeling zijn nadere regels hierover vastgelegd.

Artikel 2.6.3 van de cao wordt gewijzigd in:

Indien werknemer betaalde nevenwerkzaamheden wil verrichten, dan dient hij dit te melden bij werkgever. Werkgever geeft werknemer toestemming voor het verrichten van de nevenwerkzaamheden, tenzij deze nevenwerkzaamheden:

- a. risico opleveren ten aanzien van gezondheid en veiligheid;
- b. risico opleveren ten aanzien van de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie;
- c. leiden tot belangenconflicten of schade toebrengen aan de belangen of goede naam van het bedrijf van werkgever anderszins, of
- d. leiden tot een overtreding van een wettelijk voorschrift, zoals het overtreden van de arbeidstijdenwetgeving.



4. Rouwprotocol

Bewust omgaan met rouw is belangrijk, ook op de werkvloer. Rouw raakt niet alleen de rouwende medewerker zelf, maar ook zijn leidinggevende en collega's. TenneT stelt een rouwprotocol op, waarin wordt beschreven hoe de getroffen medewerker zo goed mogelijk op te vangen. In dit protocol worden handvatten gegeven voor de leidinggevenden en collega's.

E Technische onderwerpen

Een aantal technische en/of tekstuele aanpassingen in de cao worden in de cao tekst-commissie van partijen nader besproken.

Overeengekomen te Arnhem op 25 mei 2022

TenneT

FNV Overheid

Manon van Beek

Jolanda Ton

Werkgeversvereniging WENB

CNV Publieke Diensten

Reinier Rutjens

Arno Reijgersberg