

## Onderhandelingsresultaat cao TSO 2018-2019

TenneT TSO B.V. (TenneT) en de vakbonden FNV Publiek Belang (FNV) en CNV Publieke Diensten (CNV) hebben op 11 december 2018 een onderhandelingsresultaat bereikt om tot de eerste cao TSO te komen.

Het onderhandelingsresultaat omvat onder andere een structurele salarisverhoging en een eenmalige betaling, overgang naar een vaste eindejaarsuitkering, een concrete afspraak over het inrichten van het Vitaliteitspact en extra buitengewoon verlof voor de inzet van de vakbondsconsulent.

De eerste cao TSO is een samenvoeging van de cao NWb 2015-2018, de bedrijfs-cao TenneT 2015-2018 (inclusief addendum d.d. 31-01-2018) en een tweetal bedrijfsregelingen, namelijk de offshore regeling en de regeling standplaatswijziging (de drie laatste zullen als bijlage in de cao TSO 2018-2019 worden opgenomen). In volgorde en bewoording vinden er geen aanpassingen plaats behoudens de punten waarover in dit onderhandelingsresultaat overeenstemming is bereikt. Artikelen die niet van toepassing zijn op TenneT (bijv. art. 3.2.2 cao NWb 2015-2018 - winkel/callcenter) komen te vervallen.

### 1. Werkings sfeer

Onder de werkingssfeer van deze cao vallen werkgevers die in Nederland alsmede de Nederlandse territoriale wateren zijn aangewezen als Transmission System Operator en verantwoordelijk zijn voor het transporteren van elektriciteit alsmede het onderhouden, ontwikkelen en balanceren van het hoogspanningsnetwerk vanaf 110kV.

### 2. Karakter

De cao TSO is per 1 mei 2018 als opvolger van de cao NWb 2015-2018 van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst bij een werkgever als bedoeld in artikel 1. De cao heeft een minimum karakter. Bestaande toezeggingen en/of (schriftelijke) afspraken met werknemers die zijn gemaakt voor 1 mei 2018 blijven onverminderd van kracht.

### 3. Looptijd

De cao TSO gaat in per 1 mei 2018 en heeft een looptijd van 18 maanden (1 mei 2018 t/m 31 oktober 2019).

### 4. Salaris

Het salaris wordt in twee stappen structureel verhoogd met in totaal 4% over de looptijd van 18 maanden:

Op 1 januari 2019 met 3,0%

Op 1 juli 2019 met 1,0%

In januari 2019 wordt eenmalig EUR 1.000,- bruto betaald aan iedere werknemer, die op 1 januari 2019 in dienst is. Voor werknemers die in deeltijd werken en voor werknemers die in dienst zijn getreden tussen 1 mei 2018 en 1 januari 2019, is de betaling naar rato.

### 5. Vaste eindejaarsuitkering vanaf 2019

De variabele resultaatafhankelijke beloning (RAB) en de bijdrage levensloop worden met ingang van 1 januari 2019 omgezet naar een vaste eindejaarsuitkering (EJU) van 6,0%.

Uitbetaling vindt jaarlijks plaats in december. De vaste eindejaarsuitkering is pensioengevend.

Per 1 januari 2019 vervalt iedere aanspraak op – en nawerking van – een eerder variabele resultaat afhankelijke beloning (behoudens de uitkering van de RAB over 2018). Voor werknemers met een functiecontract vindt er een conversie plaats waarbij het effect van de invoering van de vaste eindejaarsuitkering op een materiaal gelijkwaardige wijze wordt doorgevoerd.

## 6. Vitaliteitspact

Partijen wensen over het Vitaliteitspact een protocolafspraken te maken die wordt geëffectueerd per 1 november 2019. De contouren hiervan zijn:

- Werknemers mogen maximaal 10 dagen per jaar aan bovenwettelijk verlof gaan sparen (voor een maximale duur van 15 jaar) ten behoeve van 'Positive Life Events' (creëren van kansen in het leven). Voorbeelden: sabbatical, uitbreiding vaderschapsverlof, uitbreiding ouderschapsverlof en geleidelijke afbouw tot pensioen\*. Bij besteding van verlofgoed aan Positive Life Events blijft de pensioenopbouw ongewijzigd. De opname van de gespaarde dagen in het kader van dit Vitaliteitspact moet goed worden afgestemd met de leidinggevende. Deze kan de opname van de dagen slechts weigeren als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang volgens de criteria van de Wet Aanpassing Arbeidsduur. Bij een weigering zal, op verzoek van de werknemer, een onafhankelijke commissie de overwegingen toetsen en bepalen of de weigering terecht is. Eenmaal per jaar brengt de commissie beknopt en geanonimiseerd schriftelijk verslag uit aan TenneT, de vakbonden en de ondernemingsraad.
- Bij 'Negative Life Events' (gebeurtenissen die bijvoorbeeld noodzaken tot mantelzorg, extra zorgverlof en palliatief verlof) kan - op basis van de hardheidsclausule - een beroep gedaan worden op de solidariteit tussen werknemers en werkgever. Hierbij levert werkgever maatwerk op basis van een nog vast te stellen beleidskader. Kosten hiervoor komen voor rekening van TenneT.
- De invoering van het Vitaliteitspact is kostenneutraal voor, met uitzondering van de kosten voor Negative Life Events en de hierna genoemde Vitaliteitsregeling.

\*Partijen komen voor werknemers die zijn geboren voor 1 november 1957 een aanvullende Vitaliteitsregeling overeen. Deze werknemers worden in de gelegenheid gesteld om 80% te werken, met behoud van 90% van het salaris en 100% pensioenopbouw. Hierbij geldt 80% werken als ondergrens. Voorwaarde is dat werknemer bij deelname aan de regeling geen overuren schrijft en dat de uren gelijkmatig over de periode van afbouw tot pensioen worden opgenomen. Het is niet toegestaan om extra doelgebonden verlof op te nemen bij gebruikmaking van deze regeling. Werknemers die deelnamen aan deze Vitaliteitsregeling krijgen het extra doelgebonden verlof uitbetaald bovenop de hierboven genoemde 90% salaris. Het is derhalve niet toegestaan enig stuwmeer op te bouwen om voorafgaand aan het (vervroegd) pensioen aaneengesloten op te nemen. Elke twee jaar wordt de Vitaliteitsregeling met betrekking tot dit specifieke Positive Life Event door partijen geëvalueerd en wordt opnieuw de afweging gemaakt of en zo ja, in welke vorm deze wordt gecontinueerd.

Voor het uitwerken van de details van deze Vitaliteitsregeling laten partijen zich ondersteunen door een externe adviseur.

## 7. Vakbondsconsulent

Gedurende een periode van 2 jaar, vanaf 1 juli 2019, wordt een vakbondsconsulent van elk FNV en CNV twee uur per week vrijgesteld van arbeid om werknemers te adviseren en bij te staan inzake arbeidsvoorwaardelijke zaken. De vakbondsconsulent krijgt de gelegenheid om zo spoedig mogelijk een passende opleiding bij de vakbond te volgen, de benodigde tijd hiervoor valt binnen de voornoemde vrijstelling. De vakbondsconsulenten worden in staat gesteld om mededelingen omtrent hun werkzaamheden (bijv. spreekuur, bijeenkomsten) op intranet bekend te maken. Voorafgaand aan het aflopen van de genoemde twee jaar evalueren partijen de inzet en tijdsbesteding van de vakbondsconsulent en overleggen zij over de voortzetting van deze regeling.

## 8. O&O Fonds

In het belang van samenwerking bij sectorale opleidingen en het sectoraal ontwikkelen en delen van kennis op het gebied van veiligheid en techniek (inclusief de benodigde aanwijzingen) wenst TenneT per 1 januari 2019 weer toe te treden tot het O&O-Fonds Netwerkbedrijven. Partijen dragen TenneT hiertoe gezamenlijk voor bij het bestuur van het O&O-Fonds. In de cao TSO zal worden vastgelegd dat TenneT de (jaarlijkse) bijdrage aan het O&O fonds en de randvoorwaarden die op grond van de cao Netwerkbedrijven voor de regionale netwerkbedrijven gelden één op één zal overnemen. TenneT kan deelname aan het O&O fonds heroverwegen bij een wijziging van de bijdrage en/of voorwaarden.

## 9. Bedrijfsregelingen

Een aantal bedrijfsregelingen van TenneT worden ongewijzigd overgeheveld naar de cao TSO. Dit betreft de geldende offshore regeling en de regeling standplaatswijziging in relatie tot de verhuisregeling.

## 10. Tekst cao TSO

Partijen zullen ten behoeve van de leesbaarheid en de duidelijkheid van de cao vóór 1 juli 2019 de tekst van de cao TSO herschrijven. In het kader van het herschrijven zullen de bedrijfs-cao TenneT, de offshore regeling en de regeling standplaatswijziging in de cao TSO worden geïntegreerd.

## Ledenraadpleging

Het onderhandelingsresultaat wordt door FNV en CNV ter goedkeuring voorgelegd aan de leden. Het resultaat is op 7 januari 2019 beschikbaar.

Aldus getekend in vijfvoud te Arnhem op 11 december 2018

Namens de vakbonden:



Jan Wagenaar (FNV)



Abhilash Sewgobind (CNV Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief)

Namens de werkgever:



Otto Jager (TenneT TSO B.V.)