

Onderhandelingsresultaat

Cao Linde Gas Benelux & Linde Homecare Benelux

Tussen:

Linde Gas Benelux B.V. te Schiedam en Linde Homecare Benelux B.V. te Eindhoven

als partij aan werkgeverszijde

en

FNV Procesindustrie en CNV Vakmensen te Utrecht

als partijen aan werknemerszijde

tezamen “partijen”

is op 15 februari 2022 na constructieve onderhandelingen over verlenging en wijziging van de tussen hen bestaande collectieve arbeidsovereenkomst dit onderhandelingsresultaat overeengekomen met inachtneming van onderstaande protocolafspraken.

Afspraken:

1. Looptijd

24 maanden van 1 juni 2021 t/m 31 mei 2023.

2. Structurele verhoging:

De werkgever verhoogt de salarisschalen in de cao en de daarbij behorende feitelijke bedragen (inclusief FUWA) als volgt :

- a. met ingang van 1 oktober 2021 met 2%
- b. met ingang van 1 mei 2022 met 1%
- c. met ingang van 1 oktober 2022 met 2%
- d. met ingang van 1 mei 2023 met 1%

3. Pensioen

Met ingang van 1-1-2022 is de pensioenpremie voor medewerkers die vallen onder de PGB regeling met 0,35% gestegen van 35,85% naar 36,20%. Linde zal éénmalig, specifiek voor deze verhoging, de volledige verhoging voor haar rekening nemen en geen gebruik maken van artikel 39 lid 5 van de cao. Eventuele verhogingen van de pensioenpremie voor medewerkers die onder de PGB regeling vallen in 2023 worden wel conform cao artikel 39 lid 5 doorberekend aan de medewerkers.

4. Nabestaandenpensioen in de PGB regeling

Met ingang van 1-1-2022 vindt aanpassing van het nabestaandenpensioen plaats, door het invoeren van een vrijwillige keuze met betrekking tot het nabestaandenpensioen.

Premie voor 2022:

- o 8,55% voor hen die kiezen voor een nabestaandenpensioen op basis van 50% risico en 50% opbouw

- o 11,55% voor hen die kiezen voor de kiezen voor een nabestaandenpensioen op basis van 100% opbouw.

In 2022 blijft deze premieverdeling ongewijzigd (zie artikel 3 van dit protocol). Indien PGB besluit de pensioenpremie in 2023 te verhogen, zal dit worden doorberekend aan de werknemer conform artikel 39 lid 5 van de cao.

De medewerker die kiest voor 100% opbouw, kan dit betalen met bovenwettelijke vakantiedagen, tijd voor tijd of via het brutoloon. Medewerkers kunnen één keer per jaar hun keuze bekendmaken. De afdeling HR zal dit proces faciliteren en medewerkers bijstaan in het maken van hun keuze en de uitvoering daarvan. Met PGB zullen duidelijke afspraken worden gemaakt over de inrichting van dit proces.

5. RVU regeling

Linde biedt aan om met ingang van 1-1-2022 de RVU regeling in te voeren voor de medewerkers werkzaam in de volcontinue dienst IJmuiden en Botlek en medewerkers werkzaam in de 2-ploegendienst in Dieren en Eindhoven en voor geconsigneerde medewerkers tenzij deze gebruik hebben gemaakt van de ontzie regeling conform artikel 23 lid 6 van de cao. De contouren voor de regeling zijn in bijgaand document "Contouren RVU Linde d.d. 15.02.2022" uitgewerkt. Uitgangspunt is dat de fiscaal maximale ruimte benut wordt en dat werknemers deel kunnen nemen drie jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Deelname aan de RVU regeling is vrijwillig en een recht van de werknemer en niet afhankelijk van de bedrijfsomstandigheden. Deze regeling is een unieke tijdelijke regeling die loopt van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025.

Indien de overheid besluit de RVU regeling uit te breiden en beschikbaar te stellen voor andere geboortejaren of de looptijd te verlengen dan betreft dit in geen enkel geval een automatische verlenging of uitbreiding voor de medewerkers van Linde.

6. Tijd voor Tijd

Vanaf 1 januari 2022 geldt dat tijd voor tijd wordt opgenomen in het jaar waarin het is opgebouwd. Is het niet opgenomen, dan kan dit nog alsnog worden opgenomen tot uiterlijk 1 juli in het kalenderjaar opvolgend aan het jaar waarin het is opgebouwd. Na 1 juli van dat jaar worden de tijd-voor-tijd uren uitbetaald.

Dit geldt alleen voor nieuw op te bouwen tijd voor tijd vanaf 1 januari 2022. Voor opgebouwde saldo's tot en met 31 december 2021, geldt een coulance regeling met dien verstande dat de fiscale richtlijnen dienen te worden gevolgd. Over het totale saldo verlof dat de medewerker heeft opgebouwd boven het fiscaal toelaatbare maximum van 100 weken dient loonbelasting te worden betaald. De belasting dienst bepaalt dit aan de hand van het verlofsaldo op de peildatum van 31 december in een kalenderjaar.

Linde erkent dat het opnemen van tijd voor tijd moet worden gestimuleerd omdat dit de gezondheid en het welbevinden van de medewerkers ten goede komt. De werkgever heeft binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid een inspanningsverplichting om medewerkers in de gelegenheid te stellen de tijd voor tijd uren tijdig te consumeren. Indien door een onvoorziene situaties (ziekte en/of specifieke bedrijfsomstandigheden) een medewerker niet in staat is om de tijd voor tijd uren tijdig op

te nemen, kan de directie, na overleg met HR, besluiten het uitbetalen van de uren te verlengen met een extra jaar.

7. Vakantiedagen uitruilen

Een medewerker kan vanaf 1 januari 2022 maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen uitruilen voor opleidingen of gezondheid bevorderende initiatieven zoals mindfulness, een gezondheidscheck etc. Over deze uitruil moet hij met zijn werkgever afspraken maken die schriftelijk moeten worden vastgelegd. De afdeling HR zal hiervoor een gepaste procedure opzetten.

De medewerker kan zelf beslissen voor welke training of andere initiatieven de vakantiedagen worden uitgeruild. De werkgever kan de medewerker nimmer verplichten deze regeling in te zetten voor bedrijfsspecifieke trainingen of opleidingen die in het kader van veiligheid, compliance of anderszins voor een specifieke functie verplicht gesteld zijn. De werkgever zal naar billijkheid en redelijkheid de werknemer in de gelegenheid stellen van deze regeling gebruik te maken. Indien de werknemer de initiatieven onder werktijd wenst uit voeren zullen hiervoor eigen vakantie uren dan wel andere vormen van verlof uren voor opgenomen dienden te worden.

8. Geboorteverlof

Geboorteverlof: vanaf 1-1-2022 kunnen Linde werknemers aanvullend geboorteverlof aanvragen van maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week). Linde vult de uitkering van het UWV aan tot maximaal 100% van het maximum dagloon. De aanvulling bedraagt maximaal 30% van het dagloon. Het maximum dagloon van 1 juli 2021 bedraagt € 225,57 per dag. Linde volgt altijd het door de overheid vastgestelde maximum dagloon dat geldt op het moment van de aanvraag geldig is. De opname van het aanvullend geboorteverlof dient in goed overleg met de werkgever vastgesteld te worden, rekening houdend met bedrijfs- en afdelingsbelangen, waaronder bezetting van de afdeling. De pensioen opbouw over de periode van 5 weken zal worden gecontinueerd.

9. AWWN bijdrage

De werkgever continueert de bijdrage.

10. Fiscaal voordeel

De werkgever continueert in 2023 alleen de faciliteit waardoor de vakbondscontributie van de leden van de vakbonden op een fiscaal gunstige wijze wordt verrekend.

Artikel 37 lid 9, de vergoeding van de vakbondscontributie van € 140,--, komt met ingang van 1 januari 2023 te vervallen. De vakbondscontributie over het lopende kalenderjaar 2022 kan nog éénmalig worden gedeclareerd.

11. WGA Premie

Vanaf 1 januari 2023 zal Linde de gedifferentieerde WGA premie (het werknemersdeel en het werkgeversdeel) voor haar rekening nemen.

12. Sociaal Plan

Het huidige sociaal plan wordt verlengd tot en met 31 december 2025. Daarna zal er geen stilzwijgende verlenging meer plaatsvinden. Het sociaal plan is geen onderdeel van de cao en zal, om die reden in de toekomst geen onderdeel meer vormen van de gesprekken over een nieuwe cao.

13. Linde Homecare Benelux

Er komen geen aparte cao /protocol afspraken voor Linde Homecare Benelux. Het blijft één cao met één arbeidsvoorwaardenpakket met uitzondering van de afspraken met betrekking tot het PFZW pensioen zoals vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst over pensioen 2021 -2026 van Linde Homecare Benelux BV.

De bepalingen van de cao Linde Gas Benelux b.v. en Linde Homecare Benelux b.v. met een looptijd van 1 juni 2019 tot en met 31 mei 2021 zijn van toepassing voor zover daarvan in deze overeenkomst niet is afgeweken.

14. Afstandsverklaring

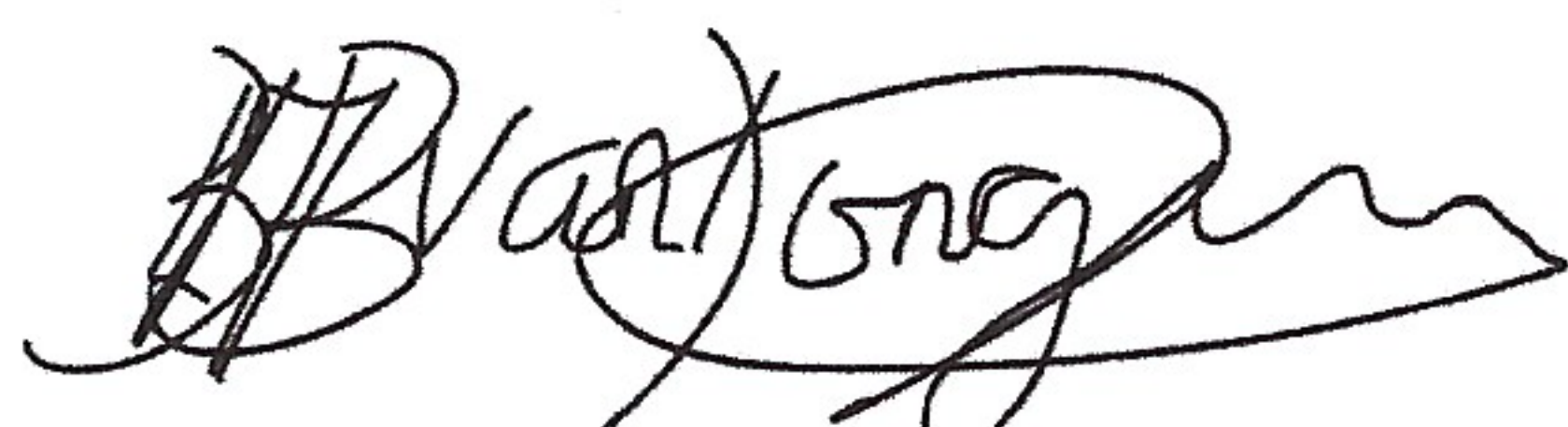
Linde Gas Benelux B.V. en Linde Homecare Benelux B.V. (samen Linde) doen jegens FNV afstand van alle eventuele aanspraken op schadevergoeding die zij uit welken hoofde dan ook en in de breedste zin van het woord – (schade)claims van derden tegen Linde daaronder begrepen – jegens FNV menen te hebben in verband met schade die door FNV is toegebracht in het kader van, althans in verband met, de collectieve acties die FNV op 14 februari 2022 van 07.00 uur tot 11.00 uur heeft georganiseerd, voor zover die schade is ontstaan.

Aldus tussen partijen besproken, overeengekomen en vastgesteld, d.d. dinsdag 15 februari te IJmuiden,

Namens:

Linde Gas Benelux B.V.

Linde Homecare Benelux B.V.



B.M.B. van Dongen

FNV Procesindustrie,



I.C.M. van der Veen

CNV Vakmensen,

A. Huizinga

