

Port of Amsterdam

Port of partnerships

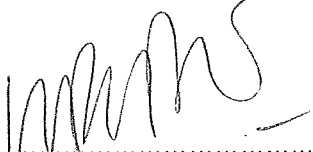
CAO

1 april 2015 – 1 april 2016

CAO HAVENBEDRIJF AMSTERDAM

Tussen enerzijds HAVENBEDRIJF AMSTERDAM en anderzijds FNV Publiek Belang, ABGP/AC, CNV/Publieke Zaak en MHA, is de volgende bedrijfs-cao HAVENBEDRIJF AMSTERDAM overeengekomen.

Namens HAVENBEDRIJF AMSTERDAM NV,

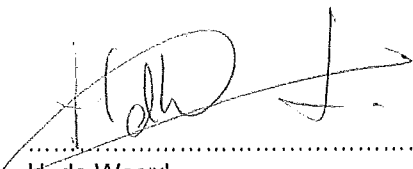

.....
M. de Brauw


.....
B. Kissane

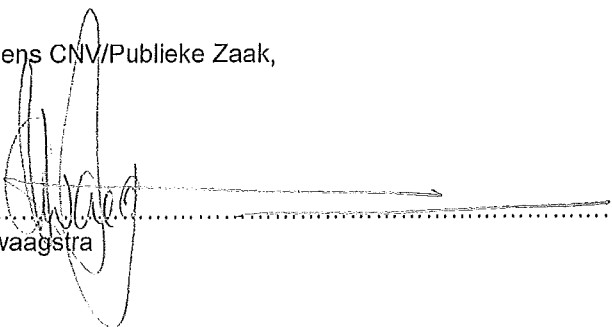
Namens FNV Publiek Belang,


.....
E. Vermeulen

Namens ABGP/AC,

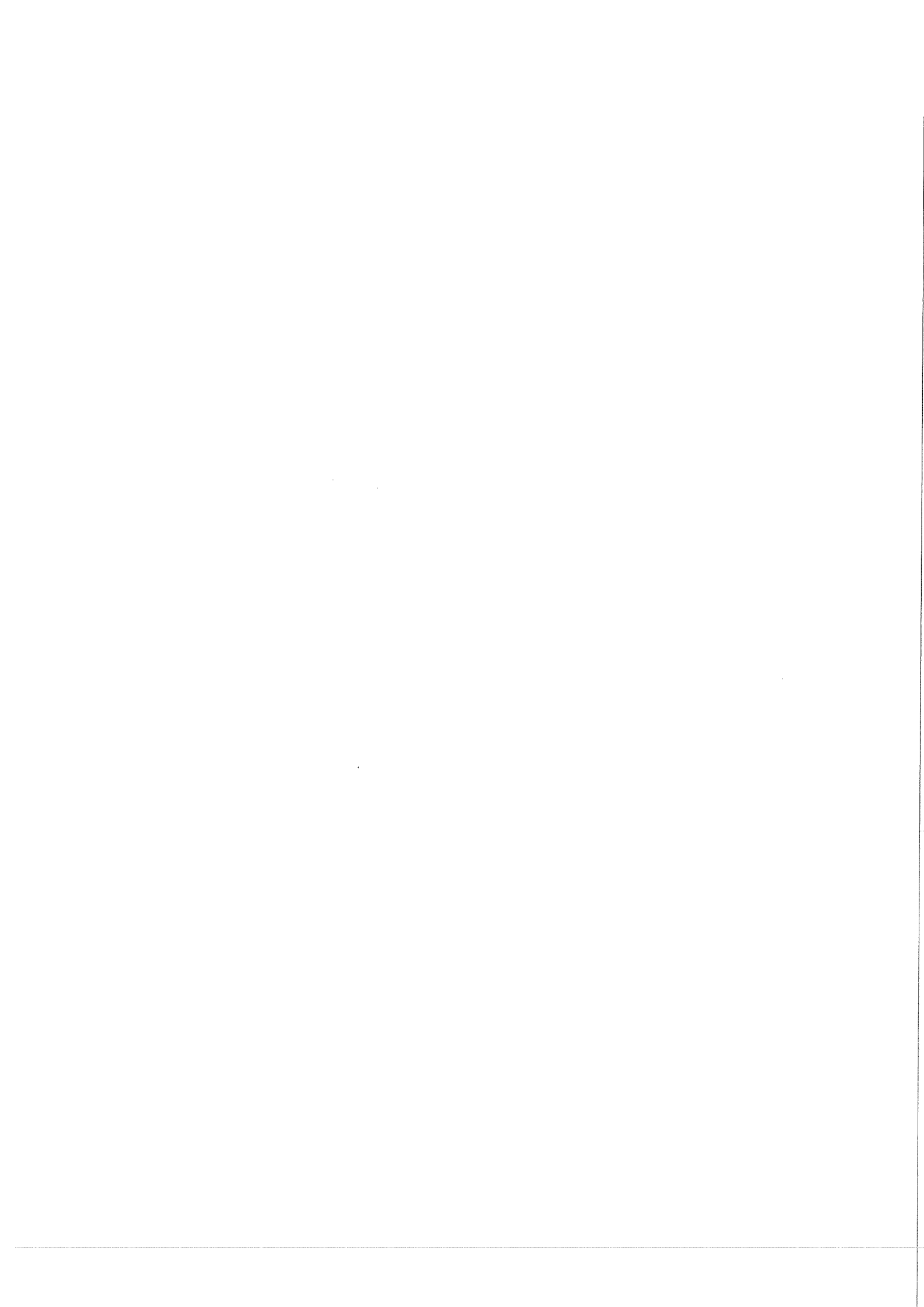

.....
H. de Weerd

Namens CNV/Publieke Zaak,


.....
A. Zwaagstra

Namens MHA,


.....
R. Kremer



HANDTEKENINGEN

Colofon

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	5
Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	12
Artikel 1.1 Definities.....	12
Artikel 1.2 Werkingssfeer	15
Artikel 1.3 Looptijd en nawerking	15
Artikel 1.4 Karakter van de CAO	15
Artikel 1.5 Informatie over de CAO	16
Artikel 1.6 Interpretatie van de CAO	16
Artikel 1.7 Hardheidsclausule.....	16
Artikel 1.8 Citeeraanduiding	16
Artikel 1.9 Aanspraken bij voltijd en deeltijdfunctie	16
Artikel 1.10 Afronding aanspraken uitgedrukt in tijd.....	16
Artikel 1.11 Verjaring aanspraken en terugvordering.....	16
Artikel 1.12 Beëindiging aanspraken.....	16
Artikel 1.13 Bruto bedragen	16
Artikel 1.14 Vergoedingen	17
Artikel 1.15 Indexering bedragen	17
Artikel 1.16 Positieve actie	17
Artikel 1.17 Aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering	17
Artikel 1.18 Betaling salaris en andere geldelijke rechten	17
Artikel 1.19 Elektronische Berichtgeving.....	17
Hoofdstuk 2 Aangaan van de arbeidsovereenkomst	18
Artikel 2.1 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.....	18
Artikel 2.2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	18
Artikel 2.3 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor werkzaamheden van tijdelijke aard ...	18
Artikel 2.4 Arbeidsovereenkomst voor de duur van de opleiding.....	18
Artikel 2.5 Arbeidsovereenkomst na bereiken AOW-gerechtigde leeftijd	19
Artikel 2.6 Proeftijd	19
Artikel 2.7 Medische keuring	19
Artikel 2.8 Verklaring omtrent het gedrag	19
Artikel 2.9 Non-concurrentiebeding	20

Artikel 2.10	Standplaats	20
Artikel 2.11	Functionele voorwaarden.....	20
Hoofdstuk 3 Stagiairs, trainees en duale student		21
Artikel 3.1	Stagevergoeding	21
Artikel 3.2	Tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer	21
Artikel 3.3	Traineevergoeding	21
Artikel 3.4	Salaris duale student	21
Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden.....		23
Artikel 4.1	Arbeidsduur.....	23
Artikel 4.2	Aanpassen formele arbeidsduur	23
Artikel 4.3	Werktijden (niet ploegendienst).....	23
Artikel 4.4	Werkrooster (ploegendienst).....	24
Artikel 4.5	Feitelijke arbeidsduur	24
Artikel 4.6	Pauze	25
Artikel 4.7	Overwerk.....	25
Artikel 4.8	Compensatie bij overwerk.....	25
Artikel 4.9	Berekening van het overwerk.....	25
Artikel 4.10	Vergoeding in vrije tijd (compensatie-uren)	25
Artikel 4.11	Vergoeding in geld (compensatie-toeslag)	26
Artikel 4.12	Overwerktoeslag	26
Artikel 4.13	Beschikbaarheidsdiensten buiten werkrooster	26
Hoofdstuk 5 Vakantie en verlof		28
Artikel 5.1	Aanspraak op vakantie-uren algemeen	28
Artikel 5.2	Afwijkend aantal vakantie-uren	28
Artikel 5.3	Opnemen vakantie-uren	29
Artikel 5.4	Opname vakantie tijdens ziekte	29
Artikel 5.6	Inkomen tijdens vakantie en verlof	29
Artikel 5.7	Tijdens dienstverband geen betaling van vakantie-uren	30
Artikel 5.8	Verrekening vakantie-uren bij einde arbeidsovereenkomst	30
Artikel 5.9	Spaaruren	30
Artikel 5.10	Spaaruren en arbeidsongeschiktheid	30
Artikel 5.11	Verplicht verlof	31
Artikel 5.12	Verlof op feestdagen	31
Artikel 5.13	Betaling in plaats van verlof op feestdagen	31

Artikel 5.14	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	31
Artikel 5.15	Kraamverlof.....	32
Artikel 5.16	Adoptieverlof	32
Artikel 5.17	Ouderschapsverlof	32
Artikel 5.17.1	Algemene bepalingen ouderschapverlof.....	33
Artikel 5.17.2	Aanvraag en opname ouderschapsverlof	33
Artikel 5.17.3	Doorbetaling bij ouderschapsverlof.....	33
Artikel 5.17.4	Overige aanspraken bij ouderschapsverlof.....	34
Artikel 5.17.5	Terugbetaling bij einde arbeidsovereenkomst	34
Artikel 5.18	Kortdurend zorgverlof	34
Artikel 5.19	Langdurend zorgverlof	35
Artikel 5.20	Verlof bij huwelijk en jubilea	35
Artikel 5.21	Verlof bij overlijden	36
Artikel 5.22	Calamiteitenverlof	36
Artikel 5.23	Overig verlof.....	36
Artikel 5.24	Onbetaald verlof.....	37
Artikel 5.25	Pensioenopbouw en premieverdeling tijdens onbetaald verlof.....	37
Artikel 5.26	Verzuim bij collectieve actie	38
Artikel 5.27	Mantelzorg.....	38
Hoofdstuk 6 Vakbondsfaciliteiten		39
Artikel 6.1	Vakbondsverlof.....	39
Artikel 6.2	Verlof voor vergaderingen.....	39
Artikel 6.3	Verlof voor overige activiteiten	39
Artikel 6.4	Administratieve bepalingen	39
Hoofdstuk 7 Duurzame inzetbaarheid		41
Artikel 7.1	Ontheffing overwerk, beschikbaarheid en nachtdiensten	41
Artikel 7.2	Werktijdverkorting 60-jarigen	41
Artikel 7.3	Demotie	41
Hoofdstuk 8 Beloning		42
Artikel 8.1	Functiesalaris, salaris en inkomen	42
Artikel 8.2	Functie indeling en waardering	42
Artikel 8.3	Functiesalaris bij indiensttreding	43
Artikel 8.4	Periodieke salarisverhoging	43
Artikel 8.5	Functiesalaris bij bevordering	43

Artikel 8.6	Vakantie-uitkering	44
Artikel 8.7	Gratificatie	44
Artikel 8.8	Persoonlijke toelage	44
Artikel 8.9	Waarnemingstoelage	44
Artikel 8.10	Feestdagtoelage.....	45
Artikel 8.11	Roostertoelage	45
Artikel 8.12	Roosterwijzigingstoelage	46
Artikel 8.13	Arbeidsmarkttoelage	46
Artikel 8.14	Levensloopbijdrage	46
Artikel 8.15	Eindejaarsuitkering	46
Artikel 8.16	Vergoeding bedrijfshulpverlening (BHV).....	47
Artikel 8.17	Gratificatie bedrijfshulpverlening (BHV).....	47
Artikel 8.18	Bedrijfshulpverlening (BHV) in functie	47
Artikel 8.19	Bedrijfsjubileum.....	47
Artikel 8.20	Gratificatie bedrijfsjubileum.....	48
Artikel 8.21	Gedeeltelijke gratificatie bedrijfsjubileum.....	49
Artikel 8.22	Garantietoelage.....	49
Artikel 8.22.1	Algemene bepalingen	49
Artikel 8.22.2	Blijvende garantietoelage	50
Artikel 8.22.3	Aflopende garantietoelage	50
Artikel 8.22.4	Omzetting aflopende garantietoelage	51
Artikel 8.22.5	Nieuw recht op toelage of toeslag	51
Artikel 8.23	Berekening en betaling inkomen.....	51
Artikel 8.24	Wisselende inkomensbestanddelen	52
Artikel 8.25	Verhaal pensioen-, FPU-premies en VUT-fondsbijdrage	52
Artikel 8.26	Inhouding salaris	52
Hoofdstuk 9 Vergoedingen	53
§ 1	Woon-werkverkeer	53
Artikel 9.1	Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer.....	53
Artikel 9.1.1	Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer algemeen.....	53
Artikel 9.1.2	Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer naar een moeilijk bereikbaar werkadres... 53	
Artikel 9.2	Openbaar vervoerkaart	53
Artikel 9.3	Fietsvergoeding	54
Artikel 9.4	Gebruik eigen vervoermiddel voor woon-werkverkeer	54
Artikel 9.4.1	Ongunstig rooster.....	54
Artikel 9.4.2	Overwerk.....	55

Artikel 9.4.3	Functies met gebruik eigen auto of motor voor woon-werkverkeer	55
§ 2	Zakelijke reizen	56
Artikel 9.6	Vergoeding kosten zakelijke reis per openbaar vervoer	56
Artikel 9.7	Vergoeding kosten zakelijke reis met eigen vervoer met bedrijfsbelang	56
Artikel 9.8	Vergoeding kosten zakelijke reis met eigen vervoer zonder bedrijfsbelang	57
§3	Overige kostenvergoedingen	58
Artikel 9.10	Consumpties	58
Artikel 9.11	Vergoeding verblijfskosten binnenland	58
Artikel 9.12	Vergoeding verblijfskosten buitenland	58
Artikel 9.13	Communicatiemiddelen	59
§ 4	Ziektekosten	59
Artikel 9.14	Tegemoetkoming premie ziektekosten	59
Artikel 9.15	Vergoeding ziektekosten in verband met werk onder bijzondere omstandigheden ...	59
Artikel 9.16	Vergoeding hoge ziektekosten	60
Artikel 9.17	Receptie wegens jubileum of afscheid.....	60
Hoofdstuk 10 Cafetariamodel		61
Artikel 10.1	Deelname	61
Artikel 10.2	In te zetten arbeidsvoorwaarden.....	61
Artikel 10.3	Te verkrijgen arbeidsvoorwaarden.....	61
Artikel 10.4	Voorwaarden koop, verkoop en uitbetaling van vakantie-uren.....	62
Artikel 10.5	Vermeerderen vakantie-uren	62
Artikel 10.6	Verrekening	62
Hoofdstuk 11 Levensloop		63
Artikel 11.1	Algemeen	63
Artikel 11.2	Definities.....	63
Artikel 11.3	Doel	63
Artikel 11.4	Inleg.....	63
Artikel 11.5	Bronnen.....	63
Artikel 11.6	Beëindiging deelname levensloopregeling	63
Artikel 11.7	Opname levenslooptegoed	64
Hoofdstuk 12 Arbeidsongeschiktheid		65
Artikel 12.1	Regels en procedure bij ziekte.....	65
Artikel 12.2	Begin en einde arbeidsongeschiktheid	65
Artikel 12.3	Onderbreking periode van arbeidsongeschiktheid	66

Artikel 12.4	Arbeidsongeschiktheid tijdens en door het werk	66
Artikel 12.5	Nader medisch onderzoek	66
Artikel 12.6	Verplicht geneeskundig onderzoek.....	67
Artikel 12.7	Passende arbeid	67
Artikel 12.8	Bovenwettelijke doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	68
Artikel 12.9	Bijzondere bepalingen bovenwettelijke doorbetaling, hardheidsclausule	68
Artikel 12.10	Aanvraag WIA uitkering	69
Artikel 12.11	Samenloop bovenwettelijke doorbetaling met wettelijke uitkeringen.....	69
Artikel 12.12	Periodieke aanvullende uitkering bij arbeidsongeschiktheid tijdens en door het werk	70
Artikel 12.13	Stopzetting doorbetaling van het inkomen.....	70
Artikel 12.14	In mindering brengen inkomsten van herplaatsing	71
Artikel 12.15	Beëindiging arbeidsovereenkomst vanwege arbeidsongeschiktheid	71
Artikel 12.16	Beëindiging arbeidsovereenkomst vanwege het niet meewerken aan re-integratieverplichtingen	72
Hoofdstuk 13 Functioneren		73
Artikel 13.1	Vervullen functie	73
Artikel 13.2	Beoordeling functioneren werknemer	73
Artikel 13.3	Kledingvoorschriften.....	73
Artikel 13.4	Geheimhouding	73
Artikel 13.5	Verbod aannemen giften	73
Artikel 13.6	Nevenwerkzaamheden	74
Artikel 13.7	Onderzoek goederen	74
Artikel 13.8	Vergoeding van schade aan bedrijfseigendommen	74
Artikel 13.9	Schade aan eigendommen van de werknemer	75
Artikel 13.10	Verplicht woongebied	75
Artikel 13.11	Verplichte scholing	76
Artikel 13.12	Studiefaciliteiten	77
Artikel 13.12.1	Studiefaciliteiten	77
Artikel 13.12.2	Aanvraag en toekenning studiefaciliteiten	77
Artikel 13.12.3	Studiekosten en studieverlof.....	78
Artikel 13.12.4	Terugbetaling studiekosten.....	79
Artikel 13.13	Tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden	80
Artikel 13.14	Verbod toegang werkplek	80
Artikel 13.15	Non-activiteit.....	80
Artikel 13.16	Protocol voor integriteitonderzoeken	80

Hoofdstuk 14 Einde van de arbeidsovereenkomst	81
Artikel 14.1 Mogelijkheden tot einde arbeidsovereenkomst.....	81
Artikel 14.2 Specifieke regels voor het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.....	81
Artikel 14.3 Voorwaarden opzegging	81
Artikel 14.4 Opzegtermijnen	82
Artikel 14.5 Opzegverboden.....	82
Artikel 14.6 Opzegging wegens Keuzepensioen	83
Artikel 14.7 Eenmalige uitkering aan nabestaanden.....	83
Artikel 14.8 Periodieke uitkering aan nabestaanden bij arbeidsongeschiktheid tijdens en door het werk	84
Hoofdstuk 15 Bepalingen bij reorganisatie en mobiliteit	85
Trefwoordenregister	86
Transponering cao HbA > NRGGA	91
Transponering NRGGA > cao HbA	96

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

A

- ANW: Algemene nabestaandenwet
- AOV: aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering van Loyalis
- AOW: Algemene ouderdomswet
- algemeen geaccepteerd werk: bij verhindering wegens ziekte, arbeid als bedoeld in artikel 6, derde lid, van de WIA
- arbeidsongeschiktheid: ongeschiktheid tot het verrichten van eigen arbeid als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek
- arbeidsongeschiktheidspensioen: arbeidsongeschiktheidspensioen als bedoeld in hoofdstuk 11 van het pensioenreglement
- arbeidsovereenkomst: een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht
- arbo-deskundige: de deskundige als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet 1998
- Arbodienst: een externe dienst als bedoeld in artikel 14a, derde lid, Arbeidsomstandighedenwet

B

- Bestuurder: directie van Havenbedrijf Amsterdam NV
- bevordering: de toekenning van een functiesalaris van een hogere salarisschaal
- BW: Burgerlijk Wetboek

C

- CAO: de onderliggende collectieve arbeidsovereenkomst

D

- deeltijdfunctie: functie waarbij de formele werktijd per week minder dan 36 uur bedraagt
- dienstreis: een voor de functie noodzakelijk heen en weer reizen om buiten de standplaats werkzaamheden te verrichten
- duale student: de persoon die in het kader van zijn opleiding verplicht arbeid verricht en is aangesteld in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

F

- feitelijke arbeidsduur: de arbeidsduur zoals die voor de werknemer voor een bepaalde week in een werkrooster is vastgesteld
- formele arbeidsduur: de formeel overeengekomen arbeidsduur per week
- FPU regeling: de regeling Flexibel Pensioen en Uittreden, bedoeld in artikel 1.1 van het pensioenreglement

- functie: het samenstel van werkzaamheden waarmee de werknemer is belast, anders dan bij wijze van tijdelijke waarneming, waaronder te begrijpen de omstandigheden, waaronder de werkzaamheden moeten worden verricht
- functiesalaris: de geldelijke beloning per maand die aan de werknemer is toegekend op basis van de salaristabel zoals opgenomen in artikel 8.2, gerekend naar een voltijd functie
- functiesalaris per uur: het 1/156^e deel van het functiesalaris, gerekend naar een voltijd functie

H

- herplaatsingstoelage: uitkering van ABP bij arbeidsongeschiktheid. Deze overgangsregeling is terug te vinden in het pensioenreglement

I

- inkomen en inkomen per uur: het functiesalaris vermeerderd met de toelagen als genoemd in artikel 8.1, lid 3, respectievelijk het 1/156^e deel hiervan
- invaliditeitspensioen: uitkering van ABP bij arbeidsongeschiktheid. Deze overgangsregeling is terug te vinden in het pensioenreglement
- IVA: regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten
- IVA-uitkering: de uitkering bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid op grond van de WIA

N

- nachtdienst: een dienst waarin de uren tussen 00.00 uur en 06.00 uur geheel of gedeeltelijk zijn begrepen
- nevenwerkzaamheden: arbeid in dienstbetrekking en verrichtingen voor derden, al dan niet tegen betaling

O

- ondernemer: de directie van Havenbedrijf Amsterdam NV
- onderneming: Havenbedrijf Amsterdam NV
- OR: ondernemingsraad
- overwerk: de werkzaamheden die de werknemer in opdracht verricht boven de voor hem geldende werktijd, niet zijnde spaaruren

P

- partner: echtgenoot, geregistreerd partner, de man of vrouw met wie de werknemer duurzaam samenleeft en een gemeenschappelijke huishouding voert, blijkend uit een verklaring. LAT-relaties en woongemeenschappen zijn hiervan uitgesloten.
- passende arbeid bij verhindering wegens arbeidsongeschiktheid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevegd
- pensioenfonds: Stichting Pensioenfonds ABP
- pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP

- plan van aanpak (re-integratieplan): het plan, zoals bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de WAO en artikel 25, tweede lid, van de WIA

R

- restverdiencapaciteit: het door UWV vast te stellen inkomen dat de werknemer met zijn vaardigheden en bekwaamheden, gelet op zijn beperkingen, nog kan verdienen

S

- salaris en salaris per uur: het functiesalaris vermeerderd met de toelagen als genoemd in artikel 8.1, lid 2, respectievelijk het 1/156^e deel hiervan
- salarisschaal: de opklimmende reeks van bedragen die geldt voor een functie ter bepaling van het functiesalaris, beginnend met een functieaanvangssalaris en eindigend met een functie eindsalaris
- salaristrede: de onderverdeling van de salarisschalen met de daarbij behorende functiesalarissen
- scholing in het kader van de re-integratie: scholing die gericht is op terugkeer in de eigen functie of passende arbeid, waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak
- spaaruren: de overeengekomen uren waarin de werknemer werkzaamheden verricht die de voor hem vastgestelde werktijd per week te boven gaan, niet zijnde overwerk
- stagiair: de persoon die als student of scholier in het kader van zijn opleiding praktijkervaring opdoet bij HbA
- standaard arbeidsduur: 36 uur per week
- standplaats: de plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn werk verricht
- SUWI: Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen

T

- Trainee: de persoon met wie in het kader van de Trainee pool HbA een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan

U

- UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 wet SUWI

V

- Vakantiewerkers: scholieren en studenten die in de zomervakantie van hun opleiding of studie tijdelijk werk verrichten
- vakorganisaties: bonden die partij zijn in het arbeidsvoorwaardenoverleg met de werkgever
- voltijd functie: functie waarbij de formele werktijd per week 36 uur bedraagt

W

- Wajong: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
- WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
- WAZO: Wet arbeid en zorg
- WGA: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten

- WGA-uitkering: de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten op grond van de WIA
- WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
- werkgever: Havenbedrijf Amsterdam NV
- werknemer: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij de werkgever; daar waar wordt gesproken van werknemer, hij, hem, dient hieronder tevens te worden verstaan: werkneemster, zij, haar.
- werkrooster en wisselend werkrooster (ploegendienst): de op basis van een rooster vastgestelde dagen waarop en de tijdstippen waartussen de werknemer zijn functie vervult, respectievelijk een rooster met wisselende begin- en eindtijden per dag of op wisselende dagen per week
- werktijd (niet ploegendienst): de op basis van de werktijdvarianten vastgestelde dagen en tijdstippen waarop de werknemer zijn functie moet vervullen, indien van toepassing inclusief spaaruren
- werkzaamheden in het kader van de re-integratie: werkzaamheden, die specifiek gericht zijn op terugkeer in de eigen functie of passende arbeid, waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak
- Wor: Wet op de ondernemingsraden
- Wulbz: Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte
- Wvp: Wet verbetering poortwachter
- WW: Werkloosheidswet

Z

- ZW: Ziektewet

Artikel 1.2 Werkingssfeer

1. Deze CAO is van toepassing op alle werknemers van Havenbedrijf Amsterdam NV.
2. De CAO is niet van toepassing op:
 - a. de statutaire directeuren;
 - b. vakantiewerkers;
 - c. stagiairs.

Artikel 1.3 Looptijd en nawerking

1. De CAO wordt aangegaan voor de periode van 1 april 2015 tot 1 april 2016.
2. Na afloop van de periode, genoemd in het eerste lid, blijven de bepalingen van deze overeenkomst van toepassing tot het tijdstip van inwerking treden van een nieuwe overeenkomst.

Artikel 1.4 Karakter van de CAO

Het is niet mogelijk om af te wijken van wat in de CAO is bepaald, tenzij:

- a. deze afwijking in de tekst van een artikel is bepaald;
- b. de werkgever en de werknemer in voor de werknemer gunstige zin van de CAO afwijken en dit schriftelijk overeenkomen.

Artikel 1.5 Informatie over de CAO

De geldende cao is te raadplegen via intranet van werkgever. De werknemer ontvangt op diens verzoek kosteloos een exemplaar van de geldende CAO.

Artikel 1.6 Interpretatie van de CAO

De interpretatie van de bepalingen van deze CAO is voorbehouden aan partijen bij de CAO.

Artikel 1.7 Hardheidsclausule

De werkgever kan in individuele gevallen in het voordeel van de werknemer afwijken van het bepaalde bij of krachtens deze CAO, indien naar zijn oordeel toepassing van de CAO leidt tot onevenredig nadeel voor de werknemer.

Artikel 1.8 Citeeraanduiding

Deze overeenkomst kan worden aangehaald als de collectieve arbeidsovereenkomst van Havenbedrijf Amsterdam NV, bij afkorting aan te duiden als CAO HbA.

Artikel 1.9 Aanspraken bij voltijd en deeltijdfunctie

1. De in de CAO omschreven aanspraken zijn in beginsel gebaseerd op een voltijd functie.
2. De aanspraken bij een deeltijd functie worden naar evenredigheid van de werktijd bepaald, tenzij anders is aangegeven.

Artikel 1.10 Afronding aanspraken uitgedrukt in tijd

1. Als een bedrag in de CAO wordt uitgedrukt in een percentage van het functiesalaris per uur of het salaris per uur, wordt de tijd, waarover een aanspraak bestaat in dezelfde maand van betaling, naar boven afgerond op een half uur.
2. Het bepaalde in het eerste lid geldt ook voor tijd die met vrije tijd wordt gecompenseerd.

Artikel 1.11 Verjaring aanspraken en terugvordering

1. De aanspraken op grond van de CAO vervallen vijf jaar na afloop van het kalenderjaar waarin deze voor het eerst realiseerbaar waren.
2. De werkgever vordert bedragen die hij als gevolg van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer onverschuldigd aan hem heeft betaald, niet meer terug na vijf jaar na de dag van betaalbaarstelling.

Artikel 1.12 Beëindiging aanspraken

De aanspraken op grond van de CAO eindigen – voor zover niet anders is bepaald – met ingang van de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Bij overlijden van de werknemer wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn beëindigd met ingang van de daarop volgende dag.

Artikel 1.13 Bruto bedragen

De in de CAO genoemde bedragen zijn bruto bedragen, tenzij anders is vermeld. Indien de belastingwetgeving gedurende de looptijd van de CAO wijzigt, treden partijen in overleg.

Artikel 1.14 Vergoedingen

Een vergoeding op grond van deze CAO wordt alleen toegekend na gemaakte kosten en overlegging van een betalingsbewijs, tenzij in deze CAO anders is bepaald.

Artikel 1.15 Indexering bedragen

De toelagen en toeslagen die vermeld zijn in de Bedragengids worden geïndexeerd conform afspraken in het toepasselijke onderhandelaarsakkoord, tenzij in het betreffende artikel anders is bepaald.

Artikel 1.16 Positieve actie

De werkgever treft maatregelen ter opheffing van de achterstand, zowel in kwantitatief als in kwalitatief opzicht, van vrouwen en leden van etnische minderheidsgroepen in dienst van de werkgever.

Artikel 1.17 Aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering

Voor werknemers van HbA is een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) bij Loyalis afgesloten. Op deze verzekering zijn de voorwaarden van Loyalis van toepassing.

Artikel 1.18 Betaling salaris en andere geldelijke rechten

1. Betaling van salaris en andere geldelijke rechten vindt plaats op de rekening van de werknemer.
2. Voor zover de wet geen dwingende bepalingen geeft, kunnen slechts op verzoek van de werknemer of gewezen werknemer zijn geldelijke rechten geheel of gedeeltelijk aan anderen betaalbaar worden gesteld.

Artikel 1.19 Elektronische Berichtgeving

1. Salarisstroken en de jaaropgave aan de werknemer worden elektronisch verzonden.
2. De salarisstrook en jaaropgave wordt niet elektronisch verzonden:
 - a. Als de werknemer geen mogelijkheid heeft om kennis te nemen van een elektronisch bericht;
 - b. Bij ontslag of overlijden van de werknemer;
 - c. Op verzoek van de werknemer in het geval deze een zwaarwegend belang heeft bij incidentele verzending op andere wijze.

Hoofdstuk 2 Aangaan van de arbeidsovereenkomst

Artikel 2.1 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij in dit hoofdstuk anders is bepaald.

Artikel 2.2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. Voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan voor een periode van langer dan zes maanden, maar niet langer dan één jaar. Gedurende deze periode wordt het functioneren van de werknemer twee keer beoordeeld. De eerste beoordeling vindt plaats zodra een derde van de overeengekomen periode is verstreken. De tweede beoordeling vindt plaats uiterlijk drie maanden voor het verstrijken van de overeengekomen periode.
2. Indien gedurende de periode, bedoeld in het eerste lid, in onvoldoende mate is komen vast te staan of met de werknemer al dan niet een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan worden aangegaan, kan nogmaals een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan. Hierbij geldt voor deze arbeidsovereenkomst een maximumduur van één jaar. De beoordeling in deze periode vindt op dezelfde wijze plaats als in lid 1 beschreven, tenzij de verlenging een half jaar of korter is. In dat geval vindt slechts één beoordeling plaats. Bovendien geldt dat de totale duur van de opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor dezelfde functie, niet langer is dan twee jaar.
3. De werkgever en OR maken afspraken over de wijze van beoordeling van het functioneren van de werknemer gedurende deze periode.

Artikel 2.3 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor werkzaamheden van tijdelijke aard

1. Er kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan voor werkzaamheden die van tijdelijke aard zijn. Het einde van deze arbeidsovereenkomst wordt bepaald door
 - a. de overeengekomen tijd;
 - b. het bereiken van een toekomstige, objectief bepaalbare zekere gebeurtenis.
2. Bij meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. De totale duur van de opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor dezelfde functie, is niet langer dan 36 maanden.
4. Eenmalig kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor tijdelijke werkzaamheden voor 36 maanden of langer worden aangegaan. Deze overeenkomst kan na het verstrijken van deze periode eenmalig met ten hoogste drie maanden worden verlengd, zonder dat de arbeidsovereenkomst wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Artikel 2.4 Arbeidsovereenkomst voor de duur van de opleiding

1. Indien het aangaan van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt met betrekking tot een opleiding kan eerst een arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor de duur van de opleiding.

2. De periode van de opleiding bedoeld in het eerste lid duurt tot en met zes weken na de datum waarop de uitslag van het examen of van een vergelijkbaar bewijs van bekwaamheid waarmee de opleiding wordt afgesloten, bekend is.
3. Gedurende de periode genoemd in lid 1 vindt twee keer een beoordeling plaats.
4. De werkgever geeft bij de tweede beoordeling schriftelijk en gemotiveerd aan of de werknemer al dan niet in aanmerking komt voor een aanstelling voor onbepaalde tijd.
5. Indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan met betrekking tot een leerwerktraject in het middelbaar beroepsonderwijs geldt niet dat de arbeidsovereenkomst, bedoeld in dit artikel, wordt opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor onbetaalde tijd.

Artikel 2.5 Arbeidsovereenkomst na bereiken AOW-gerechtigde leeftijd

Met de werknemer wiens arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden overeengekomen, indien naar het oordeel van de werkgever behoefte is aan zijn specifieke deskundigheid.

Artikel 2.6 Proeftijd

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt de eerste maand als proeftijd.
2. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gelden de eerste twee maanden als proeftijd.
3. In afwijking van het tweede lid kan in de individuele arbeidsovereenkomst een kortere termijn worden overeengekomen.
4. Geen proeftijd wordt overeengekomen voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd indien deze is voorafgegaan door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor dezelfde functie.

Artikel 2.7 Medische keuring

1. Een medische keuring, als bedoeld in de Wet op de medische keuringen, kan deel uitmaken van de selectieprocedure. In dat geval vindt indiensttreding pas plaats, nadat aan de werkgever een verklaring is overlegd van de daartoe aangewezen geneeskundige dat hij na ingesteld geneeskundig onderzoek de (aspirant-)werknemer heeft goedgekeurd voor de te vervullen functie.
2. Bij wijziging van functie kan een medische keuring, zoals bedoeld in lid 1, een voorwaarde zijn, als dit noodzakelijk is voor het vervullen van die functie.
3. De werkgever kan in overleg met de OR functies aanwijzen waarvoor een verplichte medische keuring tijdens dienstverband geldt. Werknemers zijn verplicht zich aan deze keuring tijdens dienstverband te onderwerpen.

Artikel 2.8 Verklaring omtrent het gedrag

1. Van de werknemer wordt een verklaring omtrent het gedrag gevraagd, als bedoeld in de Wet op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag. Indiensttreding vindt pas plaats, nadat bedoelde verklaring aan de werkgever is overlegd en werkgever de (aspirant)werknemer op basis van bedoelde verklaring heeft goedgekeurd voor de te vervullen functie.
2. Bij functiewijziging kan de werkgever een nieuwe verklaring omtrent het gedrag vragen.

Artikel 2.9 Non-concurrentiebeding

In individuele gevallen kan de werkgever met de werknemer een non-concurrentiebeding afspreken en vastleggen in de arbeidsovereenkomst.

Artikel 2.10 Standplaats

1. De standplaats is de plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn werk verricht.
2. De werknemer verplicht zich ertoe zijn werkzaamheden te verrichten op een andere plaats dan waar gewoonlijk de arbeid wordt verricht en/of op een andere tijd dan gewoonlijk, tenzij zulks vanwege bijzondere omstandigheden niet van werknemer kan worden gevergd.

Artikel 2.11 Functionele voorwaarden

Als het voor de vervulling van de functie noodzakelijk is dat de werknemer voor een bepaald tijdstip een diploma heeft behaald, kan dit bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst of een wijziging van functie als voorwaarde worden gesteld.

Hoofdstuk 3 Stagiairs, trainees en duale student

Artikel 3.1 Stagevergoeding

1. De stagiair heeft recht op de stagevergoeding bedoeld in het tweede lid, tenzij door de onderwijsinstelling waar de stagiair zijn opleiding volgt een lagere vergoeding is vastgesteld.
2. De stagevergoeding is een bedrag per gewerkt uur. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen de volgende leeftijdscategorieën:
 - a. 14 tot en met 15 jaar;
 - b. 16 tot en met 17 jaar;
 - c. 18 tot en met 19 jaar;
 - d. 20 tot en met 21 jaar;
 - e. 22 tot en met 23 jaar;
 - f. 24 jaar of ouder.

De bedragen zijn genoemd in de Bedragengids.

3. De stagiair wordt bij overgang naar een volgende leeftijdscategorie geacht op de eerste dag van de betreffende kalendermaand jarig te zijn.
4. De stagiair is niet verzekerd voor de WW en de WIA; hij is bij arbeidsongeschiktheid verzekerd op grond van de Wajong.
5. Bij ziekte wordt de stagevergoeding niet doorbetaald.
6. De stagevergoeding kan rechtstreeks aan de onderwijsinstelling worden uitbetaald zonder inhouding van loonheffing onder voorwaarde, dat de stagevergoeding door de onderwijsinstelling wordt gebruikt voor algemene schoolse activiteiten.

Artikel 3.2 Tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer

1. De stagiair die uitsluitend voor de stage naar Amsterdam of de plaats waar hij zijn stage vervult reist, heeft recht op een tegemoetkoming in de reiskosten.
2. De tegemoetkoming bedraagt per maand 85% van de werkelijk gemaakte reiskosten. Het bedrag van de reiskosten wordt vastgesteld naar de kosten voor het reizen met openbaar vervoer in de tweede klasse. Kosten voor vervoer binnen de gemeente Amsterdam of de gemeente waar de stage wordt vervuld, worden niet als reiskosten aangemerkt.

Artikel 3.3 Traineevergoeding

1. Het functiesalaris van de trainee wordt bij indiensttreding vastgesteld op salarisschaal 9, nulde periodiek;
2. Als de trainee zijn functie naar behoren vervult gaat hij iedere zes maanden naar de volgende periodiek met als maximum de derde periodiek van salarisgroep 9.

Artikel 3.4 Salaris duale student

1. In afwijking van artikel 8.3 (functiesalaris bij indiensttreding) is het salaris van een duale student gelijk aan het wettelijk minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

2. De bedragen zijn genoemd in de Bedragengids.

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden

Op dit hoofdstuk is de Arbeidstijdenwet van toepassing.

Artikel 4.1 Arbeidsduur

De standaard arbeidsduur is 36 uur per week.

Artikel 4.2 Aanpassen formele arbeidsduur

1. De werknemer, die ten minste een jaar in dienst is van de werkgever, kan ten hoogste eenmaal per twee jaar de werkgever verzoeken om de omvang van de arbeidsduur te verminderen of uit te breiden.
2. De werknemer dient het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur ten minste vier maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk bij de werkgever in.
3. De werkgever overlegt met de werknemer over zijn verzoek en willicht dit in, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.
4. De werkgever beslist, uiterlijk een maand voor de gewenste ingangsdatum, schriftelijk op het verzoek van de werknemer. Indien de werkgever op dit moment nog niet op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.
5. De Wet aanpassing arbeidsduur is op leden 1 tot en met 4 van dit artikel, van toepassing.
6. De werkgever kan een werknemer die is ingeschaald in salarisschaal 11 of hoger een arbeidsovereenkomst bieden op basis van 40 uur per week. Bij verruiming van de arbeidsduur naar 40 uur per week geldt dat de onderstaande arbeidsvoorwaarden evenredig worden verhoogd (40/36°):
 - a. het bruto basisfunctiesalaris
 - b. de vakantie-uren
 - c. de pensioenopbouw
 - d. de minimum vakantietoelage
 - e. de minimum eindejaarsuitkering.

Een werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft voor 40 uur per week kan geen vakantie-uren kopen via het cafetariamodel en kan geen gebruik maken van de 60-jarigenregeling, zoals bedoeld in artikel 7.2.

Artikel 4.3 Werktijden (niet ploegdienst)

1. De werkweek omvat in beginsel niet meer dan vijf dagen per week en acht uur per dag. Alleen om reden van bedrijfsbelang wordt ook op zaterdag en zondag gewerkt.
2. De werknemer die niet in ploegdienst werkt, kan in overleg met de werkgever kiezen voor de volgende werktijdvarianten:
 - a. 7,2 uur per dag gedurende 5 dagen;
 - b. 8 uur per dag gedurende 5 dagen in de ene week, 8 uur per dag gedurende 4 dagen in de daaropvolgende week;
 - c. 8 uur per dag gedurende 4 dagen, 4 uur per dag gedurende 1 dag;
 - d. 9 uur per dag gedurende 4 dagen;
 - e. 8 uur per dag gedurende 5 dagen;

- f. andere werktijdvariant waarbij aan de voorwaarde wordt voldaan dat de werktijd maximaal 9 uur per dag is en in totaal niet meer dan gemiddeld 40 uur per week omvat.
3. Voor de werktijdvarianten zoals genoemd in het tweede lid onder b. tot en met f. geldt, dat hiervoor toestemming van de leidinggevende vereist is. De uit het overleg tussen de werknemer en de werkgever voortkomende keuze voor werktijden wordt schriftelijk vastgelegd.
4. Voor de varianten genoemd in het tweede lid onder e. en f. kan er sprake zijn van opbouw van spaaruren.
5. De opname van spaaruren kan om reden van bedrijfsbelang ingeroosterd worden.
6. De spaaruren vervallen aan het einde van elk kalenderjaar.
7. In afwijking van de in het tweede lid genoemde varianten, kan de werkgever in overleg met de OR individuele of groepsafspraken maken.

Artikel 4.4 Werkrooster (ploegendienst)

1. De werknemer vervult zijn functie volgens het voor hem geldende werkrooster.
2. De feitelijke arbeidsduur per dag bedraagt ten hoogste tien uur.
3. De feitelijke arbeidsduur per nachtdienst bedraagt ten hoogste negen uur.
4. De feitelijke arbeidsduur per week kan op een andere omvang worden vastgesteld dan de formele werktijd per week, waarbij de afwijking in uren maximaal mag bedragen:
 - a. 2 uur bij een formele arbeidsduur per week tot 12 uur;
 - b. 4 uur bij een formele arbeidsduur per week van 12 tot 24 uur;
 - c. 6 uur bij een formele arbeidsduur per week van 24 tot en met 36 uur.De feitelijke arbeidsduur mag niet langer dan 13 aaneengesloten weken op het voor de werknemer geldende maximum worden vastgesteld.
5. Als de feitelijke arbeidsduur per week op een andere omvang wordt vastgesteld dan de formele arbeidsduur per week, wordt dit ten minste één maand van tevoren gemotiveerd aan de werknemer meegedeeld. Hiervan kan om redenen van bedrijfsbelang worden afgeweken.
6. Inzake het bepaalde in het vierde lid kan de werkgever met instemming van de OR voor een werkrooster afwijkende afspraken vaststellen.

Artikel 4.5 Feitelijke arbeidsduur

1. De feitelijke arbeidsduur per week kan om reden van dienstbelang of ten behoeve van het verrichten van mantelzorg in overleg met de werknemer worden vastgesteld op een andere omvang dan de formele arbeidsduur per week. Teveel dan wel te weinig gewerkte uren worden op een tussen werkgever en werknemer af te spreken moment gecompenseerd dan wel ingehaald.
2. De arbeidsduur bedraagt ten hoogste 11 uur per dag en 50 uur per week.
3. De voor de werknemer geldende gemiddelde arbeidsduur mag hierdoor niet worden overschreden.
4. Het inkomen van de werknemer ondergaat geen wijziging als gevolg van toepassing van dit artikel.
5. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden de te veel/te weinig gewerkte uren door de werknemer gecompenseerd door meer/minder te werken. Is dit niet – volledig – mogelijk dan vindt bij de eindafrekening financiële verrekening plaats.

Artikel 4.6 Pauze

1. De arbeidsduur van de werknemer wordt in het geval van een arbeidsduur van meer dan 5,5 uur per dag onderbroken door een onbetaalde pauze van ten minste 30 minuten, die kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten.
2. De werkgever kan in overleg met de OR afwijkende afspraken vaststellen voor bepaalde functies.

Artikel 4.7 Overwerk

1. De werknemer van 18 jaar of ouder verricht overwerk, indien de werkgever hem dit heeft opgedragen.
2. De arbeidsduur inclusief overwerk bedraagt ten hoogste 12 uur.
3. Tussen de eindtijd van het overwerk en de daaropvolgende begintijd, ligt een rusttijd van ten minste 11 uur.
4. De rusttijd die samenvalt met een deel van het rooster van de volgende dag wordt als compensatie-uren aangemerkt voor zover voor het aantal verrichte overuren compensatie in vrije tijd is toegekend.

Artikel 4.8 Compensatie bij overwerk

1. De werknemer met een functiesalaris in een van de salarisschalen 1 tot en met 8, ontvangt voor het aantal verrichte overuren compensatie in vrije tijd (compensatie-uren) of in geld (compensatietoeslag). Daarnaast bestaat aanspraak op een overwerktoeslag. Voor groepen werknemers kan in uitzonderlijke gevallen door de directie worden bepaald het overwerk ook boven schaal 8 in geld uit te betalen.
2. De werknemer met een functiesalaris hoger dan het maximum van salarisschaal 8, maar niet hoger dan het maximum van salarisschaal 11, kan in bijzondere gevallen voor verricht overwerk geheel of gedeeltelijk compensatie in vrije tijd worden toegekend.
3. De werknemer met een functiesalaris hoger dan het maximum van salarisschaal 11 ontvangt voor overwerk geen compensatie.

Artikel 4.9 Berekening van het overwerk

1. De duur van overwerk wordt op twee uur gesteld als minder dan twee uur wordt gewerkt en:
 - a. het overwerk minimaal één uur na het einde van het rooster begint, of
 - b. het overwerk vóór het begin van het rooster moet worden verricht.
2. Indien de werknemer dit overwerk verricht tijdens een beschikbaarheidsdienst, dan geldt de minimumduur van twee uur alleen als in het etmaal, waarin het overwerk wordt verricht, de totale duur van het overwerk korter is.

Artikel 4.10 Vergoeding in vrije tijd (compensatie-uren)

1. De werknemer met een functiesalaris gelijk aan of lager dan het maximum van salarisschaal 8, ontvangt voor het aantal verrichte overuren een gelijk aantal compensatie-uren, ook als hij een deeltijdfunctie heeft. Als het niet mogelijk is alle overuren te compenseren met vrije tijd, wordt ten minste 50% van het aantal verrichte overuren met vrije tijd gecompenseerd.
2. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om deze overuren binnen drie maanden in compensatie-uren op te nemen. Na afloop van deze termijn wijst de werkgever aan. De rusttijd van ten minste 11 uur, zoals bedoeld in artikel 4.6 lid 3, die samenvalt met een deel van het werkrooster van de volgende dag, wordt als compensatietijd in de zin van dit artikel aangemerkt.

Artikel 4.11 Vergoeding in geld (compensatie-toeslag)

1. De werknemer die voor verricht overwerk compensatie in tijd ontvangt, ontvangt voor de overuren, waarvoor hij geen compensatie-uren heeft opgenomen, een compensatietoeslag tot maximaal 50% van het verrichte aantal overuren.
2. De overuren van de werknemer met een functiesalaris gelijk aan of lager dan het maximum van salarisschaal 8, worden binnen negen maanden gecompenseerd in tijd of geld. Overuren die na negen maanden nog niet zijn gecompenseerd, worden als compensatietoeslag uitbetaald.

Artikel 4.12 Overwerktoeslag

1. De werknemer met een functiesalaris gelijk aan of lager dan het maximum van salarisschaal 8, ontvangt voor overwerk een overwerktoeslag.
 - a. De overwerktoeslag bedraagt een van de in de onderstaande tabel genoemde percentages van zijn functiesalaris per uur, tenzij b van dit lid van toepassing is:

Uren	maandag	dinsdag t/m vrijdag	zaterdag	zondag
00.00 - 06.00 uur	100%	50%	50%	75%
06.00 - 18.00 uur	1 ^e 2 uur 25%	1 ^e 2 uur 25%	50%	100%
	v.a. 3 ^e uur 50%	v.a. 3 ^e uur 50%		
18.00 - 22.00 uur	1 ^e 2 uur 25%	1 ^e 2 uur 25%	75%	100%
	v.a. 3 ^e uur 50%	v.a. 3 ^e uur 50%		
22.00 - 24.00 uur	50%	50%	75%	100%

- b. Indien het overwerk plaatsvindt op een roostervrije dag van de werknemer die volgens zijn werkrooster ook op zaterdag en zondag arbeid moet verrichten:
 - 50% van zijn functiesalaris per uur, indien het overwerk plaatsvindt in uren op maandag tot en met de daaropvolgende vrijdag, telkens vanaf 06.00 uur tot 18.00 uur; en
 - 75% van zijn functiesalaris per uur, indien het overwerk plaatsvindt in uren op maandag tot en met de daaropvolgend vrijdag, telkens van 18.00 uur tot de volgende dag 06.00 uur.
2. Bij samenloop over dezelfde uren van aanspraak op verschillende percentages overwerktoeslag bedoeld in het eerste lid, of op overwerktoeslag en feestdagtoeslag, vindt geen samentelling van percentages plaats, maar geldt het hoogste percentage.
3. De overwerktoeslag wordt slechts uitbetaald nadat één uur per week met het laagste percentage overwerktoeslag op de totale uit te betalen toeslag in mindering is gebracht. Voor overwerk verricht op zaterdag of zondag bestaat onverkort aanspraak op overwerktoeslag.

Artikel 4.13 Beschikbaarheidsdiensten buiten werkrooster

1. De werkgever kan de werknemer van 18 jaar of ouder verplichten zich op bepaalde tijden buiten zijn werkrooster beschikbaar te houden voor het verrichten van werkzaamheden die bij zijn functie horen.

2. De werknemer die zich beschikbaar moet houden ontvangt een beschikbaarheidstoelage. De hierbij behorende percentages en minimumbedragen zijn vermeld in de Bedragengids.
3. De genoemde bedragen worden aangepast aan algemene salariswijzigingen.
4. Als de werknemer tijdens de uren waarover hij beschikbaarheidstoelage ontvangt, de werkzaamheden in overwerk verricht, ontvangt hij ook overwerktoelage zoals bedoeld in artikel 4.11.
5. De werknemer heeft voor iedere 15 uur dat hij zich beschikbaar houdt, recht op een half compensatie-uur.

Hoofdstuk 5 Vakantie en verlof

Artikel 5.1 Aanspraak op vakantie-uren algemeen

1. Bij een werkrooster van gemiddeld 36 uur per week heeft de werknemer over ieder tijdvak van een kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd, aanspraak op vakantie zoals hierna is aangegeven:

Leeftijdscategorie:	indien in dienst / aanstelling voor 1 januari 1997 (Gemeente Amsterdam/Havenbedrijf Amsterdam NV):	indien in dienst / aanstelling op of na 1 januari 1997 (Gemeente Amsterdam/Havenbedrijf Amsterdam NV):
17 jaar en jonger	-	187,2
18 jaar	-	180,0
19 jaar	-	172,8
20 jaar	-	165,6
21 t/m 34 jaar	158,4	158,4
35 t/m 44 jaar	165,6	158,4
45 t/m 49 jaar	172,8	158,4
50 t/m 54 jaar	187,2	172,8
55 t/m 59 jaar	201,6	187,2
60 jaar en ouder	208,8	194,4

2. Voor het vaststellen van de aanspraak op vakantie wordt de werknemer geacht op de eerste dag van de maand jarig te zijn.

Artikel 5.2 Afwijkend aantal vakantie-uren

1. Geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers bouwen tijdens ziekte vakantie-uren op tot het wettelijke minimum vanaf de dag waarop deze verhindering langer dan zes maanden heeft geduurd. Bij arbeidsongeschiktheid van 45% of minder van zijn arbeidsduur direct voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer ook het voor hem geldende bovenwettelijke deel aan vakantie-uren op.
2. Bij de vaststelling van de aanspraak op vakantie-uren blijven de tijdvakken van totaal meer dan 31 dagen buiten beschouwing:
 - a. waarover de werknemer geen aanspraak had op salaris of hem geen salaris is betaald;
 - b. waarin hij onbetaald verlof als bedoeld in artikel 5.31 geniet.
3. Tijdens een periode van ouderschapsverlof of langdurend zorgverlof bouwt de werknemer alleen vakantie-uren op over de tijd waarin hij zijn functie daadwerkelijk vervult.

4. Tijdens een periode van zwangerschapsverlof, bevallingsverlof, adoptieverlof of kortdurend zorgverlof wijzigt de opbouw van vakantie-uren niet.

Artikel 5.3 Opnemen vakantie-uren

1. De werkgever en de werknemer, al dan niet geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt, maken afspraken over het opnemen van vakantie-uren. Uitgangspunt hierbij is dat de werknemer de vakantie-uren zoveel mogelijk opneemt in hetzelfde jaar als waarin de aanspraak is ontstaan.
2. De aanspraak op vakantie-uren van de werknemer wordt verminderd met het aantal ingeroosterde uren waarop de werknemer vakantie wil genieten. Hieronder wordt ook verstaan het aantal ingeroosterde uren conform de gekozen werktijdvarianten bedoeld in artikel 4.3. De werknemer wordt, indien en voor zover het bedrijfsbelang dit toelaat, in de gelegenheid gesteld vakantie-uren op te nemen op officiële feestdagen, samenhangend met geloof of culturele achtergrond, anders dan de feestdagen genoemd in artikel 5.13.
3. Naast de vastgestelde vakantie-uren kan de werknemer in overleg met de werkgever de resterende vakantie versnipperd in hele uren opnemen.
4. Indien de werknemer vakantie geniet op een feestdag, bedoeld in artikel 5.13, wordt deze dag niet in mindering gebracht op zijn aanspraak op vakantie-uren.
5. De werkgever kan, wegens gewichtige redenen, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen dan wel de toegestane vakantie intrekken. De werkgever vergoedt de schade die de werknemer hierdoor lijdt.
6. De werkgever brengt de dagen van de terugreis, indien de werknemer van vakantie wordt teruggeroepen, niet in mindering op zijn aanspraak op vakantie-uren.

Artikel 5.4 Opname vakantie tijdens ziekte

1. De werkgever brengt de dagen waarop de werknemer tijdens zijn vakantieperiode verhinderd is geweest zijn functie te vervullen wegens ziekte – indien hij aan de voorwaarden van hoofdstuk 13 en het verzuimprotocol HbA heeft voldaan – niet in mindering op zijn aanspraak op vakantie.
2. Als de zieke werknemer met toestemming van zijn leidinggevende én de Arbodienst op vakantie is geweest brengt de werkgever de vakantiedagen wel in mindering op zijn aanspraak op vakantie. Nadere regels over ziekte en vakantie zijn opgenomen in het verzuimprotocol HbA.
3. Bij de werknemer die op medische indicatie slechts een gedeelte van zijn werktijd hoeft te werken, wordt een hele werkdag van zijn aanspraak op vakantie afgeschreven, als hij voor dat gedeelte van die dag vakantie opneemt.

Artikel 5.5 Vervaltermijn vakantie-uren

Op 31 december van elk kalenderjaar is het aantal vakantie-uren van de werknemer maximaal anderhalf keer het jaarlijks voor hem geldend vakantieverlof en vervallen alle uren die uitstijgen boven dit maximum. Vervallen vakantie-uren worden niet uitbetaald.

Artikel 5.6 Inkomen tijdens vakantie en verlof

Het inkomen van de werknemer wijzigt niet als gevolg van vakantie of verlof, tenzij anders is bepaald.

Artikel 5.7 Tijdens dienstverband geen betaling van vakantie-uren

Tijdens het dienstverband vindt geen betaling van vakantie-uren plaats, tenzij de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid tot het verkopen van vakantie-uren in het Cafetariamodel.

Artikel 5.8 Verrekening vakantie-uren bij einde arbeidsovereenkomst

1. Indien de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst meer vakantie blijkt te hebben opgenomen dan hem op grond van artikel 5.1 toekomt, wordt de teveel opgenomen vakantie verrekend of teruggevorderd op basis van zijn functiesalaris per uur. Indien de arbeidsovereenkomst is geëindigd door het overlijden van de werknemer worden teveel opgenomen vakantiedagen niet verrekend of teruggevorderd..
2. De werknemer neemt alle openstaande vakantie-uren op, voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst. De werkgever stelt de werknemer hiertoe in de gelegenheid.
3. De werknemer die bij het einde van de arbeidsovereenkomst niet zijn volledige aantal vakantie-uren heeft kunnen opnemen, heeft aanspraak op betaling van maximaal de helft van de voor de werknemer geldende vakantie-uren per jaar op basis van zijn inkomen per uur over de laatste kalendermaand van de arbeidsovereenkomst. Indien de arbeidsovereenkomst is beëindigd door het overlijden van de werknemer worden alle niet opgenomen vakantie-uren uitbetaald op basis van het inkomen per uur over de laatste kalendermaand van de arbeidsovereenkomst.
4. De werknemer behoudt zijn aanspraak op niet opgenomen vakantie-uren, met inachtneming van het bepaalde in artikel 5.6, indien de arbeidsovereenkomst is geëindigd en hij binnen twee maanden weer in dienst is getreden bij de werkgever.

Artikel 5.9 Spaaruren

1. De werknemer kan ten hoogste gemiddeld 1/9^e deel van zijn formele arbeidsduur per week aan spaaruren opbouwen.
2. De feitelijke werktijd, inclusief de spaaruren, mag niet meer bedragen dan 42 uur per week. Dit geldt ook voor werknemers met een deeltijd functie.
3. Tijdens zwangerschaps-, bevallingsverlof en ouderschapsverlof worden geen spaaruren opgebouwd.
4. Om redenen van bedrijfsbelang kan de opbouw of opname van spaaruren worden ingeroosterd.
5. De spaaruren vervallen aan het einde van elk kalenderjaar.

Artikel 5.10 Spaaruren en arbeidsongeschiktheid

1. De opbouw van spaaruren wordt bij een gehele of gedeeltelijke verhindering wegens arbeidsongeschiktheid opgeschort:
 - a. als in het rooster alleen de opbouw van spaaruren is opgenomen: vanaf het moment dat de verhindering een aaneengesloten periode van 12 weken heeft geduurd tot het moment van volledig herstel;
 - b. in alle overige gevallen: vanaf de datum van verhindering tot het moment van volledig herstel.
2. Bij een werkrooster waarbij zowel de opbouw als de opname van spaaruren is ingeroosterd, wijzigt de opbouw of opname van spaaruren niet door gehele of gedeeltelijke verhindering wegens arbeidsongeschiktheid. Opname van spaaruren wordt alleen opgeschort indien de verhindering is ontstaan vóór de opname van spaaruren.

Artikel 5.11 Verplicht verlof

Per kalenderjaar kan de werkgever in overleg met de OR twee werkdagen als verplichte vrije dag aanwijzen waarop de locatie waar de werknemer zijn werk verricht, gesloten is. Het verlof wordt in mindering gebracht op de spaaruren of, als de werknemer geen spaaruren opbouwt, op het verlof. Werknemers kunnen eveneens een eventuele vaste vrije dag omwisselen. De vermindering van de spaaruren, resp. het verlof vindt ook plaats bij werknemers die gedeeltelijk dan wel geheel arbeidsongeschikt zijn.

Artikel 5.12 Verlof op feestdagen

1. De werknemer heeft aanspraak op verlof op de volgende feestdagen, voor zover deze niet vallen op een zaterdag en zondag en indien het bedrijfsbelang het toelaat:
 - a. nieuwjaarsdag;
 - b. goede vrijdag;
 - c. eerste en tweede paasdag;
 - d. Hemelvaartsdag;
 - e. eerste en tweede pinksterdag;
 - f. eerste en tweede kerstdag;
 - g. Koningsdag (de dag waarop de koning zijn verjaardag viert);
 - h. 1 mei
 - i. 5 mei
2. De werknemer die is ingedeeld in een wisselend werkrooster en hierdoor op een dag, bedoeld in het eerste lid, roostervrij is, heeft aanspraak op verlof van overeenkomstige duur.
3. De werknemer die werkzaamheden moet verrichten op een feestdag, heeft aanspraak op verlof van overeenkomstige duur, met uitzondering van de uren waarover de werknemer in verband met overwerk aanspraak heeft op compensatie-uren, zoals bedoeld in artikel 4.9, eerste lid.
4. Het compensatieverlof bij feestdagen, bedoeld in het derde en vierde lid, wordt zoveel mogelijk verleend in het desbetreffende kalenderjaar.
5. Bij de vaststelling van het aantal uren verlof wordt een gedeelte van een half uur gerekend voor een half uur.

Artikel 5.13 Betaling in plaats van verlof op feestdagen

Indien het compensatieverlof bij feestdagen, bedoeld in artikel 5.12 derde en vierde lid, om redenen van bedrijfsbelang niet (volledig) kan worden verleend, ontvangt de werknemer hiervoor een geldelijke vergoeding, op basis van zijn salaris per uur.

Artikel 5.14 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof met behoud van inkomen.
2. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke bevallingsdatum tot en met de bevallingsdatum. De werknemer overlegt hiertoe een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke bevallingsdatum.

3. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken. Deze periode wordt vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke bevallingsdatum, of de werkelijke bevallingsdatum als deze eerder was, minder dan zes weken heeft bedragen. Als de werknemer in de periode waarin zij recht had kunnen hebben op een uitkering wegens zwangerschaps- of bevallingsverlof arbeidsongeschikt was, worden deze dagen aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft opgenomen.
4. De werknemer werkt mee aan het aanvragen van een uitkering in verband met zwangerschaps- en bevallingsverlof bij het UWV en de uitbetaling daarvan aan de werkgever.
5. Indien als gevolg van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer de uitkering als bedoeld in het vierde lid niet, niet tijdig of niet volledig wordt uitbetaald, wordt het betreffende deel van de uitkering op het salaris van de werknemer in mindering gebracht.
6. Op dit artikel is de Wet arbeid en zorg van toepassing.

Artikel 5.15 Kraamverlof

1. De werknemer heeft na de bevalling van zijn partner recht op twee werkdagen verlof met behoud van inkomen. Het kraamverlof is vrij opneembaar binnen 4 weken na de geboorte. De twee dagen hoeven niet aaneensluitend te worden opgenomen.
2. Voor de uitwerking van dit artikel is de Wet arbeid en zorg van toepassing.

Artikel 5.16 Adoptieverlof

1. De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind recht op maximaal vier aaneengesloten weken verlof met behoud van inkomen.
2. Het recht op adoptieverlof bestaat gedurende een tijdvak van achttien weken, ingaande vanaf twee weken vóór de feitelijke opnemingsdatum ter adoptie.
3. Indien tegelijkertijd twee of meer kinderen feitelijk ter adoptie worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van één van die kinderen.
4. Dit artikel is ook van toepassing op de werknemer die een pleegkind in zijn gezin opneemt dat:
 - a. volgens een verklaring van de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer, en
 - b. door hem in zijn gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 22 van de Wet op de Jeugdzorg.
5. De werknemer werkt mee aan het aanvragen van een uitkering in verband met adoptieverlof bij het UWV en de uitbetaling daarvan aan de werkgever.
6. Indien als gevolg van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer de uitkering als bedoeld in het vijfde lid niet, niet tijdig of niet volledig wordt uitbetaald, wordt het betreffende deel van de uitkering op het salaris van de werknemer in mindering gebracht.
7. Voor de uitwerking van dit artikel is de Wet arbeid en zorg van toepassing.

Artikel 5.17 Ouderschapsverlof

Op de bepalingen in deze CAO over ouderschapsverlof is de Wet arbeid en zorg van toepassing.

Artikel 5.17.1 Algemene bepalingen ouderschapverlof

1. De werknemer heeft recht op ouderschapsverlof voor elk kind waarvoor hij duurzaam de verzorging en opvoeding op zich heeft genomen en indien hij
 - a. minimaal een jaar in dienst is, en
 - b. als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot het kind of,
 - c. volgens verklaringen uit het bevolkingsregister, op hetzelfde adres woont als het kind.
2. Het is de werknemer niet toegestaan tijdens de uren waarvoor hij ouderschapsverlof geniet, betaalde arbeid te verrichten.
3. De werknemer heeft geen recht op verlof na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt.
4. Bij geboorte van een meerling of adoptie van meer kinderen tegelijk heeft de werknemer slechts eenmaal recht op betaald ouderschapsverlof. Voor het tweede of volgende kind heeft de werknemer recht op onbetaald ouderschapsverlof.

Artikel 5.17.2 Aanvraag en opname ouderschapsverlof

1. De werknemer vraagt het ouderschapsverlof minimaal drie maanden vóór de gewenste ingangsdatum aan.
2. De werknemer heeft in totaal recht op ouderschapsverlof van maximaal 26 maal de werktijd per week.
3. Het ouderschapsverlof omvat een aaneengesloten periode van minimaal één maand en maximaal twaalf maanden, over maximaal de helft van de voor de werknemer geldende werktijd per week.
4. De werknemer neemt het ouderschapsverlof in zijn geheel op binnen een jaar na de door de werknemer gewenste ingangsdatum.
5. De werknemer kan verzoeken om:
 - a. het verlof te spreiden over een langere periode dan twaalf maanden, of
 - b. het verlof op te delen in maximaal zes periodes, waarbij iedere periode minimaal een maand bedraagt, of
 - c. meer uren verlof per week dan de helft van de werktijd per week.De werkgever kan om redenen van bedrijfsbelang het verzoek afwijzen.
6. De werknemer die voor een kind al gebruik heeft gemaakt van betaald of onbetaald ouderschapsverlof, heeft niet nogmaals voor datzelfde kind recht op ouderschapsverlof.
7. Als de werknemer het ouderschapsverlof om een andere reden dan zwangerschap, bevalling of adoptie stopzet of onderbreekt, vervalt het recht op de rest van het verlof.

Artikel 5.17.3 Doorbetaling bij ouderschapsverlof

1. Over de uren waarop de werknemer ouderschapsverlof is verleend, heeft hij recht op doorbetaling van een percentage van zijn inkomen, verminderd met het maximale bedrag aan fiscale tegemoetkoming waarop de werknemer aanspraak kan maken. Deze fiscale tegemoetkoming (ouderschapsverlofkorting) dient de werknemer zelf aan te vragen bij de Belastingdienst. Het aantal doorbetaalde uren bedraagt ten hoogste 13 keer de arbeidsduur per week. Bij geboorte van een meerling of adoptie van meer kinderen tegelijk heeft de werknemer slechts eenmaal recht op betaald ouderschapsverlof.
2. Het percentage bedraagt voor een werknemer met een functiesalaris in
 - a. salarisschaal 1: 90%
 - b. salarisschaal 2: 85%

- c. salarisschaal 3: 80%
 - d. salarisschaal 4: 70%
 - e. salarisschaal 5: 60%
 - f. salarisschaal 6 en hoger: 50%
3. Door het opnemen van ouderschapsverlof wijzigen de te betalen premies en inhoudingen niet.
 4. Tijdens het ouderschapsverlof vindt de opbouw van de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering plaats op basis van het gekorte inkomen.
 5. Opbouw van de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering vindt plaats op basis van het ongekorte inkomen over elke aaneengesloten ziekteperiode van langer dan tien werkdagen.
 6. Als de werknemer tijdens de ouderschapsverlofperiode wegens arbeidsongeschiktheid zijn functie niet kan vervullen, blijft artikel 13.8 (bovenwettelijke doorbetaling tijdens ziekte) tijdens de eerste tien werkdagen buiten toepassing.

Artikel 5.17.4 Overige aanspraken bij ouderschapsverlof

1. Tijdens het ouderschapsverlof bouwt de werknemer geen spaaruren op.
2. Tijdens het ouderschapsverlof wordt het recht op vakantie gebaseerd op de tijd dat de werknemer daadwerkelijk zijn functie vervult.
3. Bij arbeidsongeschiktheid ontstaan voor of tijdens het ouderschapsverlof, wordt het verlof niet opgeschort.

Artikel 5.17.5 Terugbetaling bij einde arbeidsovereenkomst

1. De werknemer is verplicht het inkomen over de uren waarop hem ouderschapsverlof is verleend, terug te betalen als hij tijdens het ouderschapsverlof of binnen zes maanden nadat hij gebruik heeft gemaakt van ouderschapsverlof:
 - a. zelf de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft ingediend bij de Kantonrechter;
 - b. als de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd of laten ontbinden vanwege verwijtbaar handelen van de werknemer.
2. Het eerste lid is niet van toepassing op de werknemer die de arbeidsovereenkomst opzegt in verband met een gedwongen overplaatsing van de partner naar elders.
3. Als de werknemer binnen drie maanden nadat hij gebruik heeft gemaakt van ouderschapsverlof op eigen verzoek minder uren gaat werken dan vóór het ouderschapsverlof, is hij verplicht tot terugbetaling van dat deel van het inkomen waarmee zijn arbeidsovereenkomst wordt verminderd.
4. De verplichting tot terugbetaling wordt vastgelegd in een door de werknemer te ondertekenen schriftelijke verklaring.

Artikel 5.18 Kortdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van 70% van zijn inkomen voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - a. zijn partner;
 - b. een inwonend (pleeg)kind;
 - c. een eigen ouder.

2. Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week.
3. Voor de uitwerking van dit artikel is de Wet arbeid en zorg van toepassing.

Artikel 5.19 Langdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van 50% van zijn inkomen voor de verzorging in verband met een levensbedreigende ziekte van:
 - a. zijn partner;
 - b. een kind;
 - c. een inwonend pleegkind;
 - d. een eigen ouder
2. Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden, maximaal zes maal de werktijd per week.
3. Als de werknemer tijdens het langdurend zorgverlof door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn functie te vervullen, wordt het langdurend zorgverlof niet opgeschort.
4. Tijdens het langdurend zorgverlof wordt het recht op vakantie gebaseerd op de tijd dat de werknemer daadwerkelijk zijn functie vervult.
5. Tijdens het langdurend zorgverlof wordt de opbouw van de vakantie-uitkering berekend op basis van 50% van het inkomen.
6. De werknemer die gebruik maakt van langdurend zorgverlof en langer dan zeven kalenderdagen door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn functie te vervullen, heeft met ingang van de achtste kalenderdag recht op:
 - a. volledig inkomen;
 - b. volledige vakantieopbouw, en
 - c. opbouw van vakantie-uitkering op basis van het volledige inkomen.
7. Voor de uitwerking van dit artikel is de Wet arbeid en zorg van toepassing.

Artikel 5.20 Verlof bij huwelijk en jubilea

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt gelijkgesteld met:
 - a. huwelijk: het ten overstaan van de ambtenaar van de burgerlijke stand sluiten van een geregistreerd partnerschap;
 - b. ondertrouw: aanmelding van het geregistreerd partnerschap.
2. De werknemer krijgt op zijn verzoek verlof met behoud van inkomen voor:
 - a. één dag, naar keuze ter gelegenheid van zijn 25-, 40- en 50-jarig bedrijfsjubileum;
 - b. in totaal vier dagen ter gelegenheid van zijn ondertrouw en huwelijk of kerkelijke bevestiging daarvan. De werknemer neemt deze dagen naar keuze op rondom zijn ondertrouw, huwelijksdatum dan wel de kerkelijke bevestiging daarvan;
 - c. de dag van het huwelijk of kerkelijke bevestiging daarvan van een bloed- of aanverwant van de eerste graad;
 - d. één dag, naar keuze, ter gelegenheid van zijn 25- en 40-jarig huwelijksjubileum;

- e. de dag van viering van het 25-, 40-jarig en het telkens na tien jaar hieropvolgende huwelijksjubileum van zijn bloed- of aanverwanten van de eerste graad.
- 3. Als verlof is toegekend in verband met partnerregistratie, bestaat in het geval van ondertrouw of huwelijk met dezelfde partner, geen recht op verlof als bedoeld in het tweede lid onder b.
- 4. Voor deeltijders geldt geen berekening naar rato.

Artikel 5.21 Verlof bij overlijden

- 1. De werknemer ontvangt op zijn verzoek extra verlof, met behoud van inkomen:
 - a. gedurende de periode tussen het overlijden en de lijkbezorging van zijn partner, ouder (tevens stiefouder, pleegouder of schoonouder) of kind (tevens stiefkind of pleegkind);
 - b. gedurende één week, met het oog op rouwverwerking, indien de lijkbezorging één dag na het overlijden van de onder a genoemde personen heeft plaatsgevonden;
 - c. op de dag van de lijkbezorging van zijn partner, evenals van een bloed- of aanverwant tot en met de derde graad en een betovergrootouder;
 - d. voor een korte, naar redelijkheid te berekenen tijd bij het overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad, (bet)overgrootouders en achterkleinkinderen;
 - e. voor maximaal vier dagen, naar keuze, voor het regelen als executeur-testamentair van de nalatenschap van zijn partner, evenals van een bloed- of aanverwant tot en met de derde graad;
 - f. voor maximaal een dagdeel voor het regelen van de lijkbezorging van de onder c genoemde personen;
- 2. Voor deeltijders geldt geen berekening naar rato.

Artikel 5.22 Calamiteitenverlof

- 1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van inkomen voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
 - a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, waaronder in ieder geval wordt begrepen de bevalling van de partner;
 - b. een door de wet of overheid opgelegde verplichting, zonder geldelijke vergoeding, welke niet in zijn vrije tijd kan plaatsvinden;
 - c. de uitoefening van het actief kiesrecht;
 - d. plotseling optredende ernstige ziekte of acuut levensgevaar van een ouder of kind, waardoor zijn aanwezigheid dringend noodzakelijk is.
- 2. Voor de uitwerking van dit artikel is de Wet arbeid en zorg van toepassing.

Artikel 5.23 Overig verlof

De werknemer ontvangt op zijn verzoek extra verlof, met behoud van inkomen:

- a. voor het bezoeken van de bedrijfsarts;
- b. voor (para) medisch consult of behandeling, met een maximum van twee uur, ongeacht de woonplaats van de werknemer. In geval van consult of behandeling in een polikliniek kan de werkgever meer dan twee uur extra verlof toekennen, indien de afspraak buiten toedoen van de werknemer niet op de afgesproken tijd kon plaatsvinden.

- c. voor het uit hoofde van zijn werknemerschap bij HbA verplicht worden te verschijnen of zich beschikbaar te houden voor een (klachten)commissie, rechter of personen die door de werkgever zijn opgedragen onderzoek te leiden, indien hij daartoe voor het verstrekken van inlichtingen verzocht is;
- d. voor zover nodig: voor sollicitatie naar een andere functie gedurende de opzegtermijn van de arbeidsovereenkomst, indien de opzegging op initiatief van de werkgever heeft plaatsgevonden. Uitgangspunt is dat de werknemer probeert de afspraak buiten werktijd te plannen.

Artikel 5.24 Onbetaald verlof

1. De werkgever kan de werknemer die langer dan een jaar in dienst is onbetaald verlof verlenen voor een periode van minimaal één maand en ten hoogste 18 maanden.
2. Per jaar heeft de werknemer recht op maximaal één periode van onbetaald verlof. In een periode van vijf jaar heeft de werknemer recht op maximaal 18 maanden onbetaald verlof.
3. In bijzondere situaties kan de werkgever afwijken van de voorwaarden gesteld in het eerste en tweede lid.
4. Onbetaald verlof kan voor de volledige arbeidsduur, of in deeltijd worden opgenomen.
5. De werknemer vraagt het onbetaald verlof schriftelijk aan, minimaal drie maanden voorafgaand aan de ingangsdatum van de verlofperiode.
6. In afwijking van de periode genoemd in lid 1 wordt onbetaald verlof voor een periode van maximaal drie jaren verleend, als het verlof direct voorafgaat aan de pensionering van de werknemer.
7. Het onbetaalde verlof kan niet tussentijds worden beëindigd, tenzij de werkgever en de werknemer hiermee instemmen.
8. Het onbetaalde verlof kan door de werkgever worden ingetrokken, als de werknemer gedurende de periode van onbetaald verlof betaalde arbeid verricht.
9. Het verlof van de werknemer die voor een deel van zijn betrekking onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen arbeidsongeschikt is, eindigt met ingang van de vijftiende kalenderdag.
10. Werkgever kan besluiten het verlof van de werknemer die volledig onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen ziek is, in schrijnende gevallen beëindigen. Dit kan niet wanneer er sprake is van verlof voorafgaand aan pensionering.
11. Het onbetaalde verlof eindigt op de eerste dag van het zwangerschaps- en bevallingsverlof.
12. De werknemer bouwt geen vakantie-uren op over de uren waarover hij onbetaald verlof opneemt.
13. Tijdens een periode van onbetaald verlof heeft de werknemer geen recht op uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen, tenzij in de CAO anders is bepaald. Bij deeltijdverlof wordt dit naar rato vastgesteld met uitzondering van de tegemoetkoming in de ziektekostenpremie als bedoeld in hoofdstuk 9.
14. Als de werknemer gebruik maakt van volledig onbetaald verlof, schuift het moment van de periodieke verhoging met de duur van dat verlof op.
15. Na 31 aaneengesloten kalenderdagen onbetaald verlof wordt voor de resterende duur van het verlof de tegemoetkoming in de ziektekosten op basis van artikel 9.14 lid 2 stopgezet.

Artikel 5.25 Pensioenopbouw en premieverdeling tijdens onbetaald verlof

1. Gedurende de periode van een onbetaald verlof wordt de pensioenopbouw voortgezet en komen de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 FPU-reglement basis- en aanvullende

uitkering, voor rekening van de werknemer. Het betreft zowel het werkgeverdeel als het werknemersdeel. Het verhaal is gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de werknemer zijn verschuldigd.

2. Op grond van het pensioenreglement van het ABP is bij de opname van een levensloopuitkering de voortzetting van de pensioenopbouw maximaal één jaar en geldt tevens:
 - a. Als de levensloopuitkering hoger of gelijk is aan 70% van het inkomen dat zou zijn genoten als de werknemer niet met verlof was gegaan, de pensioenopbouw wordt gebaseerd op het inkomen dat zou zijn genoten als de werknemer niet met verlof was gegaan;
 - b. Bij een levensloopuitkering van minder dan 70% van het inkomen dat zou zijn genoten als de werknemer niet met verlof was gegaan, wordt de pensioenopbouw gebaseerd op de levensloopuitkering die de werknemer geniet.
3. De werknemer aan wie onbetaald verlof is verleend, is verplicht maandelijks de bedragen welke hij wegens verhaal van pensioenpremies en FPU-premies en VUT-fondsbijdrage is verschuldigd (zowel het werknemers- als het werkgeversdeel), aan de werkgever te betalen. In overleg met de werkgever kan een andere betalingsfrequentie worden afgesproken.
4. Bij onbetaald verlof in deeltijd geldt het verhaal naar rato.
5. De werknemer is het werkgeversdeel van de premies genoemd in het eerste lid niet verschuldigd, als de onbetaald verlofperiode maximaal drie maanden duurt.
6. Indien de werknemer de betalingsverplichting bedoeld in het derde lid niet nakomt, kan de werkgever het verleende verlof intrekken.

Artikel 5.26 Verzuim bij collectieve actie

1. Over het arbeidsverzuim door deelname aan een collectieve actie ontvangt de werknemer geen inkomen.
2. Op verzoek van de werknemer wordt de tijd van dit arbeidsverzuim in mindering gebracht op zijn overschot aan vakantiedagen.
3. Een tijdig tevoren aangemelde actie (tenminste 2x24 uur - werkdagen - tevoren) in de vorm van een kortdurende (maximaal drie uur) en eenmalige (voor hetzelfde actiedoel) werkonderbreking leidt niet tot inhouding over de niet-gewerkte uren.
4. Een verdere uitwerking van dit artikel is opgenomen in bijlage xxx).

Artikel 5.27 Mantelzorg

1. Werkgever stelt werknemer in staat om mantelzorg te verrichten.
2. Werkgever en werknemer maken afspraken over de te verlenen mantelzorg en de indeling van de werktijden. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
3. Voor de vaststelling van de werktijden en de maximale arbeidsduur is artikel 4.5 van toepassing.

Hoofdstuk 6 Vakbondsfaciliteiten

Artikel 6.1 Vakbondsverlof

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
 - a. vakbondsverlof: extra-verlof met behoud van inkomen voor het deelnemen aan activiteiten uitgaande van een of meer vakorganisaties;
 - b. vakorganisatie: de rechtspersoonlijkheid bezittende vereniging van werknemers die partij is bij deze CAO.
2. Indien twee of meer vakorganisaties daartoe aan de werkgever het verzoek doen, worden zij voor de toepassing van het bepaalde in het eerste lid, als één vakorganisatie aangemerkt.
3. Recht op deze verloffaciliteiten heeft de werknemer die door zijn vakorganisatie als kaderlid is aangewezen en die op uitnodiging van zijn vakorganisatie aan de vergaderingen en overige activiteiten deelneemt.
4. Het vakbondsverlof wordt slechts verleend voor zover het bedrijfsbelang zich niet daartegen verzet.

Artikel 6.2 Verlof voor vergaderingen

1. De werknemer heeft recht op betaald verlof om de volgende vergaderingen bij te wonen:
 - a. de algemene vergaderingen van zijn vakorganisatie als de werknemer lid is van het hoofdbestuur, bestuurslid of afgevaardigde van Havenbedrijf Amsterdam NV
 - b. de hoofdbestuurvergaderingen als de werknemer lid is van het hoofdbestuur;
 - c. de bondsraad- of bestuursraadvergaderingen als de werknemer lid is van de bondsraad of de bestuursraad;
 - d. de groepsraadvergaderingen als de werknemer lid is van een landelijke groepsraad;
 - e. één algemene vergadering van de centrale organisatie waarbij de vereniging van de werknemer is aangesloten. De werknemer moet als vertegenwoordiger van zijn vereniging aan die vergadering deelnemen.

Artikel 6.3 Verlof voor overige activiteiten

1. De werknemer heeft recht op betaald verlof voor de volgende vakbondsactiviteiten:
 - a. het ontplooiën van bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten binnen zijn vakcentrale, die ertoe strekken de doelstellingen van deze vakorganisatie te ondersteunen;
 - b. het deelnemen aan een cursus georganiseerd door een van de aangesloten vakorganisaties zoals bedoeld in lid 1 onder b ;
 - c. het ondernemen van activiteiten voor vakbondskaderleden als vakbondsconsulent, gericht op individuele belangenbehartiging.

Artikel 6.4 Administratieve bepalingen

1. De werknemer vraagt aaneengesloten vakbondsverlof:
 - a. van korter dan één werkdag, ten minste twee werkdagen van te voren aan;
 - b. van ten minste één werkdag maar niet meer dan twee werkdagen, ten minste vijf werkdagen van te voren aan;

- c. van meer dan twee werkdagen, ten minste tien werkdagen van te voren aan.
2. De werknemer dient de aanvraag in bij de werkgever. Hij vermeldt hierbij de reden van zijn aanvraag en overlegt de uitnodiging van zijn vakorganisatie aan de werkgever.

Hoofdstuk 7 Duurzame inzetbaarheid

Er is afgesproken dat zo spoedig mogelijk een paritaire commissie wordt ingesteld met vertegenwoordigers van Hba en de vakbonden.

Artikel 7.1 Ontheffing overwerk, beschikbaarheid en nachtdiensten

1. De werknemer van 55 jaar of ouder wordt op zijn aanvraag niet langer verplicht om overwerk te verrichten en zich beschikbaar te houden buiten zijn werkrooster.
2. De werknemer van 55 jaar of ouder wordt op zijn aanvraag niet langer verplicht om werkzaamheden te verrichten tussen 22.00 en 06.00 uur, tenzij het een gedeelte van een dienst betreft die doorloopt na 22.00 uur en uiterlijk om 24.00 uur eindigt.
3. De ontheffing bedoeld in lid 1 en 2 kan worden verleend vanaf de eerste dag van de maand, volgende op die waarin de werknemer de leeftijd van 55 jaar bereikt.
4. De werknemer heeft in verband met de beëindiging of vermindering van de toeslag(en) als gevolg van de ontheffing(en) aanspraak op een garantietoeslag conform het bepaalde in artikel 8.22.
5. Voor de vaststelling van de omvang van de blijvende verlaging als bedoeld in artikel 8.22, worden de toeslagen die door de verleende ontheffing(en) zijn beëindigd of verminderd, bij elkaar geteld.

Artikel 7.2 Werktijdverkorting 60-jarigen

1. De maximale werktijd van de werknemer van 60 jaar of ouder wordt, op schriftelijk verzoek van de werknemer, teruggebracht naar gemiddeld 33,5 uur per week.
2. De aanspraak op verkorting van werktijd gaat in op de eerste dag van de maand waarin de werknemer 60 jaar wordt. Het is niet mogelijk om met terugwerkende kracht aanspraak te maken op de regeling.
3. De werkgever stelt de aangepaste werktijden vast, na overleg met de werknemer. Uitgangspunt is dat de werknemer een half uur minder per dag gaat werken. De uren worden in elk geval per week opgenomen; niet opgenomen uren vervallen. De werkgever past het werkrooster niet eerder aan dan één maand na de datum waarop de aanvraag is gedaan.
4. Het functiesalaris en de formele werktijd wijzigen niet.
5. Alle aanspraken voortvloeiend uit het aantal werkuren (waaronder het recht op vakantie-uren) worden aangepast aan de feitelijke werktijd.
6. Aanspraak op de regeling is niet mogelijk zolang de werknemer:
 - a. een formele arbeidsduur van meer dan 36 uur heeft
 - b. spaaruren opbouwt volgens artikel 5.9
7. Bij een deeltijder wordt het verlof naar rato toegekend.

Artikel 7.3 Demotie

1. Met instemming van betrokkene kan een werknemer van 55 jaar of ouder in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid geplaatst worden in een functie waaraan een lagere salarisschaal is verbonden. Het functiesalaris wordt dienovereenkomstig aangepast.
2. Indien de werknemer op grond van het eerste lid een andere functie met een gelijke formele arbeidsduur accepteert, blijft de pensioenopbouw gebaseerd op de oude inschaling.

Hoofdstuk 8 Beloning

Artikel 8.1 **Functiesalaris, salaris en inkomen**

1. De werknemer heeft recht op een functiesalaris dat minimaal gelijk is aan het minimuminkomen genoemd in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
2. De beloning van de werknemer bestaat uit het functiesalaris, eventueel vermeerderd met toelagen en/of toeslagen.
3. Onder functiesalaris wordt verstaan de geldelijke beloning per maand die aan de werknemer is toegekend op basis van de salarisschalen zoals opgenomen in de Bedragengids, gerekend naar een voltijd functie.
4. Onder 'salaris' wordt verstaan, het functiesalaris vermeerderd met de onderstaande toelagen en toeslagen:
 - a. de persoonlijke toeslag, bedoeld in artikel 8.5 lid 7;
 - b. de persoonlijke toelage, voor zover toegekend voor een duur langer dan één jaar, bedoeld in artikel 8.8;
 - c. de waarnemingstoelage, bedoeld in artikel 8.9.
5. Onder 'inkomen' wordt verstaan, het functiesalaris vermeerderd met de onderstaande toelagen en toeslagen:
 - a. de persoonlijke toeslag, bedoeld in artikel 8.5 lid 7;
 - b. de persoonlijke toelage, bedoeld in artikel 8.10;
 - c. de waarnemingstoelage, bedoeld in artikel 8.9;
 - d. de feestdagtoelage, bedoeld in artikel 8.10, voor zover volgens rooster dienst wordt verricht binnen vastgestelde werktijd;
 - e. de roostertoelage, bedoeld in artikel 8.13;
 - f. de roosterwijzigingstoelage, bedoeld in artikel 8.14;
 - g. de toeslag bedoeld in artikel 8.16;
 - h. de arbeidsmarkttoelage, bedoeld in artikel 8.18;
 - i. de blijvende garantietoelage, bedoeld in artikel 8.22;
 - j. de aflopende garantietoelage, bedoeld in artikel 8.22;
 - k. de bevroren garantietoelage, bedoeld in artikel 8.22;
 - l. de beschikbaarheidstoelage, bedoeld in artikel 4.13

Artikel 8.2 **Functie indeling en waardering**

1. De salarisschalen en de daarbij behorende bruto functiesalarissen per maand zijn opgenomen in de Bedragengids. De aanduiding 0 geeft het minimumsalaris van de salarisschaal aan.
2. De werkgever is bevoegd de in dit artikel opgenomen bedragen te wijzigen in overleg met de bij de CAO betrokken vakorganisaties.
3. Het indelen en waarderen van functies gebeurt zonder uitzondering volgens de 'Methode voor het Rangordenen van Functies'.
4. Als herwaardering van een functie leidt tot waardering in een lagere salarisschaal, behoudt de werknemer die de functie blijft vervullen recht op zijn salaris en, met inachtneming van artikel 8.4 lid 1, de periodieken in de oorspronkelijke salarisschaal.
5. De werkgever overlegt met de OR over een wijziging of een nieuw in te voeren systeem van functiewaardering.

Artikel 8.3 Functiesalaris bij indiensttreding

1. De werkgever stelt het functiesalaris van de werknemer bij indiensttreding vast op het minimumbedrag van de salarisschaal behorend bij zijn functie.
2. Afhankelijk van kennis en ervaring van de werknemer kan de werkgever zijn functiesalaris vaststellen op een hoger bedrag dan het minimumbedrag van de salarisschaal behorend bij zijn functie.
3. Tijdens een inwerkperiode kan de werkgever het functiesalaris van de werknemer vaststellen op een bedrag van een lagere salarisschaal. Zodra de werknemer zijn functie zelfstandig op het vereiste niveau vervult, wordt hij bevorderd naar de salarisschaal behorend bij zijn functie.

Artikel 8.4 Periodieke salarisverhoging

1. De werkgever verhoogt het functiesalaris van de werknemer jaarlijks tot het naast hogere bedrag van de salarisschaal behorend bij zijn functie, tot aan het moment dat zijn functiesalaris gelijk is aan het hoogste functiesalaris van deze salarisschaal. Voorwaarde voor het toekennen van de jaarlijkse salarisverhoging is dat de werknemer zijn functie naar behoren vervult.
2. De periodiekdatum is de datum van indiensttreding.
3. Indien de vervulling van de functie daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever het functiesalaris van de werknemer op een hogere salaristrede dan de naast hogere vaststellen.
4. De periodieke verhoging gaat in op de eerste dag van de maand.
5. Als de werknemer gebruik maakt van volledig onbetaald verlof van langer dan drie maanden, schuift het moment van de periodieke verhoging met de duur van dat verlof op.
6. Als een beoordelingssysteem is ingevoerd met een jaarcyclus die start op 1 januari, kan de periodiekdatum ook op 1 januari gesteld worden.

Artikel 8.5 Functiesalaris bij bevordering

1. De werkgever stelt het functiesalaris van de werknemer bij bevordering vast op het naast hogere bedrag in de salarisschaal van de hoger gewaardeerde functie, verhoogd met één salaristrede.
2. Bij bevordering met terugwerkende kracht wordt het verschil tussen het inkomen dat de werknemer heeft gekregen en het inkomen dat hij had moeten krijgen over die periode aan de werknemer betaald.
3. Als de datum van bevordering en periodieke salarisverhoging samenvallen, vindt eerst de periodieke salarisverhoging plaats en daarna de bevordering.
4. Na bevordering is de periodiekdatum gelijk aan de eerste dag van de maand waarin de werknemer is bevorderd, tenzij de periodiekdatum op grond van artikel 8.4 lid 6 op 1 januari wordt gesteld.
5. Bij bevordering na een direct voorafgaande waarneming wordt de periodiekdatum vastgesteld op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de functie is gaan waarnemen.
6. De bevordering kan tot gevolg hebben dat salarisbestanddelen als bedoeld in artikel 8.1 lid 3 vervallen, zonder dat deze in de nieuwe functie (gedeeltelijk) worden gecompenseerd door vergelijkbare toeslagen. In dit geval worden - indien en voor zover mogelijk – de toeslagen ingepast in de salarisschaal van de hoger gewaardeerde functie en hiermee als functiesalaris aangemerkt. Dit geldt niet voor de waarnemingstoeslag als bedoeld in artikel 8.9.
7. Voor de toeslagen die bij bevordering niet kunnen worden ingepast in de nieuwe salarisschaal, zoals bedoeld in artikel 8.5. lid 2, heeft de werknemer aanspraak op een persoonlijke toeslag. Deze toeslag wordt bij een

volgende bevordering mede als functiesalaris aangemerkt. De in dit artikel bedoelde toeslag wordt aangepast aan algemene salarismwijzigingen.

8. De werknemer wordt bevorderd op de eerste dag van de maand.

Artikel 8.6 Vakantie-uitkering

1. De werknemer ontvangt over elk berekeningsjaar een vakantie-uitkering van 8% van de berekeningsbasis. De vakantie-uitkering is minimaal gelijk aan de minimum vakantiebijslag genoemd in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
 - a. berekeningsjaar: het tijdvak van 1 juni tot en met 31 mei van het daaropvolgende jaar;
 - b. berekeningsbasis: het totaalbedrag van het aan de werknemer in het berekeningsjaar betaalde inkomen. Bij aanspraak op een gedeelte van het inkomen in de situatie bedoeld in artikel 12.8 (bovenwettelijke doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid) geldt bij de berekeningsbasis het volledige inkomen.
3. De vakantie-uitkering wordt betaald bij de salarisbetaling in mei.
4. Indien de arbeidsovereenkomst van de werknemer in de loop van het berekeningstijdvak eindigt, wordt de vakantie-uitkering betaald bij de salarisbetaling van de maand na de maand waarin de arbeidsovereenkomst eindigt.
5. Bij een nabetaaling van inkomsten na de ontslagdatum ontvangt de oud-werknemer een nabetaaling van de daarover opgebouwde vakantie-uitkering.
6. Op schriftelijke aanvraag van de werknemer is het mogelijk één keer per berekeningsjaar een tussentijdse uitbetaling van de opgebouwde vakantie-uitkering te verkrijgen.

Artikel 8.7 Gratificatie

1. De werkgever kan de werknemer een gratificatie toekennen voor bijzondere verdiensten bij het vervullen van zijn functie, die van tijdelijke of incidentele aard zijn.
2. Uitwerking van dit artikel is te vinden in het gratificatiebeleid van Hba op intranet.
3. Bij gratificaties lager dan € 454,00 komen de loonbelasting/premie volksverzekeringen en de verplicht in te houden premies voor rekening van de werkgever. Het bruto bedrag van de gratificatie wordt vermeld op de salarisspecificatie.
4. Bij gratificaties vanaf € 454,00 komen de loonbelasting/premie volksverzekeringen en de verplicht in te houden premies voor rekening van de werkgever tot en met het bedrag van € 454,00. Dit wordt vermeld op de salarisspecificatie.

Artikel 8.8 Persoonlijke toelage

1. De werkgever kan de werknemer, die zich onderscheidt door bijzondere vervulling van zijn functie, een persoonlijke toelage toekennen voor een duur van ten hoogste vijf jaar.
2. De hoogte van de persoonlijke toelage bedraagt ten hoogste het verschil tussen de maximumbedragen van de salarisschaal, waarnaar zijn functie is gewaardeerd en van de direct daaropvolgende salarisschaal.

Artikel 8.9 Waarnemingstoeslag

1. De werknemer die is belast met de waarneming van een hoger gewaardeerde functie, ontvangt hiervoor een waarnemingstoeslag.

2. De waarnemingstoelage is het verschil tussen de inkomsten die hij bij bevordering zou hebben en de inkomsten die hij blijft genieten uit zijn functie.
3. Waarneming als bedoeld in dit artikel vereist een schriftelijke opdracht met vermelding van de ingangsdatum van de waarneming.
4. Van waarneming is in het algemeen alleen sprake bij een vacature of bij afwezigheid.

Artikel 8.10 Feestdagtoelage

Indien de werknemer werkzaamheden heeft verricht op (gedeelten van) de volgende dagen, en dit vanuit bedrijfsbelang noodzakelijk was, ontvangt hij hiervoor per gewerkt uur een feestdagtoelage van 100% van zijn salaris per uur:

- a. nieuwjaarsdag;
- b. eerste en tweede paasdag;
- c. Hemelvaartsdag;
- d. eerste of tweede pinksterdag;
- e. eerste of tweede kerstdag;
- f. Koningsdag (de dag waarop de koning zijn verjaardag viert);
- g. 5 mei.

Artikel 8.11 Roostertoelage

1. De werknemer ontvangt voor elk uur van het voor hem geldende werkrooster een roostertoelage ter grootte van een percentage van zijn salaris per uur, volgens onderstaande tabel:

Uren	maandag	dinsdag t/m vrijdag	zaterdag	zondag
00.00 - 06.00 uur	70%	40%	40%	70%
06.00 - 18.00 uur	-	-	40%	50%
18.00 - 22.00 uur	25%	25%	70%	70%
22.00 - 24.00 uur	40%	40%	70%	70%

2. Voor de werknemer die op grond van zijn geloof de wekelijkse rustdag op zaterdag viert, gelden de in het eerste lid bedoelde percentages:
 - a. in de kolom zondag bij een roosterdienst op zaterdag;
 - b. in de kolom zaterdag bij een roosterdienst op zondag.
3. De werkgever kan, in afwijking van het bepaalde in het eerste lid, eenmaal per week een aaneengesloten periode aanwijzen van ten hoogste drie uur, waarop geen aanspraak op een roostertoelage ontstaat. Deze periode is buiten de zondag gelegen. De aangewezen drie uur wordt voor een langere periode vastgelegd en kan niet wekelijks worden gewijzigd. Indien de werknemer meer dan drie uur per week werkzaamheden verricht op uren, waarvoor een roostertoelage geldt, ontvangt hij een roostertoelage over al deze uren.

Artikel 8.12 Roosterwijzigingstoelage

1. De werknemer ontvangt een toelage bij tijdelijke wijziging van zijn werkrooster, of een wijziging van zijn werkrooster die minder dan 31 dagen van te voren is bekend gemaakt.
2. In deze paragraaf wordt verstaan onder roosterwijziging: het gaan gelden van een nieuw werkrooster voor de uren tussen 18.00 uur en de daaropvolgende dag 08.00 uur, en de uren tussen vrijdag 18.00 uur en de daaropvolgende maandag 08.00 uur.
3. Zolang een roosterwijziging niet langer duurt dan 31 kalenderdagen blijft de werknemer roostertoelage ontvangen berekend naar het oude werkrooster.
4. De werknemer ontvangt daarnaast tijdens de eerste 31 kalenderdagen van een roosterwijziging een roosterwijzigingstoelage over de gewerkte uren die niet in zijn oude werkrooster voorkomen:
 - a. gedurende de eerste zeven dagen berekend volgens artikel 4.11 (overwerktoelage), ook voor de werknemer met een functiesalaris in een salarisschaal boven schaal 8;
 - b. gedurende de overige dagen berekend volgens artikel 8.11, eerste lid (roostertoelage).
5. De werknemer ontvangt roosterwijzigingstoelage volgens lid 2 voor de duur dat een roosterwijziging minder dan 31 dagen voor ingang aan de werknemer is medegedeeld.

Artikel 8.13 Arbeidsmarkttoelage

1. De werkgever kan aan de werknemer een arbeidsmarkttoelage toekennen om redenen van werving of behoud.
2. De hoogte van de arbeidsmarkttoelage bedraagt ten hoogste het verschil tussen de maximumbedragen van de salarisschaal, waarnaar zijn functie is gewaardeerd en van de direct daaropvolgende salarisschaal. In uitzonderingsgevallen kan de hoogte van de arbeidsmarkttoelage op een hoger bedrag worden gesteld.
3. De arbeidsmarkttoelage wordt ingetrokken indien de gronden waarop deze werd toegekend niet meer aanwezig zijn.

Artikel 8.14 Levensloophijdrage

1. Iedere werknemer, geboren na 31 december 1949, dan wel geboren voor 1950 op wie het overgangsrecht voor de FPU-regeling niet van toepassing is, heeft recht op een levensloophijdrage.
2. De hoogte van de levensloophijdrage bedraagt 1,5% van het functiesalaris op jaarbasis verhoogd met vakantietoelage, het minimumbedrag is genoemd in de Bedragengids. Bij deeltijders wordt het bedrag naar rato vastgesteld.
3. De levensloophijdrage wordt gedurende een kalenderjaar evenredig per maand opgebouwd.
4. De levensloophijdrage wordt eenmaal per jaar betaald bij de salarisbetaling van december.
5. Indien de arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt, wordt de opgebouwde levensloophijdrage uiterlijk betaald bij de salarisbetaling van de maand na de maand waarin de arbeidsovereenkomst eindigt.

Artikel 8.15 Eindejaarsuitkering

1. De werknemer heeft over ieder kalenderjaar recht op een eindejaarsuitkering die betaalbaar wordt gesteld bij de salarisbetaling in december.

2. De eindejaarsuitkering bedraagt 6% van het totaalbedrag van het door de werknemer in het kalenderjaar genoten functiesalaris en 0,35% van het totaalbedrag van het door de werknemer in het kalenderjaar genoten functiesalaris, verhoogd met de vakantie-uitkering.
3. De eindejaarsuitkering bedraagt minimaal het bedrag vermeld in de Bedragengids.
4. Als de werknemer recht heeft op een deel van het functiesalaris wordt de eindejaarsuitkering alleen over dat deel berekend.
5. Korting op het functiesalaris vanwege arbeidsongeschiktheid, zoals benoemd in artikel 12.8, lid 2, 3, en 4, is niet van invloed op de berekeningsbasis van de eindejaarsuitkering.

Artikel 8.16 Vergoeding bedrijfshulpverlening (BHV)

1. De werknemer die is aangewezen als BHV'er en de BHV taken naar behoren heeft uitgevoerd, ontvangt hiervoor jaarlijks een vergoeding zoals opgenomen in de Bedragengids.
2. Bij een deeltijder wordt de vergoeding niet naar rato berekend.
3. De werknemer die lesgeeft in het kader van BHV, ontvangt voor ieder uur dat hij buiten zijn werkrooster lesgeeft, een vergoeding ter hoogte van zijn salaris per uur
4. Opleidingen en oefeningen in het kader van de BHV, vinden zoveel mogelijk binnen het werkrooster van de werknemer plaats. Uren buiten het rooster worden gecompenseerd met compensatieverlof.
5. Werkzaamheden die buiten het werkrooster worden verricht, worden niet als overwerk aangemerkt.
6. De vergoeding heeft betrekking op de voorafgaande periode van 12 maanden, waarin wordt bekeken of de werknemer voldeed aan de wettelijke criteria om te kunnen fungeren als bedrijfshulpverlener.
7. In geval van langdurige afwezigheid wordt de vergoeding naar rato betaald, waarbij de maand waarin het verzuim aanvangt nog voor volledige vergoeding in aanmerking komt.

Artikel 8.17 Gratificatie bedrijfshulpverlening (BHV)

1. De werknemer heeft recht op een gratificatie als hij:
 - a. 10 jaar;
 - b. 15, 20 en zo steeds 5 jaar langer,actief is binnen HbA op het gebied van de bedrijfshulpverlening. De bedragen zijn genoemd in de Bedragengids.

Artikel 8.18 Bedrijfshulpverlening (BHV) in functie

De werknemer die vanuit zijn functie BHV werkzaamheden verricht, ontvangt hiervoor geen vergoeding en gratificatie als bedoeld in artikel 8.16 en artikel 8.17.

Artikel 8.19 Bedrijfsjubileum

1. De werknemer heeft aanspraak op een gratificatie en een oorkonde bij het bereiken van zijn 25- jarig, 40- jarig en 50- jarig bedrijfsjubileum.
2. Voor het bedrijfsjubileum telt tevens mee de diensttijd doorgebracht bij een werkgever in de zin van het ABP-pensioenreglement. Tevens telt als diensttijd voor de vaststelling van het bedrijfsjubileum mee de tijd:
 - a. in dienst van de NV Nederlandse Spoorwegen tot 3 maart 1995;
 - b. in dienst van de voormalige NV Artillerieinrichtingen;

- c. in dienst van de burgerlijke overheid in de Nederlandse Antillen, in Suriname tot 25 november 1975, de voormalige gouvernementen van Suriname, Curaçao en Nieuw Guinea en de voormalige Nederlands-Indische overheid, waaronder mede worden begrepen de voormalige Indische Pensioenfondsen;
 - d. in Nederlandse militaire dienst of in gewone vervangende dienst, als bedoeld in artikel 13, eerste lid, van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst;
 - e. waarover rechtsherstel is verleend;
 - f. doorgebracht bij een instelling of onderneming, die later door de gemeente Amsterdam is overgenomen, waardoor de werknemer in gemeentedienst kwam of in dienst van een lichaam in de zin van de Algemene burgerlijke pensioenwet, of van de Pensioenwet 1922.
3. Onbetaald verlof telt niet mee voor de berekening van het bedrijfsjubileum, tenzij dit verlof in het algemeen belang is verleend of in totaal korter dan 31 dagen heeft geduurd.
 4. Indien de werknemer gelijktijdig in meer dan één functie werkzaam was, telt voor de vaststelling van het ambtsjubileum slechts de diensttijd van een van deze functies mee.
 5. Indien de arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt, zonder dat de werknemer voldoende diensttijd heeft voor een gratificatie, kan de werkgever hem toch een afscheidsgatificatie toekennen. Dit kan alleen als:
 - a. het bedrijfsjubileum zou vallen binnen drie maanden na de dag, waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - b. de werknemer op de dag, voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst, zijn volledige inkomen ontving;
 - c. de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd door opzegging door de werkgever wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 lid 1 BW, ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 BW of opzegging door de werkgever nadat UWV hiertoe toestemming heeft verleend op grond van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

Artikel 8.20 Gratificatie bedrijfsjubileum

1. De gratificatie wegens bedrijfsjubileum bedraagt, bij een diensttijd van:
 - a. 25 jaar: 70% van de berekeningsbasis;
 - b. 40 jaar: 96% van de berekeningsbasis;
 - c. 50 jaar: 144% van de berekeningsbasis.
2. De berekeningsbasis is de optelsom van het inkomen over de kalendermaand voorafgaand aan de kalendermaand van het bedrijfsjubileum, bepaald naar de gemiddelde werktijd over maximaal de laatste tien jaar, vermenigvuldigd met 1,08.
3. Als de werknemer eerder een proportionele gratificatie bedrijfsjubileum in de zin van artikel 8.21 heeft ontvangen, wordt deze op de gratificatie bedrijfsjubileum in mindering gebracht.
4. Het bedrag van de gratificatie wordt naar boven afgerond op een veelvoud van vijf euro.
5. De werknemer die volgens een schriftelijke vastlegging in zijn dossier in de periode van twee jaar voorafgaand aan het bedrijfsjubileum zijn functie niet naar behoren heeft vervuld, komt niet voor een gratificatie bedrijfsjubileum in aanmerking. Hij kan hiervoor alsnog in aanmerking komen als hij in een

afgesproken periode van maximaal twee jaar, gerekend vanaf de datum van het bedrijfsjubileum, zijn functie naar behoren vervult.

6. Lid 5 wordt alleen in uitzonderlijke gevallen toegepast, een slechte beoordeling is geen reden om de gratificatie niet toe te kennen.

Artikel 8.21 Gedeeltelijke gratificatie bedrijfsjubileum

1. De werknemer ontvangt een evenredig deel van de gratificatie, bedoeld in artikel 8.20, indien hij voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd de datum van een bedrijfsjubileum zou hebben bereikt en de
 - a. arbeidsovereenkomst eindigt vanwege;
 - b. FPU, zoals bedoeld in hoofdstuk 15;
 - c. ABP KeuzePensioen;
 - d. arbeidsongeschiktheid:
 - 1^e indien de WAO- of WIA-uitkering gebaseerd is op een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, of
 - 2^e indien tijdens de duur van de suppletie-uitkering een herplaatsing in een passende functie niet mogelijk is gebleken;
 - e. Reorganisatie met recht op (b)ww.
2. Bij de vaststelling van het evenredige deel van de gratificatie, bedoeld in het eerste lid, wordt de diensttijd afgerond in jaren naar boven.
3. De werknemer op wie het bepaalde in het eerste lid onder c, tweede punt, van toepassing is ontvangt het evenredige deel van de gratificatie pas nadat de suppletie-uitkering is geëindigd; het tijdvak na het ontslag tot aan dit tijdstip wordt als volbrachte diensttijd aangemerkt.
4. Als de werknemer meer dan een jubileum zou hebben bereikt, geldt dit artikel voor elk van deze jubilea.

Artikel 8.22 Garantietoeslag

Artikel 8.22.1 Algemene bepalingen

1. In dit artikel wordt verstaan onder:
 - a. toelage of toeslag: de toelage of toeslag die als inkomensbestanddeel in de zin van artikel 8.1 wordt aangemerkt, met uitzondering van:
 - 1° de toeslagen bedoeld in artikel 8.5, zesde lid (functiesalaris bij bevordering), indien en voor zover deze als salaris zijn aangemerkt;
 - 2° de arbeidsmarkttoeslag bedoeld in artikel 8.13;
 - 3° de persoonlijke toelage bedoeld in artikel 8.8.
 - b. blijvende verlaging van het inkomen: de situatie dat het inkomen van de werknemer na wijziging van zijn werkomstandigheden en/of aanspraken om reden van bedrijfsbelang en buiten toedoen van de werknemer lager is dan het gemiddelde bedrag van zijn inkomen in de voorafgaande 12 maanden.
2. Bij het bepalen hoe lang de werknemer een toelage of toeslag heeft ontvangen, worden:
 - a. onderbrekingen van in totaal niet langer dan 1/12 deel van de in aanmerking komende duur van het recht berekend over maximaal 12 jaar niet als wezenlijke onderbrekingen aangemerkt, en

- b. ook periodes in aanmerking genomen waarin de werknemer door verhindering wegens arbeidsongeschiktheid, vakantie of verlof de toelage of toeslag heeft ontvangen.
3. Als een toelage of toeslag niet is beëindigd maar verminderd, bedraagt de garantietoelage het verschil tussen de oorspronkelijke en de verminderde toelage of toeslag.
4. De garantietoelage wordt aangepast aan algemene salariswijzigingen.
5. Een toelage of toeslag eindigt of vermindert in de maand volgend op die waarin de arbeidsomstandigheden of afspraken van de werknemer buiten zijn toedoen wijzigen.
6. De garantietoelage gaat in op de eerste dag van een kalendermaand.

Artikel 8.22.2 Blijvende garantietoelage

1. De werknemer van 55 jaar of ouder heeft recht op een blijvende garantietoelage als:
 - a. een door hem genoten toelage of toeslag wordt beëindigd of verminderd waardoor zijn inkomen blijvend wordt verlaagd, en
 - b. hij minimaal tien jaar direct voorafgaande aan het tijdstip van de wijziging zonder wezenlijke onderbreking recht had op de beëindigde of verminderde toelage of toeslag.
2. De blijvende garantietoelage bedraagt het gemiddelde bedrag van de toelage of toeslag die in de 12 kalendermaanden voorafgaand aan het tijdstip van de wijziging werd toegekend.

Artikel 8.22.3 Aflopende garantietoelage

1. De werknemer die nog geen 55 jaar is of niet minimaal tien jaar recht had op de beëindigde of verminderde toelage of toeslag, heeft onder de omstandigheden als bedoeld in artikel 8.26.2, eerste lid, onder a, recht op een aflopende garantietoelage als:
 - a. zijn inkomen door de beëindiging of vermindering een blijvende verlaging ondergaat van minimaal 3% van zijn functiesalaris, en
 - b. hij minimaal twee jaar direct voorafgaand aan de wijziging zonder wezenlijke onderbreking recht heeft gehad op de beëindigde of verminderde toelage of toeslag.
2. De aflopende garantietoelage wordt toegekend voor een periode die gelijk is aan een vierde deel van de tijd waarin de toeslag of toelage is ontvangen, tot een maximum van drie jaar. Als de periode niet naar volle maanden kan worden vastgesteld, wordt deze naar boven afgerond.
3. De aflopende garantietoelage bedraagt:
 - a. 75% van het gemiddelde bedrag van de beëindigde of verminderde toelage of toeslag in de afgelopen 12 kalendermaanden voor het eerste eenderde deel van de periode;
 - b. 50% van het gemiddelde bedrag van de beëindigde of verminderde toelage of toeslag in de afgelopen 12 kalendermaanden voor het tweede deel van de periode;
 - c. 25% van het gemiddelde bedrag van de beëindigde of verminderde toelage of toeslag in de afgelopen 12 kalendermaanden voor het derde deel van de periode.
4. Indien bij toepassing van het derde lid sprake is van een verminderde toelage, geldt dat slechts dat deel van de aflopende garantietoelage wordt uitbetaald dat hiervan overblijft na aftrek van de verminderde toeslag of toelage.

Artikel 8.22.4 Omzetting aflopende garantietoeslag

1. De aflopende garantietoeslag wordt omgezet in een blijvende garantietoeslag met ingang van de eerste dag van de maand dat de werknemer 60 jaar wordt.
2. Bij omzetting van een aflopende in een blijvende garantietoeslag is de hoogte van de blijvende garantietoeslag gelijk aan de dan geldende aflopende garantietoeslag.

Artikel 8.22.5 Nieuw recht op toelage of toeslag

1. Als de werknemer opnieuw recht krijgt op de toelage of toeslag die verminderd of beëindigd was, wordt de garantietoeslag naar evenredigheid verminderd of wordt deze beëindigd.
2. Bij toepassing van het eerste lid wordt uitgegaan van de gemiddelde garantietoeslag die in de 12 kalendermaanden voorafgaand aan het tijdstip van de wijziging werd toegekend.
3. Als de toelage of toeslag opnieuw komt te vervallen heeft de werknemer recht op een nieuwe garantietoeslag als wordt voldaan aan de voorwaarden genoemd in artikel 8.22.2 of artikel 8.22.3. Bij vaststelling van de duur waarin de toelage of toeslag werd genoten wordt ook de vervallen garantietoeslag meegerekend.
4. De periode dat de nieuwe garantietoeslag wordt toegekend wordt verminderd met het aantal maanden dat de vervallen garantietoeslag is toegekend.
5. Als de nieuwe garantietoeslag lager zou zijn dan de vervallen garantietoeslag wordt de nieuwe garantietoeslag voor de vastgestelde duur van de vervallen garantietoeslag gesteld op het bedrag van de vervallen garantietoeslag.

Artikel 8.23 Berekening en betaling inkomen

1. Het inkomen over een deel van een kalendermaand wordt bij de aanvang of de beëindiging van de arbeidsovereenkomst vastgesteld op basis van de formule:

Wd

___ x I, waarbij:

Wm

Wd = aantal dagen van maandag tot en met de daaropvolgende vrijdag, voorkomende in het tijdvak waarover de arbeidsovereenkomst zich uitstrekt;

Wm = Aa aantal dagen van maandag tot en met de daaropvolgende vrijdag, voorkomende in de desbetreffende kalendermaand;

I = Inkomen

2. Het inkomen wordt overgemaakt in de maanden januari tot en met november op de 23e van de kalendermaand en in de maand december op de 22e van de maand.

3. Indien de 23e van een kalendermaand of in december de 22e op een zaterdag, een zondag of op een feestdag valt, bedoeld in artikel 5.12, wordt het inkomen overgemaakt op de daaraan voorafgaande vrijdag respectievelijk werkdag.
4. Bij buitengewone omstandigheden of bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan het inkomen op een andere dag worden overgemaakt.
5. Toeslagen met bedragen, die per maand kunnen verschillen, worden in de tweede maand volgende op de kalendermaand waarop deze toeslagen betrekking hebben, overgemaakt.

Artikel 8.24 Wisselende inkomensbestanddelen

1. Indien door wisseling van de inkomsten behorend tot het inkomen als bedoeld in artikel 8.1 lid 4, het niet mogelijk is deze bestanddelen uit te drukken in een percentage van het functiesalaris of in een vast bedrag per maand, wordt voor de bepaling van die bestanddelen uitgegaan van het totaalbedrag van die inkomsten waarop in het voorafgaande kalenderkwartaal aanspraak bestond.
2. Aangezien de toepassing van het eerste lid tot onbillijkheden kan leiden, zal het eerste lid alleen mogen worden toegepast, indien vast staat, dat het niet mogelijk is de lopende inkomensbestanddelen in een vast bedrag of in een percentage van het functiesalaris uit te drukken. Voor dezelfde werknemer kan gelden, dat bepaalde inkomensbestanddelen wel in een vast bedrag kunnen worden uitgedrukt en andere niet. Hierbij dienen slechts de laatstbedoelde inkomensbestanddelen naar het gemiddelde over het verstreken kalenderkwartaal te worden berekend.
3. De wisselende bestanddelen over een maand bedragen $1/3^{\circ}$ deel van het in het eerste lid bedoelde totaalbedrag en over een uur $1/468^{\circ}$ deel van dat bedrag.

Artikel 8.25 Verhaal pensioen-, FPU-premies en VUT-fondsbijdrage

1. Als de werknemer geen recht heeft op inkomen, komt naast het werknemersdeel ook het werkgeversdeel van de pensioenpremies, FPU-premies en VUT-fondsbijdrage voor rekening van de werknemer.
2. Het bepaalde in dit artikel geldt slechts voor zover bij wet of bij de regeling van het onderwerp geen eigen voorziening is getroffen.

Artikel 8.26 Inhouding salaris

1. De werknemer heeft geen recht op inkomen voor de duur van het arbeidsverzuim dat het gevolg is van zijn nalatigheid of verwijtbaar handelen.
2. Bij de vaststelling van de duur waarover geen inkomen wordt betaald, worden de uren per maand samengeteld en wordt een gedeelte van een half uur voor een half uur gerekend.
3. Op verzoek van de werknemer kan in afwijking van het eerste en tweede lid verlof over de niet-gewerkte uren worden afgeschreven in plaats van inhouding op het inkomen.

Hoofdstuk 9 Vergoedingen

§ 1 Woon-werkverkeer

Artikel 9.1 Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer

Artikel 9.1.1 Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer algemeen

1. De werkgever vergoedt (een gedeelte van de) reiskosten aan de werknemer die zijn woon-werkverkeer per openbaar vervoer of fiets aflegt.
2. De werknemer krijgt één keer per jaar de gelegenheid zijn keuze te maken. Bij een wijziging van zijn woon- of werkadres is ook tussentijdse wijziging mogelijk, waarbij de geldende voorwaarden van het betreffende vervoerbedrijf bepalend zijn.
3. In de artikelen 9.3, 9.4 en 9.5 wordt verstaan onder:
 - a. woon-werkverkeer: het reizen door de werknemer tussen zijn feitelijke woonadres en het adres waar hij in de regel zijn werkzaamheden aanvangt of eindigt, langs de kortste of meest gebruikelijke weg;
 - b. openbaar vervoer: het vervoer per (snel)tram, metro, bus en / of trein in het kader van het woon-werkverkeer;
 - c. openbaar vervoerkaart: een geldig jaarabonnement van de NV Nederlandse Spoorwegen en/ of van de stad en streekvervoerbedrijven;
 - d. maximum vergoeding: opgenomen in de Bedragengids.
4. De werknemer is verplicht, gevraagd en ongevraagd, de werkgever schriftelijk te informeren over elke wijziging in omstandigheden en gegevens die van belang kan zijn voor de aanspraak op de reiskostenvergoeding.
5. Bij een deeltijder wordt de vergoeding niet naar rato berekend. Bij een tewerkstelling in meerdere functies ontvangt de werknemer één vergoeding gerekend over de grootste reisafstand.

Artikel 9.1.2 Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer naar een moeilijk bereikbaar werkadres

1. De werknemer die gebruik maakt van een eigen motorvoertuig ontvangt een vergoeding.
2. De vergoeding wordt berekend naar het aantal kilometers, gemeten langs de kortste of meest gebruikelijke route met een maximum van 60 kilometer woon-werk afstand.
3. De vergoeding is genoemd in de Bedragengids.
4. De aangewezen moeilijk bereikbare werkadressen zijn genoemd in bijlage.
5. Werknemers met een fietsvergoeding of reiskostenvergoeding openbaar vervoer zijn uitgesloten van deze regeling

Artikel 9.2 Openbaar vervoerkaart

1. De werknemer ontvangt op zijn verzoek een netto bedrag als (gedeeltelijke) tegemoetkoming van de kosten voor de openbaar vervoer kaart voor zijn woon-werkverkeer.

2. De deeltijder voor wie het voordeliger is op saldo te reizen ontvangt op zijn verzoek eveneens een tegemoetkoming. De vergoeding wordt niet naar rato berekend.
3. Het maximum bedrag van de tegemoetkoming is opgenomen in de Bedragengids.
4. De bedragen worden maandelijks uitbetaald.
5. De werknemer die zijn openbaarvervoerkaart niet via het NS-grootgebruikcontract of GVB-grootgebruikcontract heeft aangeschaft is verplicht bij aanschaf een betalingsbewijs in te leveren bij de werkgever. Uit dit bewijs moet tevens blijken dat de werknemer de kaarthouder is. Bij verlenging dan wel voortzetting van deze kaart dient jaarlijks binnen één week na het verstrijken van het kalenderjaar de betalingsbewijzen te worden ingeleverd bij de werkgever.
6. De vergoeding wordt stopgezet bij een ononderbroken arbeidsongeschiktheid van de werknemer van minimaal acht weken, behalve als de werknemer gedurende zijn arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk
 - a. zijn arbeid verricht;
 - b. passende arbeid verricht;
 - c. werkzaamheden verricht in het kader van zijn re-integratie.
7. De bedragen worden geïndexeerd naar de prijswijzigingen van het GVB.

Artikel 9.3 Fietsvergoeding

1. De werknemer die de fiets gebruikt voor zijn woon-werkverkeer ontvangt op zijn verzoek per kalenderjaar een vergoeding van de werkgever. De vergoeding is opgenomen in de Bedragengids. Voorwaarde voor de vergoeding is dat:
 - a. hij schriftelijk verklaart dat hij tenminste 50% van de werkdagen per jaar zijn gehele woon-werktraject per fiets aflegt en
 - b. hij zijn keuze voor een jaar vastlegt en
 - c. hij niet tegelijkertijd een andere vaste reiskostenvergoeding ontvangt.
2. De fietsvergoeding wordt in december uitbetaald.
3. De fiscale ruimte voor het netto vergoeden van reiskosten mag met het in lid 1 genoemde bedrag niet worden overschreden. Als er wel sprake is van overschrijding, wordt over het deel dat het maximum overschrijdt, loonheffing ingehouden.
4. Het bedrag aan fietsvergoeding wordt niet naar rato aangepast voor de werknemer die in deeltijd werkt.

Artikel 9.4 Gebruik eigen vervoermiddel voor woon-werkverkeer

Artikel 9.4.1 Ongunstig rooster

1. De werknemer die
 - a. volgens zijn werkrooster zijn functie moet vervullen op een tijdstip waarop voor en/of na zijn werktijd geen openbaar vervoer beschikbaar is, waarbij de werkplek bepalend is, en
 - b. gebruik maakt van een eigen vervoermiddel, en
 - c. hierdoor genoodzaakt is extra kosten te maken voor zijn woon-werkverkeerontvangt een tegemoetkoming.
2. De vergoeding wordt berekend naar het aantal kilometers, gemeten langs de kortste of meest gebruikelijke route met een maximum van 60 kilometer enkele reis woon-werk afstand.

3. Het bedrag van de vergoeding per kilometer is vermeld in de Bedragengids en wordt niet geïndexeerd.
4. Er is geen openbaar vervoer beschikbaar in de zin van dit artikel, indien
 - a. de periode tussen de aankomsttijd en het begin van de dienst langer is dan 30 minuten, of
 - b. de periode tussen de eindtijd van de dienst en de vertrektijd langer is dan 30 minuten, of
 - c. de wachttijd bij een overstap langer is dan 30 minuten, of
 - d. de looptijd van en naar een opstapplaats van het openbaar vervoer langer is dan 15 minuten, waarbij de aangegeven looptijd op www.9292ov.nl bepalend is en de beschikbaarheid van openbaar vervoer bepaald wordt op de locatie van zijn werkadres.
5. Werknemers met een fietsvergoeding zijn uitgesloten van deze regeling.

Artikel 9.4.2 Overwerk

1. De werknemer die overwerk verricht, ontvangt bij gebruik van een eigen vervoermiddel voor de hieruit voortvloeiende extra woon-werkverkeerritten, een tegemoetkoming per kilometer, gemeten naar de kortste of meest gebruikelijke route met een maximum van 60 kilometer enkele reis woon-werkafstand. Het bedrag is genoemd in de Bedragengids. De werknemer ontvangt de tegemoetkoming niet als er openbaar vervoer beschikbaar is, en ook niet als hij een maaltijdvergoeding voor overwerk ontvangt, zoals bedoeld in artikel 9.10.
2. De werknemer die in Amsterdam woont en voor het extra woon-werkverkeer geen eigen vervoermiddel gebruikt en die niet in aanmerking komt voor een maaltijdvergoeding voor overwerk, heeft recht op een vergoeding van de gemaakte kosten voor het reizen met openbaar vervoer in Amsterdam in de tweede klasse.
3. Werknemers met een fietsvergoeding zijn uitgesloten van deze regeling.

Artikel 9.4.3 Functies met gebruik eigen auto of motor voor woon-werkverkeer

1. De directie van HbA kan functies aanwijzen waarbij aanspraak bestaat op een vergoeding voor het gebruik van eigen auto of motor voor woon-werkverkeer om reden van bedrijfsbelang. De functies moeten voldoen aan de volgende criteria:
 - a. De werknemer is om reden van bedrijfsbelang gebonden is aan het gebruik van eigen auto of motor;
 - b. Er is sprake van aantoonbare efficiencywinst voor het HbA, en
 - c. Er is regelmatig sprake van taken in de buitendienst waarvoor het gebruik van de auto noodzakelijk is, en
 - d. De werknemer heeft niet de beschikking over een door de werkgever ter beschikking gestelde bedrijfsauto.
2. De maximale vergoeding per gereden kilometer is vermeld in de Bedragengids.
3. Bij declaraties van zakelijke reizen heeft de werknemer geen recht op een vergoeding voor het deel van de zakelijke reis die samenvalt met het woon-werkverkeer.
4. De reisafstand woon-werkverkeer wordt bepaald naar de kortste of meest gebruikelijke route met een maximum van 60 kilometer enkele reis woon-werkafstand.

Artikel 9.5 Reiskostenvergoeding voor werknemers met wisselende standplaats

1. De werknemer met een wisselende standplaats kan op zijn verzoek in aanmerking komen voor meer dan één vaste reiskostenvergoeding.
2. Voor de vaststelling van de reiskostenvergoeding per onderdeel is het werkrooster en de standplaats van de werknemer bepalend en wordt naar rato toegekend.
3. De werknemer legt zijn keuze voor een jaar vast.

§ 2 Zakelijke reizen

Artikel 9.6 Vergoeding kosten zakelijke reis per openbaar vervoer

1. De werknemer ontvangt een vergoeding van de kosten voor een zakelijke reis met het openbaar vervoer in de tweede klasse, tenzij
 - a. hem voor de reis vrij openbaar vervoer, een bedrijfsauto, bromfiets of fiets ter beschikking is gesteld;
 - b. hij al een vaste reiskostenvergoeding woon-werkverkeer ontvangt, voor zover de zakelijke reis met het woon-werk traject samenvalt.
2. Indien de werknemer geen betalingsbewijs inlevert van de kosten van het openbaar vervoer voor een zakelijke reis ontvangt hij een kilometervergoeding. De vergoeding is genoemd in de Bedragengids. De kilometervergoeding is niet hoger dan het tarief voor reizen per openbaar vervoer in de tweede klasse.

Artikel 9.7 Vergoeding kosten zakelijke reis met eigen vervoer met bedrijfsbelang

1. De werkgever kan de werknemer toestemming verlenen om een eigen vervoermiddel te gebruiken voor het maken van zakelijke reizen als sprake is van bedrijfsbelang. In dit geval ontvangt de werknemer, in plaats van de vergoeding bedoeld in artikel 9.8, een tegemoetkoming in de kosten van het gebruik van een eigen vervoermiddel.
2. Er is alleen sprake van bedrijfsbelang, indien naar het oordeel van de werkgever:
 - a. het redelijkerwijs niet mogelijk is van het openbaar vervoer gebruik te maken in verband met de aard of omvang van de te vervoeren materialen, of;
 - b. het gebruik van het openbaar vervoer zo tijdrovend zou zijn, dat dit de productiviteit van de werknemer aantoonbaar zou schaden, of
 - c. door het reizen met meerdere personen in eigen auto de reiskosten worden verminderd.
3. De werknemer mag bij een zakelijke reis slechts van een eigen auto of bromfiets gebruik maken, indien hij als bestuurder het betreffende vervoermiddel heeft verzekerd tegen het risico van wettelijke aansprakelijkheid, waarbij als minimumvoorwaarden gelden:
 - 1^e dekking van de wettelijke aansprakelijkheid tot € 907.561,00 per gebeurtenis;
 - 2^e dekking van de wettelijke aansprakelijkheid ten opzichte van inzittenden of duopassagiers;
 - 3^e opneming in de verzekeringspolis van de clausule:

“Hierbij wordt aangetekend dat:

- a. Havenbedrijf Amsterdam NV en verzekerde ten opzichte van elkaar als derden zullen worden beschouwd en dat deze verzekering binnen de grenzen van haar polisbepalingen mede dekt de wettelijke aansprakelijkheid van Havenbedrijf Amsterdam NV en/of zijn werknemers, als werkgever van verzekerde dan wel van de door deze gemachtigde bestuurder;
- b. Tegenover HbA deze verzekering eerst als beëindigd zal worden beschouwd na verloop van een termijn van 14 dagen, nadat HbA van de opzegging van de verzekering in kennis is gesteld.”

Indien de verzekering niet tot stand is gekomen door tussenkomst van de N.V. Verzekeringsbedrijf Groot Amsterdam (VGA), dient bij de verzekeringspolis aanwezig te zijn een verklaring van de directeur van dit bedrijf, waaruit blijkt dat aan de gestelde voorwaarden is voldaan.

4. De tegemoetkoming bedraagt:

a) bij gebruik van eigen auto of motor	Een bedrag per kilometer: 1. Voor de eerste 5000 kilometer per kalenderjaar Vanaf 5001 tot en met 10.000 kilometer per kalenderjaar Vanaf 10.001 tot en met 20.000 kilometer per kalenderjaar 4. Voor de kilometers boven 20.000 kilometer per kalenderjaar
b) Bij gebruik van eigen bromfiets	Een bedrag per kilometer
c) Bij gebruik van eigen fiets	Een bedrag per kilometer
d) Voor parkeerkosten, tol- en veergelden of vergelijkbarekosten die in verband met de dienstreis zijn gemaakt	Het volledige bedrag

De bedragen onder a) tot en met c) zijn vermeld in de Bedragengids. De bedragen worden niet geïndexeerd.

5. Voor zover de werknemer de fiscale ruimte voor de vergoeding voor woon-werkverkeer niet overschrijdt, wordt de tegemoetkoming netto vergoed. De fiscale ruimte wordt bepaald door de volgende formule: (206 werkbare dagen per jaar x de totale reisafstand woon-werkverkeer, heen en terug, met een maximum van 150 kilometers x € 0,19) verminderd met de totale vergoeding per jaar waarop de werknemer aanspraak heeft ten behoeve woon-werkverkeer en gemaakte kilometers ten behoeve van een dienstreis. Bij overschrijding van deze fiscale ruimte geldt dat het deel waarmee de fiscale ruimte wordt overschreden bruto wordt vergoed. Het in de formule van de fiscale ruimte gehanteerde aantal werkbare dagen geldt voor een deeltijd functie naar evenredigheid van het aantal werkdagen.
6. Voor de vaststelling van de tegemoetkoming bij gebruik van de eigen auto is het noodzakelijk dat de werknemer de gemaakte ritten verantwoordt door middel van de aanvraagformulieren vergoeding reiskosten, eventueel aangevuld met bewijsstukken.
7. Parkeerkosten, tolgelden, veergelden en vergelijkbare kosten die in verband met de rit zijn gemaakt, worden volledig vergoed indien deze zijn gedeclareerd op de door de werkgever voorgeschreven wijze. Andere kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.
8. De bedragen genoemd in de Bedragengids kunnen worden aangepast als de fiscale regelgeving daartoe aanleiding geeft.

Artikel 9.8 Vergoeding kosten zakelijke reis met eigen vervoer zonder bedrijfsbelang

1. De werknemer die bij een zakelijke reis om andere redenen dan om bedrijfsbelang gebruik maakt van een eigen vervoermiddel, doet dit voor eigen risico met betrekking tot schade aan of veroorzaakt met zijn vervoermiddel.
2. Indien de werknemer bij interlokale reizen, anders dan om reden van bedrijfsbelang gebruik maakt van zijn eigen auto, heeft hij aanspraak op een tegemoetkoming in de directe kosten van een bedrag berekend naar de met de auto afgelegde afstand.
3. De tegemoetkoming bedoeld in het tweede lid is vermeld in de Bedragengids.

4. De afstand van de zakelijke reis wordt bepaald naar de kortste of meest gebruikelijke reisroute, gerekend vanaf het vertrekpunt tot het eindpunt van de rit, verminderd met het aantal kilometers van het dagelijkse woon-werkverkeer dat samenvalt met de kilometers zakelijke reis.

Artikel 9.9 Overgangsbesluit reiskosten woon-werkverkeer

Er is een Overgangsbesluit reiskosten woon-werkverkeer voor werknemers die op 30 september 1991 een tegemoetkoming in de reiskosten ontvingen op grond van de Reiskostenverordening forensen (RVF). De regeling is opgenomen in bijlage .

§3 Overige kostenvergoedingen

Artikel 9.10 Consumpties

1. De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de kosten voor consumpties als hij niet in de gelegenheid is voor de lunch van faciliteiten van de werkgever gebruik te maken, hiervoor is aangewezen op een horeca gelegenheid en hij voor de consumpties een zakelijke prijs moet betalen. Dit geldt alleen op dagen dat de werknemer vijf uur of langer zonder wezenlijke onderbreking in de buitendienst werkzaam is. Het bedrag is genoemd in de Bedragengids en wordt aangepast aan wijzigingen in de fiscale regelgeving.
2. De werknemer die overwerk verricht ontvangt een tegemoetkoming voor de kosten van een door hem buitenshuis gebruikte maaltijd. De tegemoetkoming is per maaltijd de werkelijk gemaakte kosten tot maximaal het bedrag genoemd in de Bedragengids. Voorwaarde is dat:
 - a. hij na de feitelijke werktijd op die dag ten minste twee uur overwerk moet verrichten en;
 - b. het redelijkerwijs niet mogelijk is zijn maaltijd op de gebruikelijke plaats en tijd te nuttigen en;
 - c. de werkgever geen maaltijd aan de werknemer verstrekt.
3. Het bedrag van de tegemoetkoming is gelijk aan het bedrag voor een avondmaaltijd, genoemd in artikel 5, 1^o lid onder b, Reisregeling binnenland van het ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties en wijzigen overeenkomstig.
4. De benodigde tijd voor het buitenshuis gebruiken van een maaltijd, inclusief de reistijd, telt niet mee voor de berekening van de duur van het overwerk.

Artikel 9.11 Vergoeding verblijfskosten binnenland

1. De werknemer ontvangt een vergoeding van werkelijk gemaakte verblijfskosten in verband met de vervulling van zijn functie.
2. De tegemoetkoming bestaat uit een bedrag voor ontbijt, lunch, diner en logies.
3. De maximale bedragen zijn vermeld in de Bedragengids.
4. De bedragen voor de verblijfskosten in het binnenland zijn gelijk aan de bedragen genoemd in artikel 5, eerste lid, onder a tot en met d, Reisregeling binnenland van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en wijzigen overeenkomstig.

Artikel 9.12 Vergoeding verblijfskosten buitenland

1. De werknemer ontvangt een vergoeding van werkelijk gemaakte verblijfskosten in verband met de vervulling van zijn functie.

2. De tegemoetkoming bestaat per etmaal uit een maximumbedrag voor logieskosten en een maximumbedrag voor overige kosten.
3. De tegemoetkoming bij een verblijf korter dan een etmaal in het buitenland bestaat uit een percentage van het bedrag voor overige kosten, als volgt:
 - a. een tegemoetkoming voor kleine uitgaven ter hoogte van maximaal 1,5% voor ieder uur dat de dienstreis duurt;
 - b. een tegemoetkoming voor ontbijt ter hoogte van maximaal 12%;
 - c. een tegemoetkoming voor lunch ter hoogte van maximaal 20%;
 - d. een tegemoetkoming voor diner ter hoogte van maximaal 32%.
4. Bij een verblijf van langer dan 14 dagen kan worden bepaald dat minder aan tegemoetkoming wordt toegekend.
5. De bedragen zijn gelijk aan de bedragen in de Tarieflijst logies- en overige kosten bij dienstreizen buitenland, genoemd in artikel 3, eerste lid, Reisregeling buitenland van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en wijzigen overeenkomstig.

Artikel 9.13 Communicatiemiddelen

De werkgever kan aan de werknemer communicatiemiddelen verstrekken, als de werknemer deze nodig heeft voor het vervullen van zijn functie. Hierbij wordt rekening gehouden met de fiscale mogelijkheden.

§ 4 Ziektekosten

Artikel 9.14 Tegemoetkoming premie ziektekosten

1. De werknemer, die zich voor ziektekosten heeft verzekerd, ontvangt een tegemoetkoming; de tegemoetkoming wordt tegelijkertijd met de salarisbetaling uitgekeerd en is vermeld in de Bedragengids. Het bedrag van de tegemoetkoming wordt niet geïndexeerd.
2. De tegemoetkoming wordt gedurende de resterende duur van het verlof stopgezet, als de werknemer meer dan 31 aaneengesloten kalenderdagen onbetaald verlof heeft.
3. Bij een deeltijdfunctie wordt de tegemoetkoming niet naar rato berekend.
4. Indien de werknemer meer dan één functie vervult, heeft hij recht op één tegemoetkoming.
5. De werknemer, die ook bij een andere werkgever een tegemoetkoming in de ziektekosten ontvangt, heeft recht op een tegemoetkoming verminderd met de bij de andere werkgever ontvangen tegemoetkoming.
6. Op verzoek van de werkgever overlegt de werknemer zijn verzekeringspolis.
7. De werknemer meldt wijzigingen die van invloed kunnen zijn op de toekenning of de hoogte van het bedrag aan tegemoetkoming.

Artikel 9.15 Vergoeding ziektekosten in verband met werk onder bijzondere omstandigheden

1. De werknemer ontvangt een vergoeding van de voor zijn rekening blijvende, noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling en van op medisch voorschrift gemaakte kosten voor medicijnen, paramedische behandeling of verpleegkundige verzorging. Voorwaarde is dat hij de kosten heeft moeten maken:
 - a. anders dan door zijn schuld of onvoorzichtigheid en;

- b. door de aard van de aan hem opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht.
2. De werkgever kan nadere regels geven met betrekking tot het bepaalde in het eerste lid.

Artikel 9.16 Vergoeding hoge ziektekosten

1. De werknemer heeft recht op een vergoeding van hoge ziektekosten als hij
 - a. zich verzekerd heeft voor de wettelijk verplichte basisverzekering zoals bedoeld in de Zorgverzekeringswet;
 - b. hij in een aaneengesloten periode van 12 kalendermaanden meer dan 5% van zijn inkomen heeft besteedt aan ziektekosten van hem, dan wel meer dan 5% van zijn inkomen, verhoogd met het inkomen van het gezinslid waarvoor hij een vergoeding aanvraagt, heeft besteedt aan ziektekosten van zijn gezinslid die voor zijn rekening zijn gebleven.
2. De werkgever vergoedt de kosten die boven 5% van het inkomen uitgaan. Behandelingskosten zonder medische noodzaak en tandartskosten blijven buiten beschouwing.
3. De werknemer dient zijn aanvraag over het tijdvak, genoemd in lid 1 onder b. bij de werkgever in, vergezeld van alle noodzakelijke stukken die voor de beoordeling van de aanvraag noodzakelijk zijn. Hieronder zijn in elk geval begrepen: een bewijs van verzekering, een overzicht van de door de verzekeraar vergoede kosten en alle nota's van medische hulp.

Onder inkomen, bedoelt in lid 1 onder b. wordt verstaan het inkomen of de uitkering van de werknemer vermeerderd met zijn inkomen uit of in verband met arbeid of bedrijf.

§ 5 Receptie

Artikel 9.17 Receptie wegens jubileum of afscheid

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om een receptie te geven ter gelegenheid van zijn bedrijfsjubileum of afscheid wegens einde van de arbeidsovereenkomst wegens Keuzepensioen of FPU, onder de voorwaarden genoemd in dit artikel.
2. Indien voorzienbaar is dat de arbeidsovereenkomst van de werknemer binnen een jaar na het bedrijfsjubileum eindigt geldt het volgende. De werknemer kan kiezen of hij een receptie ter gelegenheid van zijn jubileum, óf ter gelegenheid van zijn afscheid wenst te houden. Er wordt slechts één receptie gehouden.
3. De werknemer komt in aanmerking voor een receptie ter gelegenheid van zijn afscheid, indien hij direct voorafgaand aan het einde van zijn arbeidsovereenkomst ten minste vijf jaar in dienst van de werkgever of diens rechtsvoorganger is geweest.
4. Werkgever en werknemer overleggen over het organiseren van de receptie.

Hoofdstuk 10 Cafetariamodel

Artikel 10.1 Deelname

1. De werkgever biedt de mogelijkheid om bepaalde arbeidsvoorwaarden uit te wisselen met andere arbeidsvoorwaarden.
2. De werknemer kan een verzoek indienen om in een bepaald jaar gebruik te maken van het cafetariamodel via het (digitale) formulier Cafetariamodel.
3. De werkgever kent een verzoek toe, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet of de werknemer niet voldoet aan de voorwaarden zoals opgenomen in artikel 10.4. Werkgever stelt werknemer bij een afwijzing uiterlijk drie weken na ontvangst van het verzoek hiervan schriftelijk in kennis.
4. Per kalenderjaar kunnen meerdere bronnen tegelijkertijd ingezet worden.

Artikel 10.2 In te zetten arbeidsvoorwaarden

De werknemer kan de volgende arbeidsvoorwaarden inzetten voor het verkrijgen van de door hem gekozen arbeidsvoorwaarden, die genoemd zijn in artikel 10.3:

- a. het functiesalaris, voor zover dat hoger is dan het wettelijke minimumloon. Een verlaging van het functiesalaris leidt tot een verlaging van andere in deze CAO genoemde loongerelateerde arbeidsvoorwaarden;
- b. de vakantie-uitkering, voor het gedeelte dat de vakantie-uitkering hoger is dan de wettelijke minimum vakantiebijslag zoals opgenomen in artikel 15, eerste lid van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag;
- c. de levensloopbijdrage;
- d. vakantie-uren;
- e. de eindejaarsuitkering, als bedoeld in artikel 8.8;
- f. de vergoeding voor verkoop van vakantie-uren, als bedoeld in artikel 10.3.

Artikel 10.3 Te verkrijgen arbeidsvoorwaarden

De werknemer kan de in artikel 10.2 genoemde arbeidsvoorwaarden inzetten om de volgende arbeidsvoorwaarden te verkrijgen:

- a. extra vakantie-uren;
- b. een netto vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren;
- c. een netto vergoeding voor de aanschaf van een fiets voor woon-werkverkeer en met de fiets samenhangende zaken. Van deze mogelijkheid kan eenmaal per drie jaar gebruik gemaakt worden;
- d. een netto vergoeding voor de voor eigen rekening blijvende kosten voor woon-werkverkeer met openbaar vervoer;
- e. een netto vergoeding voor de voor eigen rekening blijvende kosten van een opleiding of studie voor een beroep;
- f. een netto vergoeding voor de premie voor ABP ExtraPensioen;
- g. een netto vergoeding voor de contributie aan een vakbond
- h. een netto vergoeding voor bedrijfsfitness.

Artikel 10.4 Voorwaarden koop, verkoop en uitbetaling van vakantie-uren

Bij koop of verkoop van vakantie-uren geldt:

- a. de waarde van een vakantie-uur is het (voltijds) functiesalaris van de werknemer gedeeld door 156, gemeten op de peildatum 1 januari van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft;
- b. er kunnen maximaal 72 uren worden verkocht of gekocht. Bovendien geldt dat alleen de bovenwettelijke vakantie-uren verkocht mogen worden (ook uit voorgaande jaren);
- c. bij de inzet van functiesalaris als bron voor de koop van vakantie-uren kan de inhouding gespreid worden over het hele kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft;
- d. de uitbetaling van de vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren vindt plaats in het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft en kan over dat jaar gespreid worden.

Artikel 10.5 Vermeerderen vakantie-uren

1. De werknemer kan zijn vakantie-uren vermeerderen met maximaal 32 uren door:
 - a. meer te werken dan de formele arbeidsduur (voor een vooraf af te spreken prestatie);
 - b. zijn opgebouwde compensatie-verlofuren voor overwerk (zie artikel 4.9) of feestdagen (zie artikel 5.13) om te zetten in vakantie-uren;
2. De werkgever kent een verzoek tot het vermeerderen van vakantie-uren toe, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.

Artikel 10.6 Verrekening

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden nog openstaande schulden of tegoeden verrekend met de werknemer.

Hoofdstuk 11 Levensloop

Artikel 11.1 Algemeen

Deze regeling is alleen nog van toepassing op de werknemer die op 31 december 2011 gebruik maakte van deze regeling en op dat moment een saldo van minimaal € 3.000,00 had. Werknemers met recht op een flo-regeling kunnen geen aanspraak maken dit hoofdstuk.

Artikel 11.2 Definities

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. levensloopregeling: een regeling als bedoeld in artikel 19g, eerste lid Wet op de loonbelasting 1964;
- b. instelling: een door de werknemer gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, vierde lid, Wet op de loonbelasting 1964;
- c. levenslooprekening: een bij de instelling door de werknemer geopende geblokkeerde rekening, waarop de inleg van de werknemer wordt gestort;
- d. levensloopverzekering: een bij de instelling door de werknemer afgesloten verzekering, waarop de inleg van de werknemer wordt gestort;
- e. levenslooptegoed: het tegoed op een levenslooprekening of het verzekerd kapitaal.

Artikel 11.3 Doel

De bepalingen van dit hoofdstuk hebben ten doel het treffen van een voorziening in geld uitsluitend ten behoeve van de financiering van een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof door de werknemer. De gespaarde voorziening blijft qua omvang binnen de grenzen van artikel 19g Wet op de loonbelasting 1964.

Artikel 11.4 Inleg

1. De werknemer vermeldt op het formulier het gewenste bedrag en de bronnen van zijn inleg per kalenderjaar.
2. De werknemer kan eenmaal per kalenderjaar op een vastgestelde datum de hoogte van de inleg wijzigen.
3. De inleg bestaat uit een of meer van de in artikel 12.6 genoemde bronnen.

Artikel 11.5 Bronnen

De jaarlijkse inleg van de werknemer in het kader van de levensloopregeling bestaat uit een of meer van de volgende bronnen:

- a. het functiesalaris, voor zover dat uitgaat boven het wettelijke minimumloon;
- b. de vakantie-uitkering;
- c. de eindejaarsuitkering;
- d. de levensloopbijdrage als genoemd in artikel 12.7, artikel 12.8 of artikel 12.9;
- e. de geldelijke vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren als bedoeld in artikel 10.3.

Artikel 11.6 Beëindiging deelname levensloopregeling

1. De werknemer kan zijn deelname aan de levensloopregeling gedurende het jaar beëindigen door een melding via het hiervoor bestemde formulier.

2. Deelname aan de levensloopregeling eindigt in elk geval:
 - a. bij overlijden van de werknemer;
 - b. bij ontslag van de werknemer;
 - c. als de bronnen van de werknemer niet meer toereikend zijn;
 - d. de dag voordat de werknemer met keuzepensioen gaat;
 - e. de dag voordat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Artikel 11.7 Opname levenslooptegoed

1. Over het levenslooptegoed wordt uitsluitend beschikt:
 - a. ten behoeve van de uitbetaling van een uitkering tijdens een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof op grond van de Wet arbeid en zorg.
 - b. ten behoeve van het omzetten van het levenslooptegoed in een aanspraak ingevolge artikel 16.6. Pensioenreglement, voor zover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden.
2. Om over het levenslooptegoed te kunnen beschikken meldt de werknemer ten minste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk dat hij wil beschikken over (een deel van zijn) levenslooptegoed.
3. Het levenslooptegoed mag geheel of gedeeltelijk worden afgekocht in geval van beëindiging van het dienstverband.
4. Met inachtneming van het derde lid, wordt het levenslooptegoed niet afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk als voorwerp van zekerheid gesteld anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding ten behoeve van de belastingdienst bij buitenlandse aanbieders.

Hoofdstuk 12 Arbeidsongeschiktheid

De werknemer verstrekt gevraagd en ongevraagd alle informatie die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.

Artikel 12.1 Regels en procedure bij ziekte

1. De werkgever stelt in overleg met de OR de bedrijfsregeling 'Protocol ziekteverzuim' vast. Deze bedrijfsregeling bevat regels over de wijze van ziek- en hersteld melding, bereikbaarheid tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie, begeleiding en re-integratie.
2. De werknemer ontvangt een exemplaar van het Protocol ziekteverzuim bij indiensttreding. De werkgever informeert de werknemer over wijziging van het Protocol ziekteverzuim.
3. De werknemer is verplicht zich te gedragen volgens het Protocol ziekteverzuim.
4. De volgende elementen zijn in ieder geval opgenomen in het Protocol ziekteverzuim:
 - a. wanneer en bij wie de werknemer zich arbeidsongeschikt meldt op de eerste ziektedag;
 - b. hoe en door wie een eventuele controle plaatsvindt en of de werknemer thuis moet blijven;
 - c. dat er contact is tussen de bedrijfsarts en de werknemer zodra de bedrijfsarts, de werkgever of de werknemer dit nodig acht;
 - d. dat er uiterlijk binnen zes weken na aanvang van de arbeidsongeschiktheid contact is tussen de bedrijfsarts en de arbeidsongeschikte werknemer en tussen de bedrijfsarts en de werkgever;
 - e. de verplichting van de werkgever om het ziekteverloop bij te houden;
 - f. dat de werkgever en de werknemer in ieder geval iedere zes weken contact hebben;
 - g. dat de werkgever en de bedrijfsarts in ieder geval iedere zes weken contact hebben.
5. De werknemer is verplicht de aanwijzingen van de bedrijfsarts op te volgen, ter bevordering van zijn herstel.
6. De werkgever stelt in overleg met de werknemer een plan van aanpak op, genoemd in artikel 25, tweede lid, WIA. Dit plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
7. De werknemer is verplicht zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak voor re-integratie.
8. Als de werknemer medisch hiertoe in staat is, is hij verplicht om de eigen of andere aangeboden passende arbeid te verrichten binnen of buiten Havenbedrijf Amsterdam NV.
9. Bij verschil van mening over het bestaan van arbeidsongeschiktheid van de werknemer, heeft de werknemer het recht op een deskundigenoordeel van het UWV.

Artikel 12.2 Begin en einde arbeidsongeschiktheid

1. Arbeidsongeschiktheid gaat in op de dag dat de werknemer zich volgens het Protocol ziekteverzuim arbeidsongeschikt heeft gemeld.
2. Arbeidsongeschiktheid eindigt op het moment dat de werknemer:
 - a. op advies van de bedrijfsarts medisch geschikt is verklaard voor het volledig vervullen van zijn functie,

- of
- b. zich hersteld heeft gemeld volgens het Protocol Ziekteverzuim en met toestemming van de werkgever zijn functie weer volledig is gaan vervullen, tenzij dit in strijd is met het advies van de bedrijfsarts.
3. In bijzondere gevallen kan de werknemer zijn functie slechts weer vervullen als de werkgever, gelet op het advies van de bedrijfsarts, hiervoor toestemming heeft gegeven. Hierbij wordt ook de mate van hervatting bepaald. Bij volledige arbeidsongeschiktheid die langer dan een jaar heeft geduurd vraagt de werknemer altijd toestemming aan de werkgever om zijn functie weer te gaan vervullen.
 4. Als de werknemer later het werk hervat dan is vermeld in de geschiktverklaring, draagt hij zelf zorg voor de afstemming met de bedrijfsarts. Indien de bedrijfsarts niet instemt met de latere werkhervatting, kan inhouding van het inkomen plaatsvinden.
 5. Arbeidsongeschiktheid van de werknemer tijdens zijn vakantie wordt beschouwd als arbeidsongeschiktheid in de zin van dit hoofdstuk, als:
 - a. de ziek- en hersteldmelding wordt gedaan volgens de geldende procedure, en
 - b. bij verblijf in het buitenland: na terugkeer aan de arbodeskundige een verklaring wordt overgelegd van de behandelend arts, waaruit blijkt wat de aard van de arbeidsongeschiktheid was en vanaf welke dag de werknemer arbeidsongeschikt werd en hersteld is

Artikel 12.3 Onderbreking periode van arbeidsongeschiktheid

Perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, worden samengeteld indien zij:

- a. elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of
- b. direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, mits de ongeschiktheid redelijkerwijs voortvloeit uit dezelfde oorzaak.

Artikel 12.4 Arbeidsongeschiktheid tijdens en door het werk

1. Onder arbeidsongeschiktheid tijdens en door het werk wordt verstaan: arbeidsongeschiktheid die in overwegende mate haar oorzaak vindt in:
 - a. de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, of
 - b. een ongeval, verband houdend met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht, of
 - c. een ongeval tijdens het beroepshalve deelnemen aan het verkeer en zakelijke reizen.
2. Arbeidsongeschiktheid die in overwegende mate haar oorzaak vindt in een ongeval tijdens het woon-werkverkeer is geen arbeidsongeschiktheid tijdens en door het werk in de zin van dit artikel.
3. Arbeidsongeschiktheid die in belangrijke mate het gevolg is van schuld of nalatigheid van de werknemer, is geen arbeidsongeschiktheid tijdens of door het werk.

Artikel 12.5 Nader medisch onderzoek

De arbeidsongeschikte werknemer is verplicht mee te werken aan een medisch onderzoek door of namens de bedrijfsarts ter beantwoording van de vraag:

- a. of en in welke mate er sprake is van verhindering tot het vervullen van zijn functie wegens arbeidsongeschiktheid;
- b. of de verhindering tot het vervullen van zijn functie aan zijn opzet te wijten is;
- c. of hij zijn herstel belemmert of vertraagt;
- d. of een nader specialistisch onderzoek noodzakelijk is;
- e. of hij geschikt kan worden geacht voor de vervulling van andere passende arbeid.

Artikel 12.6 Verplicht geneeskundig onderzoek

1. De werknemer is verplicht mee te werken aan een medisch onderzoek door of namens de bedrijfsarts als er grond is om te veronderstellen dat zijn lichamelijke of geestelijke toestand vereist dat hij zijn werkzaamheden niet verricht vanwege:
 - a. zijn eigen belang;
 - b. het belang van de werkgever, of
 - c. het belang van bij zijn taakvervulling betrokken derden.
2. De werknemer die bij de vervulling van zijn functie aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat of aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, is verplicht mee te werken aan een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek door de bedrijfsarts.
3. Als uit het medisch onderzoek blijkt dat het niet verantwoord is dat de werknemer zijn functie blijft vervullen, wordt hij ontheven uit zijn functie. Hij wordt dan geacht arbeidsongeschikt te zijn, waardoor dit hoofdstuk op hem van toepassing is.

Artikel 12.7 Passende arbeid

1. De werkgever treft zo spoedig mogelijk maatregelen zodat de werknemer in staat is om eigen arbeid of passende arbeid te verrichten.
2. De werknemer is verplicht om tijdens arbeidsongeschiktheid zonder wijziging van de arbeidsovereenkomst passende arbeid te verrichten door middel van:
 - a. een andere functie voor tijdelijke duur;
 - b. een proefplaatsing in een andere functie;
 - c. een detachering bij een andere werkgever.
3. Als vaststaat dat de eigen functie of passende arbeid niet kan worden verricht bij de eigen werkgever, dan bevordert de werkgever het verrichten van passende arbeid bij een andere werkgever. De werknemer is dan verplicht om op basis van detachering passende arbeid bij een andere werkgever te accepteren.
4. Weigert de werknemer eigen of andere passende arbeid te verrichten binnen of buiten de eigen werkgever, worden de inkomsten die hij met passende arbeid had kunnen ontvangen geheel in mindering gebracht op zijn inkomen.
5. De werkgever en de werknemer kunnen de arbeidsovereenkomst wijzigen als de passende arbeid in zijn eigen of een andere functie wordt verricht. De arbeidsvoorwaarden worden niet eerder dan na 24 maanden arbeidsongeschiktheid aangepast aan de nieuwe functie, als deze in negatieve zin wijzigen.
6. Na 24 maanden van arbeidsongeschiktheid kan passende arbeid aan de werknemer worden opgedragen door definitieve plaatsing in een andere functie. Deze definitieve plaatsing vindt plaats door wijziging van de arbeidsovereenkomst.

7. Onder een andere functie wordt ook verstaan het verrichten van dezelfde werkzaamheden onder andere voorwaarden.
8. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden op of na 1 juli 2007 en die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, is dat de werknemer in de periode van 12 maanden na de periode van 24 maanden, bedoeld in het tweede lid, met de passende arbeid zijn volledige restverdien capaciteit benut.
9. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden op of na 1 juli 2007 en die 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, is dat de werknemer in de periode van 12 maanden na de periode van 24 maanden, bedoeld in het tweede lid, met de passende arbeid 50% van zijn restverdien capaciteit of meer benut.
10. Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof bedoeld in artikel 5.14, niet in aanmerking genomen.
11. Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld, als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of als zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

Artikel 12.8 Bovenwettelijke doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer heeft vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste zes maanden recht op doorbetaling van 100% van zijn inkomen.
2. De werknemer heeft bij voortduring van deze arbeidsongeschiktheid gedurende de zevende tot en met de twaalfde maand recht op doorbetaling van 90% van zijn inkomen.
3. De werknemer heeft bij voortduring van deze arbeidsongeschiktheid gedurende de dertiende tot en met de vierentwintigste maand recht op doorbetaling van 75% van zijn inkomen.
4. De werknemer heeft bij voortduring van deze arbeidsongeschiktheid na 24 maanden tot het einde van zijn dienstverband recht op doorbetaling van 70% van zijn inkomen.
5. De vermindering van het inkomen, als bedoeld in het tweede tot en met het vierde lid wordt opgeschort, als de werknemer voorafgaand aan zwangerschaps- en bevallingsverlof, arbeidsongeschikt is als gevolg van de zwangerschap.
6. De doorbetaling van het inkomen, op grond van dit artikel eindigt als werkgever en werknemer een wijziging van de arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen.
7. De werknemer heeft bij de toepassing van dit artikel minimaal recht op het wettelijk minimumloon en minimum vakantiebijslag.

In individuele gevallen van terminale ziekte kan de afweging worden gemaakt of ook na afloop van de termijn van zes maanden het volledige inkomen wordt doorbetaald.

Artikel 12.9 Bijzondere bepalingen bovenwettelijke doorbetaling, hardheidsclausule

1. De werknemer heeft recht op de doorbetaling van 100% van zijn inkomen over de uren waarop hij:

- a. passende arbeid verricht in zijn eigen of een andere functie;
 - b. werkzaamheden in het kader van zijn re-integratie verricht;
 - c. scholing volgt in het kader van zijn re-integratie.
2. De werknemer heeft vanaf de 13^e maand van zijn arbeidsongeschiktheid recht op een extra percentage van 5% berekend over het inkomen als bedoeld in artikel 13.8 als hij voor minimaal 50% van zijn formele arbeidsduur arbeidsgeschikt is, en:
- a. passende arbeid in zijn eigen of een andere functie verricht;
 - b. werkzaamheden in het kader van zijn re-integratie verricht of
 - c. scholing volgt in het kader van zijn re-integratie.
- Hierbij geldt als maximum 100 % van zijn inkomen.
3. Bij arbeidsongeschiktheid tijdens en door het werk heeft de werknemer tot het einde van zijn dienstverband, of tot het moment van herplaatsing in een andere functie, recht op doorbetaling van zijn volledige inkomen.

Artikel 12.10 Aanvraag WIA uitkering

1. De werknemer wordt schriftelijk op de hoogte gesteld dat een procedure aanvraag WIA uitkering wordt ingesteld. In deze aanschrijving wordt de werknemer op de mogelijkheid gewezen om een arts van zijn keuze te laten deelnemen aan de procedure. De kosten van het medisch onderzoek door deze arts komen ten laste van de werkgever.
2. De werknemer verleent alle medewerking en verstrekt alle informatie die nodig is om de restverdiencapaciteit vast te stellen.
3. Na de toepassing van artikel 12.7 lid 5 kan de werknemer worden herplaatst in de eigen functie, of een passende functie waaraan een lagere schaal is verbonden, met dienovereenkomstige aanpassing van het salaris.

Artikel 12.11 Samenloop bovenwettelijke doorbetaling met wettelijke uitkeringen

1. Als de werknemer een van de volgende uitkeringen ontvangt, worden deze in mindering gebracht op het inkomen als bedoeld in artikel 12.8:
 - Ziektewet uitkering
 - WW uitkering
 - WIA uitkering
 - WAO uitkering
 - Wajong uitkering
2. De werknemer werkt mee aan de uitbetaling van de uitkeringen genoemd in het eerste lid via de werkgever.
3. Als de uitkering meer bedraagt dan het bedrag waarop de werknemer op grond van artikel 12.8 recht heeft, wordt het meerdere aan de werknemer uitbetaald.
4. Als de werknemer wordt gekort op zijn uitkering, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk toch uitgegaan van de volledige uitkering, als het redelijkerwijs aan de werknemer te wijten is dat:
 - a. er sprake is van overschrijding van de termijnen van de ZW, WW, Wajong, WAO of de WIA waardoor de uitkering niet of niet tijdig wordt toegekend;
 - b. de mate van arbeidsongeschiktheid niet kan worden vastgesteld;
 - c. de uitkering, al dan niet tijdelijk, verminderd wordt;

- d. aan de werknemer een boete wordt opgelegd;
 - e. het recht op een ZW-, WW-, Wajong-, WAO- of WIA-uitkering, geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd.
5. Als de werknemer op grond van twee functies recht heeft op een WAO- of WIA-uitkering, wordt die uitkering toegerekend aan de functie op grond waarvan zijn inkomen wordt doorbetaald naar rato van het inkomen uit hoofde van de betreffende functies.
 6. Als de werknemer recht heeft op een andere uitkering dan wel andere inkomsten geniet dan genoemd in dit artikel, wordt dit bedrag in mindering gebracht op zijn inkomen, tenzij deze uitkering dan wel inkomsten geen verband houden met zijn arbeidsongeschiktheid.

Artikel 12.12 Periodieke aanvullende uitkering bij arbeidsongeschiktheid tijdens en door het werk

1. Bij arbeidsongeschiktheid tijdens en door het werk ontvangt de gewezen werknemer die recht heeft op een WIA- of Wajong uitkering, een periodieke aanvullende uitkering.
2. De periodieke aanvullende uitkering vult het bedrag aan dat de werknemer ontvangt aan WIA- of Wajong uitkering en de bovenwettelijke aanvulling daarop van het pensioenfonds tot een percentage van het laatste jaarinkomen van de werknemer. Dit percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid, zoals weergegeven in de onderstaande tabel.

Mate van arbeidsongeschiktheid:	Aanvulling tot het volgende percentage van het inkomen:
80% of meer	95%
65% tot 80%	68,875%
55% tot 65%	57%
45% tot 55%	47,5%
35% tot 45%	38%

3. De aanvullende uitkering eindigt:
 - a. als er geen sprake meer is van arbeidsongeschiktheid en de gewezen werknemer geen recht meer heeft op een WIA- of Wajong uitkering;
 - b. met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op de dag waarop de gewezen werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
4. Artikel 12.11 4^e lid is van overeenkomstige toepassing op dit artikel.

Artikel 12.13 Stopzetting doorbetaling van het inkomen

1. De werknemer heeft geen recht op de loonbetaling bij ziekte, voor de duur dat hij:
 - a. Niet voldoet aan de verplichtingen in artikel 12.1 lid 3, 5 en 7 en onder hoofdstuk 12, aanhef;
 - b. Weigert mee te werken aan een onderzoek door de bedrijfsarts;
 - c. Zonder geldige reden niet verschijnt voor een onderzoek door de bedrijfsarts;
 - d. Zich kennelijk opzettelijk onttrekt aan een deskundigenoordeel als bedoeld in artikel 30, eerste lid, onder e, Wet Suwi;
 - e. Verhinderung wegens arbeidsongeschiktheid voorwendt, althans zodanig overdreven voorstelt, dat de noodzaak tot verhindering niet kan worden aangenomen;
 - f. Zich zodanig gedraagt dat zijn herstel wordt belemmerd of vertraagd;

- g. Werkzaamheden voor zich zelf of derden verricht, tenzij dit gebeurt in het belang van zijn re-integratie en hij hiervoor schriftelijk toestemming heeft gekregen van de werkgever.
2. Stopzetting doorbetaling van het inkomen vindt niet plaats als de werknemer op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van zijn gedrag.
 3. Het inkomen wordt tevens verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer binnen of buiten de arbeidsovereenkomst genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, zijn arbeid had kunnen verrichten.
 4. De werkgever kan het wettelijk recht op de loonbetaling (70% van het inkomen) opschorten en de bovenwettelijke aanvulling (maximaal 30% van het inkomen) weigeren indien en gedurende de periode dat de werknemer zich niet houdt aan de voor hem geldende schriftelijk gestelde regels en aanwijzingen bij ziekte, over het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op doorbetaling vast te stellen.
 5. De werkgever kan de bovenwettelijke aanvulling (maximaal 30% van het inkomen) weigeren bij de werknemer die weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagd deskundigenoordeel van het UWV.
 6. De werknemer heeft geen recht op betaling van zijn inkomen voor de duur van het arbeidsverzuim dat het gevolg is van zijn nalatigheid of verwijtbaar handelen.
 7. Voordat de werkgever de loonbetaling stopzet, informeert hij de werknemer daar direct schriftelijk over.

Artikel 12.14 In mindering brengen inkomsten van herplaatsing

Als de werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid op advies van de bedrijfsarts of het UWV, in het kader van zijn re-integratie of herplaatsing, werkzaamheden voor zichzelf of voor derden verricht, worden naast de inkomsten uit deze arbeid ook de volgende inkomsten in mindering gebracht op het bedrag waar de werknemer recht op heeft op grond van artikel 12.8:

- a. een herplaatsingstoelage, toegekend op grond van het pensioenreglement, zoals die luidde op 31 december 2005;
- b. elke andere vergoeding die betrekking heeft op werkzaamheden genoemd in dit artikel.

Artikel 12.15 Beëindiging arbeidsovereenkomst vanwege arbeidsongeschiktheid

1. De arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd vanwege arbeidsongeschiktheid wanneer:
 - a. er sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid gedurende een onafgebroken periode van twee jaar of
 - b. er sprake is van arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%, gedurende een onafgebroken periode van drie jaar
2. Onder volledige arbeidsongeschiktheid wordt verstaan:
 - a. arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een WGA-uitkering;
 - b. arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een IVA-uitkering.
3. Bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid wordt het resultaat van de claimbeoordeling van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling betrokken.
4. De werkgever stelt de werknemer schriftelijk in kennis van het opstarten van de beëindigingsprocedure. Deze kennisgeving geschiedt bij volledige arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in het eerste lid onder a niet eerder dan na een onafgebroken periode van 21 maanden arbeidsongeschiktheid en bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in het eerste lid onder b niet eerder dan na een onafgebroken periode van 33 maanden arbeidsongeschiktheid.

5. Van de beslissing tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet de werknemer binnen één jaar na de datum van de WIA-beschikking op de hoogte zijn gesteld.
6. Als de werknemer niet binnen één jaar na de datum van de WIA-beschikking op de hoogte is gesteld, wordt een deskundigenoordeel van het UWV betrokken, als er geen overeenstemming bestaat over de beëindiging.
7. Voor het bepalen van het tijdvak van 24 maanden zoals bedoeld in het eerste lid a, respectievelijk 36 maanden zoals bedoeld in het eerste lid b, worden periode van ongeschiktheid voor de vervulling van de functie ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof bedoeld in artikel 5.14 niet in aanmerking genomen.
8. Voor het bepalen van het tijdvak van 24 maanden zoals bedoeld in het eerste lid a, respectievelijk 36 maanden zoals bedoeld in het eerste lid b, worden perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld, als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen, of als zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
9. De termijn van 24 maanden zoals bedoeld in het eerste lid a, respectievelijk 36 maanden zoals bedoeld in het eerste lid b, wordt verlengd:
 - a. Met de duur van de vertraging als de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, ZW later doet dan op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
 - c. met de duur van het tijdvak, dat het UWV op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.
10. Als voor de werknemer buiten de eigen werkgever passende arbeid aanwezig is, is ontslag vanaf 24 maanden na de eerste dag van ongeschiktheid ook bij arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% mogelijk.

Artikel 12.16 Beëindiging arbeidsovereenkomst vanwege het niet meewerken aan re-integratieverplichtingen

1. De arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd als de werknemer zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. Gevolg te geven aan door de werkgever of aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften mee te werken aan door de werkgever of een aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere arbeid te verrichten;
 - b. Zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, Wia;
 - c. Een uitkering op grond van de Wia aan te vragen.
2. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wordt een advies van het UWV gevraagd.

Hoofdstuk 13 Functioneren

Artikel 13.1 Vervullen functie

De werknemer dient de hem gegeven voorschriften en/of aanwijzingen op te volgen en in het algemeen alles te doen of na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Artikel 13.2 Beoordeling functioneren werknemer

1. De werkgever stelt in overleg met de OR beleid vast ten aanzien van de jaarlijkse beoordeling van het functioneren van de werknemer anders dan de beoordeling bij indiensttreding.
2. Voorafgaand aan de beoordeling wordt de werknemer geïnformeerd over de procedure, welke bij het beoordelen in acht genomen dient te worden.
3. De werknemer die zich niet met de opgemaakte beoordeling kan verenigen kan deze voorleggen aan de naasthogere leidinggevende.

Artikel 13.3 Kledingvoorschriften

1. De werknemer draagt tijdens de vervulling van zijn functie of voor bepaalde werkzaamheden voorgeschreven kleding of uniform en onderscheidingstekens.
2. Het is de in uniform geklede werknemer verboden om insignes of andere onderscheidingstekens te dragen, die niet door de werkgever zijn verstrekt of voorgeschreven.
3. De werknemer draagt zorg voor het onderhoud van voorgeschreven kleding of uniform dat in bruikleen is gegeven.

Artikel 13.4 Geheimhouding

1. Het is de werknemer verboden vertrouwelijke informatie van de werkgever aan derden te verstrekken. Dit geldt voor gegevens die hem bekend zijn geworden bij de uitoefening van zijn functie, waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden.
2. Dit verbod geldt tijdens en na afloop van de arbeidsovereenkomst.
3. De geheimhoudingsplicht geldt niet:
 - a. ten opzichte van zijn leidinggevende;
 - b. voor zover een wettelijk voorschrift hem tot mededeling verplicht;
 - c. voor zover uit zijn taak de noodzaak tot mededeling voortvloeit.

Artikel 13.5 Verbod aannemen giften

Het is de werknemer verboden:

- a. betrokken te zijn bij of voordeel te trekken uit leveringen of aanneming ten behoeve van de werkgever;
- b. steekpenningen, foaien of geschenken te vragen, uit te lokken of aan te nemen van personen, die betrokken zijn bij leveringen of aannemingen, bedoeld onder a;
- c. foaien of geschenken van het publiek te vragen of uit te lokken; de werkgever kan bovendien het aannemen van foaien of geschenken verbieden.

In de Bedrijfscode, te vinden op intranet, zijn nadere richtlijnen opgenomen over de aanneme van geschenken.

Artikel 13.6 Nevenwerkzaamheden

1. Het verrichten van nevenwerkzaamheden is toegestaan.
2. De werknemer meldt zijn nevenwerkzaamheden, betaald of onbetaald, vooraf schriftelijk aan zijn leidinggevende.
3. De werkgever weigert toestemming voor het verrichten van nevenwerkzaamheden, indien die nevenwerkzaamheden, in relatie tot de functie van de werknemer, een onaanvaardbaar risico betekenen op het gebied van:
 - a. belangenverstremgeling;
 - b. ongewenste binding aan derden;
 - c. fraude en corruptie;
 - d. schade aan het aanzien of de belangen van de werkgever;
 - e. onduidelijkheid over de hoedanigheid van de betrokkene in zijn optreden naar derden.
4. De werkgever kan toestemming voor nevenwerkzaamheden weigeren indien die nevenwerkzaamheden, in relatie tot de functie van de werknemer, een zeker risico meebrengen op het gebied van:
 - a. tijdsbeslag van de nevenwerkzaamheden;
 - b. veiligheid en gezondheid van de werknemer;
 - c. mogelijkheid van directe concurrentie tussen de werknemer en de werkgever;
 - d. mogelijkheid van misbruik van vertrouwelijke gegevens;
 - e. mogelijkheid van misbruik van bedrijfseigendommen of -faciliteiten.
5. De werknemer vraagt altijd toestemming om zich te verbinden aan het Korps Nationale Reserve, de vrijwillige politie of de vrijwillige brandweer of om die verbintenis bij afloop te verlengen.
6. De werknemer vraagt altijd toestemming om deel te nemen in een onderneming – hieronder ook begrepen aandelenbezit – die een bedrijf uitoefent dat in enig opzicht aan de beoordeling onderworpen is of onder toezicht staat van de werkgever.

Artikel 13.7 Onderzoek goederen

De werknemer is verplicht op schriftelijke aanwijzing van de werkgever onderzoek toe te staan van goederen, welke onder zijn beheer staan of hem toebehoren. Voorwaarde is dat het aanzien van de werknemer hierdoor niet wordt geschaad.

Artikel 13.8 Vergoeding van schade aan bedrijfseigendommen

1. De werknemer is niet jegens de werkgever aansprakelijk als hij bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst schade toebrengt aan de werkgever, of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden. Dit geldt niet als de schade een gevolg is van opzet, grove schuld of grove nalatigheid van de werknemer.
2. De werknemer is verplicht de waardevermindering te vergoeden bij beschadiging of de hele waarde te vergoeden bij verlies van materialen, gereedschappen, hulpmiddelen of kleding die hem ter beschikking zijn gesteld. Dit geldt niet als de werknemer aantoont dat hij hierbij geen schuld heeft.
3. De werkgever kan de werknemer, geheel of gedeeltelijk ontheffen van de verplichting tot vergoeding van de schade, zoals bedoeld in het eerste of tweede lid.

4. Het door de werknemer te vergoeden bedrag kan worden ingehouden op zijn inkomen. De inhouding per maand bedraagt maximaal 5% van zijn salaris.
5. Schade die de werknemer in de uitoefening van zijn functie aan derden heeft toegebracht, komt voor rekening van de werkgever als:
 - a. de werknemer persoonlijk is gehouden tot vergoeding van deze schade en;
 - b. de verzekering van de werknemer de schade niet dekt en;
 - c. de schade niet het gevolg is van opzet, grove schuld of grove nalatigheid van de werknemer.

Artikel 13.9 Schade aan eigendommen van de werknemer

1. De werkgever kent de werknemer een redelijke schadevergoeding toe, indien aan goederen van de werknemer bij de vervulling van zijn functie schade is toegebracht. Dit geldt alleen als:
 - a. de goederen in redelijkheid voor het vervullen van zijn functie noodzakelijk zijn, en
 - b. de schade niet het gevolg is van slijtage van de goederen of van eigen schuld, onvoorzichtigheid of nalatigheid van de werknemer, en
 - c. de schade niet is ontstaan tijdens woon-werkverkeer, en
 - d. voor zover de werknemer de schade niet op derden kan verhalen.
2. De werkgever kan een voorschot op de te verwachten schadevergoeding verstrekken aan de werknemer of de immateriële schade van de werknemer vergoeden als:
 - a. de werknemer derden aansprakelijk kan stellen voor het vergoeden van de schade, en;
 - b. hij zijn rechten tegenover derden aan de werkgever overdraagt.
3. Schade ontstaan tijdens woon-werkverkeer wordt niet vergoed.
4. De kosten van geneeskundige en tandheelkundige handelingen vallen buiten de toepassing van dit artikel.
5. Bij de vaststelling van de omvang van de schade wordt gelet op de dagwaarde van het artikel. Eventueel kan advies worden ingewonnen bij VGA verzekeringen.

Artikel 13.10 Verplicht woongebied

1. De werkgever kan de werknemer om redenen van bedrijfsbelang verplichten in Amsterdam/IJmuiden of in een gebied rondom Amsterdam/IJmuiden te wonen.
2. De werkgever kan functies aanwijzen waarvoor het verplicht woongebied geldt.
3. De werkgever kan de werknemer op zijn aanvraag ontheffen van de verplichting bedoeld in het eerste of tweede lid.
4. De werknemer die om reden van bedrijfsbelang verplicht wordt te verhuizen komt in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding.
5. De verhuiskostenvergoeding bestaat uit:
 - a. een vergoeding van de werkelijke kosten van het verhuizen van de inboedel;
 - b. een aanvullende vergoeding van 12% van het brutojaarsalaris tot maximaal het nettobedrag vermeld in de Bedragengids.De verhuiskostenvergoeding wordt niet geïndexeerd.
6. Onder werkelijke kosten van het verhuizen worden de kosten verstaan van het inpakken van de inboedel op het oude adres van de werknemer tot en met het uitpakken ervan op het nieuwe adres. De werknemer moet de facturen inleveren om voor de vergoeding in aanmerking te komen. De verhuizing mag ook in eigen

beheer worden uitgevoerd. Ook in dat geval komen alleen de werkelijke kosten voor vergoeding in aanmerking.

7. De verhuiskostenvergoeding wordt uitgekeerd nadat de werknemer is verhuisd.
8. De werknemer is verplicht de verhuiskostenvergoeding terug te betalen als binnen twee jaar na de verhuizing hij de arbeidsovereenkomst opzegt of de arbeidsovereenkomst binnen deze periode wordt ontbonden vanwege aantoonbare verwijtbaarheid van de werknemer.
9. De werknemer die buiten zijn wil of toedoen nog niet kan verhuizen, heeft tot maximaal één jaar recht op een reiskostenvergoeding voor het dagelijkse woon-werkverkeer.
10. Zolang het voor de werknemer met het oog op de reisduur redelijkerwijs niet mogelijk is dagelijks in het kader van het woon-werkverkeer te reizen, heeft hij in plaats van de reiskostenvergoeding voor maximaal één jaar recht op een verblijfskostenvergoeding.
11. De reiskostenvergoeding, genoemd in het zevende lid, is een bedrag ter hoogte van de kosten voor het reizen per openbaar vervoer in de tweede klasse.
12. Het recht op de vergoeding over een kalendermaand vervalt als de werknemer tijdens die kalendermaand geen kosten heeft gemaakt.
13. De verblijfskostenvergoeding, genoemd in het elfde lid, is een bedrag ter hoogte van de werkelijke kosten per dag tot een maximumbedrag, dat is vermeld in de Bedragengids.
14. Het maximumbedrag is gelijk aan het bedrag voor logies, genoemd in artikel 5, eerste lid, Reisregeling binnenland.
15. Van de werknemer wordt verwacht dat hij zo veel mogelijk probeert de verblijfskosten laag te houden en zo spoedig mogelijk verhuist. De werknemer toont aan dat hij daadwerkelijk kosten voor verblijf gemaakt heeft. Maaltijden worden niet tot de verblijfskosten gerekend.

Artikel 13.11 Verplichte scholing

1. De werkgever biedt opleidings- en ontwikkelingsfaciliteiten aan om te stimuleren dat werknemers vakinhoudelijke kennis en (persoonlijke) vaardigheden verwerven en bijhouden om huidige en toekomstige functies uit te kunnen (blijven) oefenen.
2. De werkgever kan de werknemer verplichten tot het volgen van een opleiding, indien dit in verband met de vervulling van zijn functie uit het oogpunt van bedrijfsbelang noodzakelijk is. De kosten van de opleiding komen in dit geval voor rekening van de werkgever. Voor zover de werknemer de opleiding niet tijdens werktijd kan volgen, compenseert de werkgever dit met vrije tijd.
3. Met de werknemer kan worden overeengekomen dat hij de kosten voor de opleiding terugbetaalt, als de arbeidsovereenkomst binnen drie jaar na voltooiing van de opleiding door zijn toedoen wordt beëindigd. De terugbetalingsverplichting geldt in ieder geval voor een opleiding waarvan de kosten gelijk of hoger zijn dan het door de overheid vastgestelde collegegeld.
4. De terug te betalen opleidingskosten worden verminderd met 1/36^e deel voor iedere kalendermaand liggende tussen de voltooiing van de opleiding en de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
5. Werkgever en werknemer leggen de gemaakte afspraken vast in een studieovereenkomst.

Artikel 13.12 Studiefaciliteiten

Artikel 13.12.1 Studiefaciliteiten

1. Voor de toepassing van de hierna volgende artikelen over studiefaciliteiten wordt verstaan onder:
 - a. betrokkene: de werknemer die, anders dan op grond van een verplichting volgens artikel 14.11, een studie volgt of voornemens is te volgen, of aanspraak heeft op studiefaciliteiten;
 - b. studie: de cursus en/of de op vergroting van de ervaring gerichte opleiding, waarvan mag worden verwacht dat de werknemer na voltooiing ervan zijn functie beter kan vervullen of dat hij een aanwijsbare andere functie bij de werkgever kan gaan vervullen;
 - c. studiefaciliteiten:
 - een tegemoetkoming in de studiekosten, bedoeld onder d, en eventueel
 - studieverlof, bedoeld onder e;
 - d. studiekosten: de uitgaven die de betrokkene in het kader van de onder b bedoelde studie noodzakelijkerwijs heeft moeten doen voor:
 - lesgelden;
 - examengelden;
 - inschrijfgelden voor het volgen van de lessen en/of het afleggen van examens;
 - verplicht voorgeschreven publicaties, voor zover deze niet door de werkgever in bruikleen worden verstrekt;
 - reiskosten, gemaakt voor het volgen van de lessen en het afleggen van examens;
 - verblijfkosten, gemaakt voor het afleggen van examens;
 - e. studieverlof: extra verlof met behoud van inkomen:
 - voor het volgen van de in het kader van de studie verplicht gestelde lessen;
 - voor de in het kader van de studie verplicht gestelde excursies;
 - ter voorbereiding op een examen of afsluiting van een opleiding;
 - voor het afleggen van het examen ter afsluiting van de studie of onderdelen daarvan.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 1.9 heeft de betrokkene met een deeltijdfunctie aanspraak op een volledige tegemoetkoming in de studiekosten.
3. De cursus of de opleiding die, excursies daargelaten, geheel of gedeeltelijk binnen de voor de werknemer geldende werktijden moet worden gevolgd, wordt slechts als studie aangemerkt indien er geen mogelijkheid bestaat een nagenoeg gelijkwaardige cursus of opleiding op andere tijden te volgen.
4. Als studiekosten, bedoeld in het eerste lid onder d, worden in geen geval aangemerkt uitgaven:
 - a. wegens aanschaffing van algemeen gebruikte middelen, zoals encyclopedieën en vergelijkbare standaardwerken, computers en dergelijke;
 - b. die betrekking hebben op al verstreken tijdvakken, van voor de datum van aanvraag om toekenning van studiefaciliteiten.

Artikel 13.12.2 Aanvraag en toekenning studiefaciliteiten

1. De betrokkene die in aanmerking wenst te komen voor studiefaciliteiten, vraagt dit schriftelijk bij de werkgever aan. De betrokkene krijgt de gelegenheid zijn studiekeuze mondeling te motiveren.

2. Een aanvraag van studiefaciliteiten of studieverlof is pas toegekend of afgewezen nadat de werkgever dit schriftelijk, en bij een afwijzing tevens gemotiveerd, heeft bevestigd.
3. De werkgever kent de studiefaciliteiten toe voor een bepaalde termijn. De faciliteiten hebben in beginsel betrekking op een volledige studie, maar kunnen ook voor afsluitende onderdelen van een studie worden toegekend. Bij de bepaling van de termijn waarover studiefaciliteiten worden toegekend, wordt uitgegaan van de voor de desbetreffende studie gebruikelijke studieduur.
4. De werkgever kan het tijdvak, waarover aan de betrokkene studiefaciliteiten zijn toegekend, bij niet-voltooiing van de studie of het onderdeel van de studie verlengen met eenzelfde tijdvak, maar ten hoogste voor twaalf maanden.

Artikel 13.12.3 Studiekosten en studieverlof

1. De betrokkene heeft aanspraak op een tegemoetkoming in studiekosten van:
 - a. 100%, indien de studie uit oogpunt van bedrijfsbelang van groot belang wordt geacht voor het optimaal functioneren in zijn functie, zonder dat dit bedrijfsbelang het volgen van de studie noodzakelijk maakt;
 - b. 75%, indien de studie uit oogpunt van bedrijfsbelang van groot belang wordt geacht voor het gaan vervullen van een concreet aanwijsbare functie bij de werkgever, zonder dat dit bedrijfsbelang het volgen van de studie noodzakelijk maakt;
 - c. 50%, indien een reëel uitzicht bestaat na voltooiing van de studie een voor hem geschikte functie bij de werkgever te kunnen vervullen; een en ander met inachtneming van het bepaalde in het tweede lid.
2. Het totaalbedrag per jaar aan lesgelden, examengelden en inschrijfgelden dat voor vergoeding in aanmerking komt, is niet hoger dan het totaal van deze bedragen die van een student aan een Nederlandse universiteit worden geheven.
3. De reiskosten die voor vergoeding in aanmerking komen, worden vastgesteld op basis van de laagste tarieven van het interlokale openbaar vervoer en hebben betrekking op een afstand van ten minste 10 kilometer voor een enkele reis.
4. Het totaalbedrag aan verblijfkosten dat voor vergoeding in aanmerking komt, wordt vastgesteld op de voet van het bepaalde in artikel 9.12.
5. De betrokkene heeft aanspraak op studieverlof voor het volgen van de voor de studie verplichte, voor zover het onmogelijk is deze lessen te volgen buiten de voor de betrokkene geldende werktijd, welke eventueel met het oog op het volgen van de lessen kan worden aangepast.
6. Het studieverlof wordt toegekend naar rato van de studievergoeding en is gemaximeerd op 40 dagen per jaar bij een toekenning van 100% tegemoetkoming.
7. Indien het studieverlof onvoldoende is om alle lessen te volgen, kan de werkgever het studieverlof verlengen met de maximumduur van het studieverlof voor verplicht gestelde excursies en de voorbereiding van het examen; in dit geval vervallen deze aanspraken voor de duur van de verlenging van het studieverlof voor het volgen van lessen.
8. De betrokkene heeft aanspraak op studieverlof voor de voor de studie verplichte excursies, voor zover deze vallen binnen de voor de betrokkene geldende werktijd, met een maximum van vijf werkdagen per jaar.

9. De betrokkene heeft aanspraak op studieverlof voor de voorbereiding op een examen of ter afsluiting van een opleiding, van gemiddeld één dag voor ieder studiejaar.
10. De betrokkene heeft aanspraak op studieverlof voor het afleggen van het examen ter afsluiting van de studie of onderdelen daarvan, indien dit plaats heeft binnen de voor de betrokkene geldende werktijd.
11. De werkgever kan toegekende studiefaciliteiten voor afloop van het aanvankelijk vastgestelde tijdvak intrekken, indien de betrokkene op hem verwijtbare wijze:
 - a. onvoldoende vorderingen met zijn studie maakt, blijkens opgaven omtrent studieresultaten;
 - b. de studie zonder resultaat beëindigt voor afloop van het vastgestelde tijdvak.
12. De aanspraak op studiefaciliteiten vervalt met ingang van de datum waarop de werkgever de arbeidsovereenkomst met betrokkene beëindigt, zonder dat de werknemer recht heeft op wachtgeld of een naar aard en strekking daarmee overeenkomende uitkering.
13. De aanspraak op studiefaciliteiten komt te vervallen bij de beëindiging van de betaling van wachtgeld of uitkering, bedoeld in het vorige lid.

Artikel 13.12.4 Terugbetaling studiekosten

1. Bij intrekking van de studiefaciliteiten wegens onvoldoende vorderingen met de studie of het zonder resultaat voortijdig beëindigen van de studie, is de gewezen betrokkene verplicht de genoten studiekosten terug te betalen. Dit geldt ook voor de betrokkene die op hem verwijtbare wijze de studie zonder afsluiting met een examen of daarmee gelijk te stellen afsluiting beëindigt.
2. Bij beëindiging van de studie als bedoeld in het eerste lid, wordt het totaalbedrag van de betaalde tegemoetkoming, verrekend met het salaris van de werknemer door maandelijkse inhoudingen van ten minste € 45,38, maar ten hoogste 5% van zijn salaris.
3. De gewezen betrokkene is verplicht de genoten studiekosten geheel of gedeeltelijk terug te betalen, indien de arbeidsovereenkomst binnen drie jaar na de laatste termijn waarover hij studiefaciliteiten heeft ontvangen is beëindigd, tenzij:
 - a. hij ter zake van het eindigen van de arbeidsovereenkomst wachtgeld of uitkering, bedoeld in artikel 14.11.3 elfde lid, ontvangt;
 - b. de arbeidsovereenkomst eindigt op grond van arbeidsongeschiktheid of boventaligheid;
 - c. hij direct aansluitend aan het einde van de arbeidsovereenkomst in dienst treedt van een overheidswerkgever als bedoeld in artikel 1, aanhef en onder m, van de Wet privatisering ABP; deze uitzondering geldt uitsluitend voor opleidingen welke zijn gestart voor 1 april 2013.
4. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in het derde lid, wordt het verschuldigde bedrag van de betaalde tegemoetkoming, verminderd met 1/36^e deel voor iedere kalendermaand tussen de beëindiging van de termijn van aanspraak op studiefaciliteiten en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
5. Het bij het einde van de arbeidsovereenkomst verschuldigde bedrag aan genoten studiekosten is in zijn geheel invorderbaar en kan worden verrekend met de nog te betalen bedragen aan inkomen, vakantieuitkering en eventuele tegemoetkomingen of kostenvergoedingen.

Artikel 13.13 Tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden

1. De werknemer kan worden verplicht met behoud van de aanspraken uit zijn arbeidsovereenkomst tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten binnen HbA. De werknemer kan op basis van vrijwilligheid ook met behoud van aanspraken tijdelijk andere werkzaamheden verrichten buiten HbA.
2. De werknemer kan tijdelijk worden belast met de gehele of nagenoeg gehele waarneming van een hoger gewaardeerde functie met behoud van aanspraken uit zijn arbeidsovereenkomst, onverminderd het bepaalde in artikel 8.9.

Artikel 13.14 Verbod toegang werkplek

1. De werkgever kan de werknemer verbieden aanwezig te zijn op zijn werkplek en/of andere bedrijfslocaties, indien en voor zolang hij:
 - a. kennelijk buiten staat is zijn functie naar behoren te vervullen, als gevolg van zijn lichamelijke of geestelijke toestand;
 - b. gevaar kan opleveren voor de veiligheid en gezondheid van anderen;
 - c. de orde verstoort.
2. Het verbod kan worden opgelegd voor een tijdvak van ten hoogste twee maanden, deze periode kan zo nodig met tijdvakken van telkens ten hoogste twee maanden worden verlengd.
3. Het inkomen van de werknemer wijzigt niet ten gevolge van dit verbod.

Artikel 13.15 Non-activiteit

1. De werkgever is bevoegd de werknemer met behoud van zijn inkomen op non-actief te stellen:
 - a. als de werkgever zich beraadt op een ontslag wegens een dringende reden of verwijtbaar handelen of;
 - b. als tegen de werknemer een strafrechtelijke vervolging wegens een misdrijf wordt ingesteld, dan wel een bevel tot voorlopige hechtenis ten uitvoer wordt gelegd;
 - c. indien er sprake is van zodanige omstandigheden dat redelijkerwijs niet aanvaardbaar is dat de werknemer zijn functie blijft vervullen, tenzij de werknemer op grond van medische redenen, zoals bepaald in artikel 12.6, eerste lid, zijn functie niet kan uitoefenen.
2. De non-actiefstelling geschiedt voor een tijdvak van ten hoogste twee maanden, deze periode kan zo nodig met tijdvakken van telkens ten hoogste twee maanden worden verlengd.
3. De non-activiteit wordt zo mogelijk mondeling mede gedeeld en onmiddellijk daarna schriftelijk bevestigd per aangetekend schrijven onder vermelding van de reden en de duur.
4. Tijdens de non-activiteit kan de werknemer de toegang tot zijn werkplek en/of andere bedrijfslocaties worden onttrokken, zoals bepaald in artikel 13.14.

Artikel 13.16 Protocol voor integriteitonderzoeken

De werkgever heeft een protocol voor integriteitonderzoeken vastgesteld, het Reglement Klachtencommissie Integriteit en Ongewenst Gedrag, waarin is beschreven hoe een intern onderzoek naar een integriteitschending binnen HbA verloopt en wat de rechten en plichten zijn van de bij het onderzoek betrokken personen en de onderzoekende instantie. Het Reglement Klachtencommissie Integriteit en Ongewenst Gedrag is onderdeel van de Bedrijfscode en is opgenomen op intranet.

Hoofdstuk 14 Einde van de arbeidsovereenkomst

Artikel 14.1 Mogelijkheden tot einde arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst kan eindigen door:
 - a. schriftelijke opzegging door de werkgever of de werknemer;
 - b. ontbinding door de kantonrechter op verzoek van de werkgever of de werknemer, wegens gewichtige redenen als bedoeld in artikel 7:685 BW . Gewichtige redenen kunnen bestaan uit een dringende reden of verandering van omstandigheden;
 - c. het inwerking treden van een in de individuele arbeidsovereenkomst opgenomen ontbindende voorwaarde;
 - d. wederzijds goedvinden op basis van een schriftelijke beëindigingsovereenkomst;
 - e. de dag na het overlijden van de werknemer.
2. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 14.2 Specifieke regels voor het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege, wanneer de bij overeenkomst aangegeven tijd is verstreken.
2. De werkgever bevestigt de werknemer uiterlijk een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst schriftelijk dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.
3. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds schriftelijk worden opgezegd.
4. De arbeidsovereenkomst aangegaan voor tijdelijke werkzaamheden, zoals bedoeld in artikel 2.3, eindigt van rechtswege:
 - a. wanneer de bij overeenkomst aangegeven tijd is verstreken of;
 - b. bij plaatsvinden van een objectief bepaalbare, zekere gebeurtenis of;
 - c. door tussentijdse schriftelijke opzegging.
5. De arbeidsovereenkomst voor de duur van de opleiding, zoals bedoeld in artikel 2.4, eindigt van rechtswege zes weken nadat de uitslag van het examen of een vergelijkbaar bewijs van bekwaamheid waarmee de opleiding wordt afgesloten bekend is.
6. Indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een bepaalde tijd, en de arbeidsovereenkomst zonder tegenspraak wordt voortgezet, dan wordt deze overeenkomst geacht voor dezelfde tijd, maar maximaal voor één jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.

Artikel 14.3 Voorwaarden opzegging

1. Voor opzegging door de werkgever is een vergunning vereist van UWV, tenzij:
 - a. de opzegging plaatsvindt in de proeftijd, of
 - b. in het geval van beëindiging met wederzijds goedvinden, of
 - c. in het geval van ontbinding door de kantonrechter, of
 - d. in het geval van opzegging vanwege een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:677 BW (ontslag op staande voet).

2. De opzegging van de arbeidsovereenkomst gebeurt schriftelijk onder vermelding van de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.
3. De werkgever en de werknemer kunnen de arbeidsovereenkomst opzeggen tegen elke dag.

UWV toetst een ontslaanvraag van de werkgever aan haar beleidsregels, die gebaseerd zijn op de in het Ontslagbesluit genoemde ontslaggronden. Voorbeelden van ontslaggronden zijn: verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, disfunctioneren van de werknemer, langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer (langer dan 24 maanden), verstoorde arbeidsrelatie, niet meewerken aan de re-integratie. De beleidsregels van UWV en algemene informatie over een ontslagprocedure zijn te vinden op www.werk.nl

Artikel 14.4 Opzegtermijnen

1. De opzegtermijn voor de werknemer is een maand.
2. De opzegtermijn voor de werkgever is
 - a. bij een dienstverband korter dan vijf jaar: een maand
 - b. bij een dienstverband van vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar: twee maanden
 - c. bij een dienstverband van tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar: drie maanden
 - d. bij een dienstverband van vijftien jaar of langer: vier maanden
 - e. bij een dienstverband met een werknemer van AOW-gerechtigde leeftijd of ouder, die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft zoals bedoeld in artikel 2.5: een maand
3. In het geval de werknemer op 31 maart 2013 in dienst was van de gemeente Amsterdam en in het kader van de verzelfstandiging in dienst is gekomen van de werkgever, dan is deze dienstduur mede bepalend voor de duur van de opzegtermijn.
4. De opzegtermijn is niet van toepassing bij een opzegging in de proeftijd, bij een beëindiging met wederzijds goedvinden of bij een opzegging vanwege een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:677 BW (ontslag op staande voet).
5. Voor specifieke functies kan in de arbeidsovereenkomst met de werknemer een andere opzegtermijn worden afgesproken met een maximum van zes maanden. In voorkomende gevallen is de opzegtermijn van de werkgever gelijk aan die van de werknemer, maar niet korter dan in dit artikel in lid 2 is genoemd.

Artikel 14.5 Opzegverboden

1. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a. tenminste twee jaar heeft geduurd;
 - b. een aanvang heeft genomen nadat UWV een verzoek om toestemming tot opzegging van de arbeidsovereenkomst van de werkgever heeft ontvangen, of
 - c. een aanvang heeft genomen nadat de werkgever schriftelijk heeft medegedeeld dat hij overgaat tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

- d. Het opzegverbod geldt niet als de werknemer niet meewerkt aan zijn re-integratieverplichtingen zoals genoemd in artikel 12.16.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of een verloskundige verlangen. Tevens kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemer niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 5.14 lid 3. Dit verbod loopt na werkhervatting nog zes weken door, aansluitend op het bevallingsverlof dan wel aansluitend op een periode van arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de zwangerschap/bevalling.
Indien de zwangere werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is opgezegd binnen twee maanden na de datum van de opzegging door middel van een verklaring van een arts of een verloskundige aantoont, dat zij op de datum van de opzegging zwanger was, is de opzegging van rechtswege nietig.
3. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werknemer die:
 - a. lid is van de OR of van een commissie als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de ondernemingsraden, of
 - b. aan de OR als secretaris is toegevoegd, of
 - c. geplaatst is op een kandidatenlijst als bedoeld in artikel 9 van de Wet op de ondernemingsraden of
 - d. korter dan twee jaar geleden lid is geweest van de OR of van een commissie van de OR als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de ondernemingsraden;
 - e. alleen opzeggen met toestemming van de kantonrechter en alleen onder de voorwaarde dat de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat de opzegging geen verband houdt met de medezeggenschapstaken.

Artikel 14.6 Opzegging wegens Keuzepensioen

1. De werknemer die voor het keuzepensioen in de zin van het pensioenreglement van het ABP in aanmerking komt, kan de arbeidsovereenkomst opzeggen wegens (deeltijd) keuzepensioen.
2. Bij deeltijd keuzepensioen dient de werknemer een schriftelijk verzoek tot aanpassing van zijn arbeidsduur in. De regels in artikel 4.2 en de Wet aanpassing arbeidsduur zijn van toepassing.

Artikel 14.7 Eenmalige uitkering aan nabestaanden

1. Bij het overlijden van de werknemer ontvangen zijn nabestaanden een uitkering van drie keer het laatste maandinkomen vermeerderd met vakantie-uitkering.
2. Als nabestaanden, bedoeld in het eerste lid, worden aangemerkt:
 - a. de langstlevende partner van wie de werknemer niet gescheiden leefde;
 - b. bij afwezigheid van de langstlevende partner: het kind, waarvoor de werknemer kinderbijslag ontvangt;
 - c. bij afwezigheid van partner of kind(eren) met recht op kinderbijslag: meerderjarige kinderen voor wie de werknemer kostwinner was.
3. Bij het ontbreken van partner of kind(eren), kan de uitkering, geheel of gedeeltelijk worden bestemd voor:
 - a. de betaling van de kosten van medische behandeling en verpleging, direct voorafgaand aan het overlijden van de werknemer,
 - b. en/ of de kosten van zijn uitvaart,

mits zijn nalatenschap en/of de in verband met ziekte en/of overlijden gesloten verzekeringen, daartoe ontoereikend zijn.

Artikel 14.8 Periodieke uitkering aan nabestaanden bij arbeidsongeschiktheid tijdens en door het werk

1. Als de werknemer overlijdt, ontvangt de weduwe, weduwnaar of geregistreerd partner een uitkering ter hoogte van één jaarinkomen, berekend over 12 kalendermaanden direct voorafgaand aan de maand van overlijden.
2. Als de werknemer geen weduwe, weduwnaar of geregistreerd partner nalaat, ontvangt de minderjarige wettige, natuurlijke en pleegkinderen de in lid 1 genoemde uitkering.
3. Korting op het inkomen in verband met ziekte van de werknemer heeft geen invloed op de hoogte van de uitkering.
4. Indien de werkgever een verzekering heeft afgesloten die tot uitkering komt in geval de werknemer overlijdt als gevolg van een ongeval tijdens en door het werk, bedraagt de uitkering in afwijking van het eerste lid het bedrag waarvoor de werkgever zich ter zake heeft verzekerd, met een minimum van één jaarinkomen.

Hoofdstuk 15 Bepalingen bij reorganisatie en mobiliteit

De bepalingen bij reorganisatie en mobiliteit zijn opgenomen in het Sociaal Plan Havenbedrijf Amsterdam NV, zie bijlage... bij deze cao.

Trefwoordenregister	
	Hoofdstuk/artikel
A	
Aanvraag WIA-uitkering	12.10
Adoptieverlof	5.16
Afscheidsreceptie	9.17
Arbeidsduur	Hoofdstuk 4
Arbeidsduur aanpassen	4.2
Arbeidsduur feitelijk	4.4, 4.5
Arbeidsmarkttoeslag	8.13
Arbeidsongeschiktheid	Hoofdstuk 12, 12.1
Arbeidsongeschiktheid, begin en einde	12.2
Arbeidsongeschiktheid, bijzondere bepalingen bovenwettelijke doorbetaling/hardheidsclausule	12.9
Arbeidsongeschiktheid, bovenwettelijke doorbetaling bij	12.8
Arbeidsongeschiktheid, onderbreking periode van	12.3
Arbeidsongeschiktheid, overgangsrecht	12.17
Arbeidsongeschiktheid, tijdens en door het werk	12.4
Arbeidsongeschiktheid, tijdens en door het werk, periodieke aanvullende uitkering	12.12
Arbeidsongeschiktheidspensioen	14.7
Arbeidsovereenkomst	Hoofdstuk 2
Arbeidsovereenkomst, einde	Hoofdstuk 14, 14.1, 14.2, 12.15, 12.16
Arbeidsovereenkomst, einde (voorwaarden opzegging)	14.3
Arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd	2.1
Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd	2.2, 2.3, 2.4, 2.5
B	
Bedragengids	bijlage
Bedrijfshulpverlening, vergoeding	8.16
Bedrijfshulpverlening, gratificatie	8.17
Bedrijfsjubileum	8.19
Bedrijfsjubileum, gratificatie	8.20, 8.21
Bedrijfsjubileum, receptie	9.17
Beloning	Hoofdstuk 8
Beoordeling functioneren werknemer	13.2
Beschikbaarheidsdienst	4.13
Beschikbaarheidsdienst, ontheffing	7.1
Beschikbaarheidstoeslag	4.13, 8.1
Bevallingsverlof	5.14
Bevordering	8.5
BHV (bedrijfshulpverlening)	8.16, 8.17, 8.18
Bijdrage levensloop	8.14
Bovenwettelijke doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	12.8
Bovenwettelijke doorbetaling, bijzondere bepalingen (hardheidsclausule)	12.9
C	
Cafetariamodel	Hoofdstuk 10
Cafetariamodel, deelname	10.1
Cafetariamodel, in te zetten arbeidsvoorwaarden	10.2
Cafetariamodel, te verkrijgen arbeidsvoorwaarden	10.3
Cafetariamodel, vermeerderen uren	10.5
Cafetariamodel, voorwaarden koop, verkoop en uitbetaling vakantie-uren	10.4
Calamiteitenverlof	5.22
Collectieve actie, verzuim bij	5.26
Communicatiemiddelen, vergoeding	9.13
Compensatietoeslag (vergoeding in geld)	4.11
Compensatie-uren (vergoeding in vrije tijd)	4.10,
Compensatieverlof (zie ook compensatie-uren)	5.12, 5.13, 8.16

D	
Definities	1.1
Demotie	7.3
Duale student	Hoofdstuk 3
Duurzame inzetbaarheid	Hoofdstuk 7
E	
Eenmalige uitkering nabestaanden	14.8
Einde arbeidsovereenkomst	Hoofdstuk 14, 12.15, 12.16
Eindejaarsuitkering	8.15
F	
Feestdagen, betaling i.p.v. verlof	5.13
Feestdagen, verlof	5.12
Feestdagtoeslag	8.10
Fietsvergoeding	9.3
Functie-indeling	8.2
Functie, vervullen	13.1
Functiesalaris	8.1
Functiesalaris bij bevordering	8.5
Functiesalaris bij indiensttreding	8.3
Functiewaardering	8.2
Functionele voorwaarden	2.11
Functioneren	Hoofdstuk 13
Functioneren werknemer, beoordelingFPU	Hoofdstuk 15
G	
Garantietoeslag	8.22, 8.22.1, 8.22.2, 8.22.3, 8.22.4, 8.22.5
Geheimhouding	13.4
Geneeskundig onderzoek (verplicht)	12.6
Geschenken	13.5
Giften, verbod aannemen	13.5
Gratificatie	8.7
Gratificatie, bedrijfshulpverlening (BHV)	8.17
Gratificatie, bedrijfsjubileum (gedeeltelijk)	8.20, 8.21
H	
Hardheidsclausule	1.7
Hoge ziektekosten, vergoeding	9.16
Huwelijk, verlof bij	5.20
I	
Inhouding salaris	8.26
Inkomen	8.1
Inkomen, berekening en betaling	8.23
Inkomen, stopzetting doorbetaling bij ziekte	12.13
Inkomensbestanddelen, wisselende	8.24
Integriteitonderzoeken, protocol voor	13.17
J	
Jubilea, verlof bij	5.20
Jubileum, gratificatie (gedeeltelijk)	8.20, 8.21
Jubileum, receptie	9.17
K	
Klachtencommissie integriteit en ongewenst gedrag, reglement	13.17
Kledingvoorschriften	13.3
Koffiegeld	9.10
Kraamverlof (na bevalling partner)	5.15

L	
Levensloop	hoofdstuk 11
Levensloopbijdrage	8.14
Levensloopregeling	11.2
Looptijd cao	1.3
M	
Maaltijdvergoeding	9.10
Mantelzorg	5.27
Medische keuring	2.7
Medisch onderzoek, nader	12.5
Meer of minder gaan werken	zie aanpassen arbeidsduur
Militaire dienst	8.19
N	
Nabestaanden, eenmalige uitkering	14.8
Nabestaanden, periodieke uitkering bij arbeidsongeschiktheid tijdens en door het werk	14.9
Nachtdienst, ontheffing	7.1
Nevenwerkzaamheden	13.6
Non-activiteit	13.15
Non-concurrentiebeding	2.9
O	
Onbetaald verlof	5.24
Onbetaald verlof, pensioenopbouw en premieverdeling	5.25
Onderzoek goederen	13.7
Ongewenst gedrag, Reglement Klachtencommissie integriteit en	13.17
Ongunstig rooster	9.4.1
Ontheffing overwerk, beschikbaarheids- en nachtdiensten	7.1
Ontslag	Hoofdstuk 14
Openbaar Vervoerkaart	9.2
Opzegging, voorwaarden	14.3
Opzegging wegens Keuzepensioen	14.6
Opzegtermijnen	14.4
Opzegverboden	14.5
Ouderschapsverlof	5.17, 5.17.1
Ouderschapsverlof, aanvraag en opname	5.17.2
Ouderschapsverlof, doorbetaling	5.17.3
Ouderschapsverlof, overige aanspraken	5.17.4
Ouderschapsverlof, terugbetaling bij einde arbeidsovereenkomst	5.17.5
OV-kaart	zie Openbaar Vervoerkaart
Overgangsrecht	12.17
Overlijden, verlof bij	5.21
Overlijden werknemer, eenmalige uitkering nabestaanden	14.8
Overlijden werknemer, periode uitkering nabestaanden	14.9
Overuren	zie overwerk
Overwerk	4.7, 4.8, 4.9, 4.11, 9.4.2
Overwerk, ontheffing	7.1
Overwerktoeslag	4.12
P	
Passende arbeid	12.7
Pauze	4.6
Periodieke salarisverhoging	8.4
Periodieke aanvullende uitkering bij arbeidsongeschiktheid tijdens en door het werk	12.12
Periodieke uitkering nabestaanden bij arbeidsongeschiktheid tijdens en door het werk	14.9
Persoonlijke toelage	8.8
Proeftijd	2.6
R	
Receptie, afscheid of bedrijfsjubileum	9.17

Reglement Klachtencommissie integriteit en ongewenst gedrag	13.17
Reiskosten, stagiair	3.2
Reiskosten, vergoeding woon-werkverkeer	9.1.1, 9.1.2
Reiskosten, woon-werkverkeer overgangsbesluit	9.9
Reorganisatie	Hoofdstuk 15
Roostertoeslag	8.11
Roosterwijzigingstoeslag	8.12
S	
Salaris	8.1
Salaris, duale student	3.4
Salaris, inhouding	8.26
Salarisverhoging, periodiek	8.4
Samenloop bovenwettelijke doorbetaling met wettelijke uitkeringen	12.11
Schade aan bedrijfseigendommen, vergoeding	13.8
Schade aan eigendommen werknemer, vergoeding	13.9
Scholing, verplicht	13.11
Schorsing	13.16
Sociaal plan	bijlage.....
Spaaruren	5.9, 5.10, 5.11, 5.17.4
Spaaruren en arbeidsongeschiktheid	5.10
Stagevergoeding	3.1
Stagiairs	Hoofdstuk 3
Standplaats	2.10
Stopzetting doorbetaling inkomen (bij ziekte)	12.13
Studie	13.11, 13.12
Studiefaciliteiten	13.12, 13.12.1
Studiefaciliteiten, aanvraag en toekenning	13.12.2
Studiekosten	13.12.3
Studiekosten, terugbetaling	13.12.4
Studieverlof	13.12.3
T	
Tegemoetkoming premie ziektekosten	9.14
Toelage, persoonlijke	8.8
Toeslagen	8.9, 8.10, 8.11, 8.12, 8.13
Toeslag, arbeidsmarkt	8.13
Toeslag, feestdag	8.10
Toeslag, rooster	8.11
Toeslag, roosterwijziging	8.12
Toeslag, waarneming	8.9
Trainee	Hoofdstuk 3
Traineevergoeding	3.3
U	
Uitkering eenmalig aan nabestaanden	14.8
Uitkering periodiek aan nabestaanden bij arbeidsongeschiktheid tijdens en door het werk	14.9
V	
Vakantie	Hoofdstuk 5
Vakantie, opname tijdens ziekte	5.4
Vakantie-uren, aanspraak op	5.1
Vakantie-uren, verrekening bij einde arbeidsovereenkomst	5.8, 10.6
Vakantie-uren, afwijkend aantal	5.2
Vakantie-uren, opnemen	5.3
Vakantie-uren, vervalttermijn	5.5
Vakantie-uren, voorwaarden koop, verkoop en uitbetaling (zie cafetariamodel)	10.4
Vakantie-uren, vermeerderen (zie cafetariamodel)	10.5 Vakantie-uitkering
	8.6
Vakbondsfaciliteiten	Hoofdstuk 6
Vakbondsverlof	6.1

Vakbondsverlof, administratieve bepalingen	6.4
Verblijfskosten, vergoeding binnenland	9.11
Verblijfskosten, vergoeding buitenland	9.12
Verbod aannemen giften	13.5
Verbod toegang werkplek	13.14
Vergoeding bedrijfshulpverlening (BHV)	8.16
Vergoeding communicatiemiddelen	9.13
Vergoeding in geld (compensatietoeslag)	4.11
Vergoeding in vrije tijd (compensatie-uren)	4.10
Vergoeding kosten zakelijke reizen	9.6, 9.7, 9.8
Vergoeding reiskosten bij wisselende standplaatsen	9.5
Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer	9.1
Vergoeding schade aan bedrijfseigendommen	13.8
Vergoeding schade aan eigendommen werknemer	13.9
Vergoeding verblijfskosten binnenland	9.11
Vergoeding verblijfskosten buitenland	9.12
Vergoedingen	Hoofdstuk 9
Vergoedingen, overige kosten	Hoofdstuk 9, § 3
Vergoedingen, receptie	Hoofdstuk 9, § 5
Vergoedingen, ziektekosten	Hoofdstuk 9, § 4
Verhaal pensioen-, FPU-premies en VUT-fondsbijdrage	8.25
Verjaring, aanspraken en terugvordering	1.11
Verklaring omtrent het gedrag (VOG)	2.8
Verlof	Hoofdstuk 5
Verlof, bij huwelijk en jubilea	5.20
Verlof, bij overlijden	5.21
Verlof, calamiteiten	5.22
Verlof, onbetaald	5.24
Verlof, onbetaald, pensioenopbouw en premieverdeling	5.25
Verlof, op feestdagen	5.12
Verlof, overig	5.23
Verlof, studie-	13.12.3
Verlof, vakbonds-	6.1
Verlof, verplicht	5.11
Verlof, voor overige activiteiten	6.3
Verlof, voor vergaderingen	6.2
Verlof, zwangerschaps- en bevallings-	5.14
Verplicht verlof	5.11
Verplicht woongebied	13.10
Verplichte scholing	13.11
Vervullen functie	13.1
Verzuim, bij collectieve actie	5.26
W	
Waarneming	8.9
Waarnemingstoeslag	8.9
Werkrooster	4.4
Werkplek, verbod toegang	13.14
Werktijden	Hoofdstuk 4
Werktijdverkorting 60-jarigen	7.2
Werkzaamheden, andere (tijdelijk verrichten van)	13.13
WIA aanvraag uitkering	12.10
Wisselende inkomensbestanddelen	8.24
Woongebied, verplicht	13.10
Woon-werkverkeer	Hoofdstuk 9, § 1
Woon-werkverkeer, gebruik eigen vervoermiddel	9.4.1, 9.4.2, 9.4.3
Woon-werkverkeer, overgangsbesluit reiskosten	9.9
Woon-werkverkeer, tegemoetkoming reiskosten stagiairs	3.2
Woon-werkverkeer, vergoeding reiskosten	9.1.1, 9.1.2
Z	

Zakelijke reizen, vergoeding kosten	9.6, 9.7, 9.8
Ziekte, regels en procedure	12.1
Ziekte, stopzetting doorbetaling	12.13
Ziekte, opname vakantie tijdens	5.4
Ziektekosten	Hoofdstuk 9, § 4
Ziektekosten, tegemoetkoming premie	9.14
Ziektekosten, vergoeding i.v.m. werk onder bijzondere omstandigheden	9.15
Ziektekosten, vergoeding (hoge)	9.16
Zorgverlof, kortdurend	5.18
Zorgverlof, langdurend	5.19
Zwangerschapsverlof (en bevallings-)	5.14
55 jarigenregeling	7.1, 7.3

Transponering cao HbA > NRG

Cao HbA	NRGA
Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	
1.1	1.1/7.1
1.2	1.2
1.3	
1.4	
1.5	1.18
1.6	
1.7	33.1
1.8	33.3
1.9	1.11
1.10	1.12
1.11	1.13
1.12	1.14
1.13	
1.14	1.8
1.15	1.9
1.16	11.32
1.17	1.15
1.18	1.19
Cao HbA	NRGA
Hoofdstuk 2 Aangaan van de arbeidsovereenkomst	
2.1	2.2
2.2	nieuw

2.3	nieuw
2.4	2.6
2.5	nieuw
2.6	nieuw
2.7	2.7/2.10/2.12
2.8	2.7/2.10/17.9
2.9	nieuw
2.10	2.10/2.11
2.11	2.9
Cao HbA	NRGA
Hoofdstuk 3 Stagiairs, trainees en duale student	
3.1	25.2
3.2	25.3
3.3	25.4
3.4	25.5
Cao Hba	NRGA
Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden	
4.1	1.1
4.2	2.8/nieuw
4.3	4.1/4.4
4.4	4.1
4.5	4.2
4.6	4.1
4.7	3.24/4.3
4.8	3.24
4.9	3.25
4.10	3.24/4.3
4.11	3.24
4.12	3.26
4.13	3.28/3.29/3.30
Cao HbA	NRGA
Hoofdstuk 5 Vakantie en verlof	
5.1	6.1
5.2	6.1/6.3/6.16/6.22/6.28/6.29
5.3	6.1/6.2
5.4	6.3
5.5	6.4
5.6	6.1
5.7	6.5
5.8	6.6/6.7
5.9	4.4/6.29

5.10	4.5/4.6
5.11	4.6/6.10
5.12	6.9
5.13	6.9
5.14	6.32/6.33
5.15	6.13
5.16	6.14
5.17	Paragraaf 6
5.17.1	6.26/6.28
5.17.2	6.27/6.29
5.17.3	3.18/3.19/6.28
5.17.4	6.29
5.17.5	6.30
5.18	6.15
5.19	6.16
5.20	6.17
5.21	6.18
5.22	6.12
5.23	6.19/11.26
5.24	6.21/6.22/6.23/6.24
5.25	6.22/6.23/6.24
5.26	3.13
5.27	4.2
Cao HbA	NRGA
Hoofdstuk 6 Vakbondsfaciliteiten	
6.1	15.13/15.19
6.2	15.14
6.3	15.15/15.16
6.4	15.18
Cao HbA	NRGA
Hoofdstuk 7 Duurzame inzetbaarheid	
7.1	20.1
7.2	20.3
7.3	20.2
Cao HbA	NRGA
Hoofdstuk 8 Beloning	
8.1	1.4/1.7/3.5/3.12
8.2	3.5/3.1
8.3	3.4/3.7
8.4	3.6
8.5	3.7/3.8/3.9/3.10/3.11
8.6	6.8

8.7	3.16
8.8	3.17
8.9	3.33
8.10	3.32
8.11	3.34
8.12	3.35
8.13	3.36
8.14	6.41
8.15	3.18/3.19
8.16	11.17
8.17	11.18
8.18	11.19
8.19	3.20
8.20	3.21/3.22
8.21	3.23
8.22	
8.22.1	3.36/3.40/3.41/3.45
8.22.2	3.41
8.22.3	3.42
8.22.4	3.43
8.22.5	3.44
8.23	3.14/3.15
8.24	1.5
8.25	1.10
8.26	3.13
Cao HbA	NRGA
Hoofdstuk 9 Vergoedingen	
9.1.1	9.2/9.1
9.1.2	nieuw
9.2	9.3
9.3	9.2/9.4
9.4.1	9.5
9.4.2	9.6
9.4.3	9.7
9.5	nieuw
9.6	9.9
9.7	9.10/9.11
9.8	9.12
9.9	9.8
9.10	11.8/11/9
9.11	11.10
9.12	11.11
9.13	11.13

9.14	8.1/8.2
9.15	8.7
9.16	8.8/8.9/8.10/8.11
9.17	11.14
Cao HbA	NRGA
Hoofdstuk 10 Cafetariamodel	
10.1	5.1
10.2	5.2
10.3	5.3
10.4	5.4
10.5	5.5
10.6	5.6
Cao HbA	NRGA
Hoofdstuk 11 Levensloop	
11.1	nieuw
11.2	6.35
11.3	6.36
11.4	6.39
11.5	6.40
11.6	6.42
11.7	6.43
Cao HbA	NRGA
Hoofdstuk 12 Arbeidsongeschiktheid	
12.1	7.6/7.7/7.8/7.9/7.5
12.2	7.2
12.3	7.3
12.4	7.19
12.5	7.9
12.6	7.10/7.11
12.7	7.6/7.7/1.3/7.8
12.8	7.4/3.13
12.9	7.4
12.10	7.8/12.8
12.11	7.14/7.15/7.16/7.17/7.18
12.12	7.19
12.13	bw
12.14	7.17
12.15	12.8
12.16	12.9
12.17	7.22

Cao HbA	NRGA
Hoofdstuk 13 Functioneren	
13.1	11.1
13.2	11.7
13.3	11.6
13.4	nieuw
13.5	11.3
13.6	11.4/11.5
13.7	11.28
13.8	11.16
13.9	11.15
13.10	9.13 t/m 9.18
13.11	10.2
13.12.1 t/m 13.12.4	Studiefaciliteitenverordening ARA
13.13	2.11
13.14	bw
13.15	13.1/13.2/13.3
13.16	nieuw
Cao HbA	NRGA
Hoofdstuk 14 Einde van de arbeidsovereenkomst	
14.1 t/m 14.7	bw
14.8	7.20
Cao HbA	NRGA
Hoofdstuk 15 Bepalingen bij reorganisatie en mobiliteit	

Transponering NRGA > cao HbA

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	
NRGA	Cao HbA
1.1	1.1/4.1
1.2	1.2
1.3	Vervallen/nvt
1.4	8.1
1.5	8.24
1.6	Vervallen/nvt
1.7	8.1
1.8	1.14
1.9	1.15
1.10	8.25
1.11	1.9
1.12	1.10

1.13	1.11
1.14	1.12
1.15	1.17
1.16	Vervallen/nvt
1.17	Vervallen/nvt
1.18	1.5
1.19 (nieuw)	1.18
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 2 Aanstelling en arbeidsovereenkomst	
2.1	begrippenlijst
2.2	2.1
2.3	2.2/nieuw
2.4	2.3/nieuw
2.5	2.3/nieuw
2.6	2.4
2.7	2.7/2.8
2.8	4.2
2.9	2.11
2.10	2.7/2.8/2.10
2.11	2.10/13.13
2.12	2.7
2.13 t/m 2.17	Uitgewerkt in beleid
2.18 t/m 2.25	Uitgewerkt in beleid
2.26 t/m 2.28	Vervallen/nvt
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 3 Salaris en vergoedingen	
3.1	8.2/toelichting
3.2	Vervallen/nvt
3.3	Vervallen/nvt
3.4	8.3
3.5	8.1/8.2
3.6	8.4
3.7	8.3/8.5
3.8	8.5
3.9	8.5
3.10	8.5
3.11	8.5
3.12	8.1
3.13	5.26/12.8
3.14	8.23
3.15	8.23
3.16	8.7

3.17	8.8
3.18	5.17.3/8.15
3.19	5.17.3/8.15
3.20	8.19
3.21	8.20
3.22	8.20
3.23	8.21
3.24	4.7/4.8/4.10/4.11
3.25	4.9
3.26	4.12
3.27	Vervallen/nvt
3.28	4.13
3.29	4.13
3.30	4.13
3.31	Vervallen/nvt
3.32	8.10
3.33	8.9
3.34	8.11
3.35	8.12
3.36	8.13/8.22.1
3.37	Vervallen/nvt
3.38	Vervallen/nvt
3.39	Vervallen/nvt
3.40	8.22.1
3.41	8.22.1/8.22.2
3.42	8.22.3
3.43	8.22.4
3.44	8.22.5
3.45	8.22.1
3.46	Vervallen/nvt
3.47 t/m 3.51	Sociaal Plan Havenbedrijf Amsterdam NV
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en spaaruren	
4.1	4.3/4.4/4.6
4.2	4.5/5.27
4.3	4.7/4.10
4.4	4.3/5.9
4.5	5.10
4.6	5.10/5.11
4.7	Vervallen/nvt
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 5 Uitwisseling arbeidsvoorwaarden	

5.1	10.1
5.2	10.2
5.3	10.3
5.4	10.4
5.5	10.5
5.6	10.6
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 6 Vakantie, verlof en levensloopregeling	
6.1	5.1/5.2/5.3/5.6
6.2	5.3
6.3	5.2/5.4
6.4	5.5
6.5	5.7
6.6	5.8
6.7	5.8
6.8	8.6
6.9	5.12/5.13
6.10	5.11
6.11	5.18/5.19/5.21
6.12	5.22
6.13	5.15
6.14	5.16
6.15	5.18
6.16	5.2/5.19
6.17	5.20
6.18	5.21
6.19	5.23
6.20	Vervallen/nvt
6.21	5.24
6.22	5.2/5.24/5.25
6.23	5.24/5.25
6.24	5.24/5.25
6.25	5.17 t/m 5.17.5
6.26	5.17.1
6.27	5.17.2
6.28	5.2/5.17.1/5.17.3
6.29	5.2/5.9/5.17.2/5.17.4
6.30	5.17.5
6.31	Vervallen/nvt
6.32	5.14
6.33	5.14
6.34	Vervallen/nvt
6.35	11.2

6.36	11.3
6.37	Vervallen/nvt
6.38	Vervallen/nvt
6.39	11.4
6.40	11.5
6.41	8.14
6.42	11.6
6.43	11.7
6.44	Vervallen/nvt
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 7 Rechten en plichten bij arbeidsongeschiktheid	
7.1	1.1/12.4
7.2	12.2
7.3	12.3
7.4	12.8/12.9
7.5	12.1
7.6	12.1/12.7
7.7	12.1/12.7
7.8	12.1/12.7/12.10
7.9	12.1/12.5
7.10	12.6
7.11	12.6
7.12	12.7
7.13	12.13
7.14	12.11
7.15	12.11
7.16	12.11
7.17	12.11/12.14
7.18	12.11/12.14
7.19	12.12
7.20	14.8
7.21	Vervallen/nvt
7.22	12.17
7.23	12.17
7.24	12.17
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 8 Ziektekosten	
8.1	9.14
8.2	9.14
8.3 t/m 8.6	Vervallen/nvt
8.7	9.15
8.8	9.16

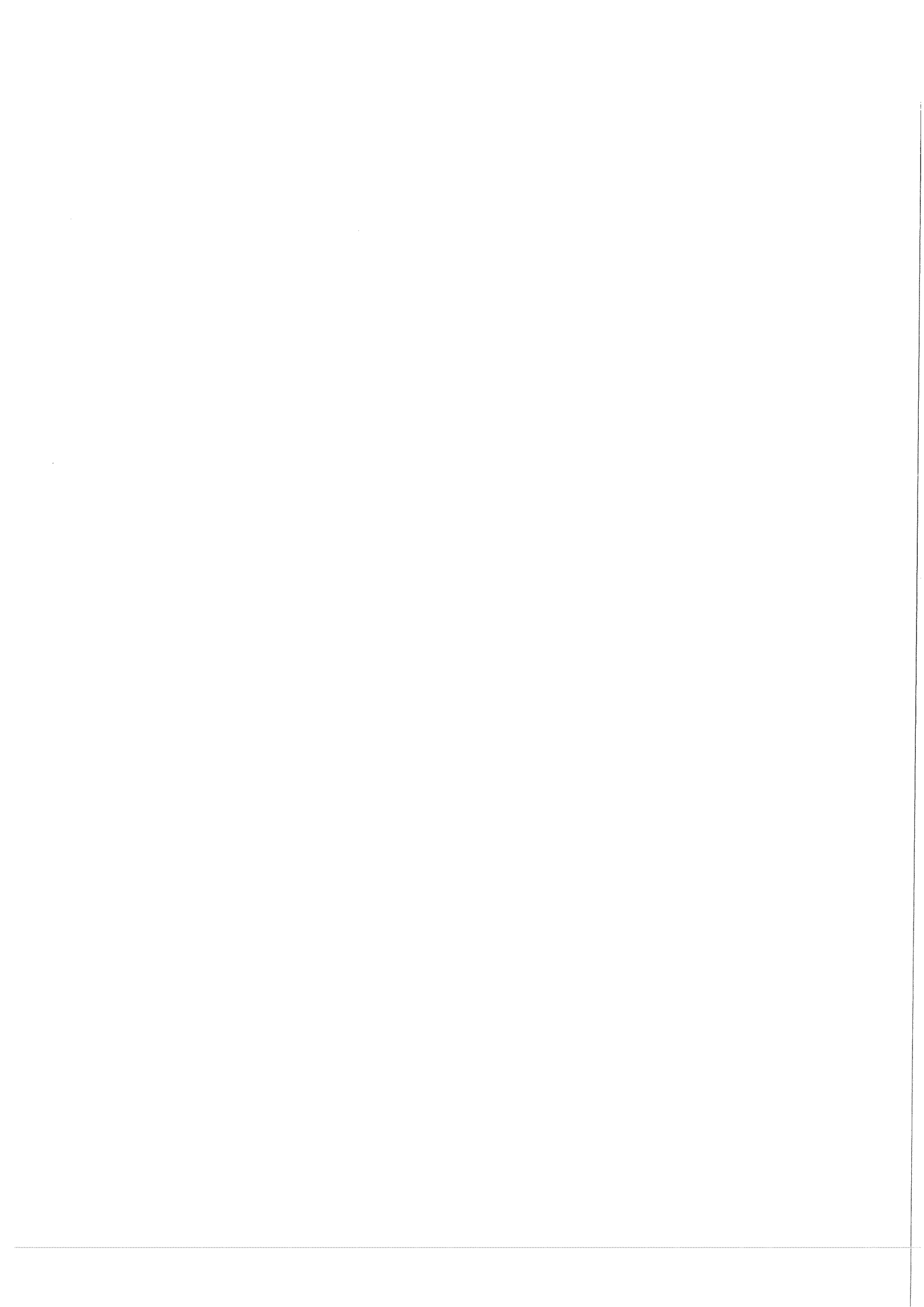
8.9	9.16
8.10	9.16
8.11	9.16
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 9 Verplaatsingskosten	
9.1	9.1.1
9.2	9.1.1
9.3	9.2
9.4	9.3
9.5	9.4.1
9.6	9.4.2
9.7	9.4.3
9.8	9.9
9.9	9.6
9.10	9.7
9.11	9.7
9.12	9.8
9.13	13.10
9.14	13.10
9.15	13.10
9.16	13.10
9.17	13.10
9.18	13.10
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 10 Opleiding en ontwikkeling	
10.1 t/m 10.8	13.11/13.12
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 11 Overige rechten en plichten	
11.1	13.1
11.2	Vervallen/nvt
11.3	13.5
11.4	13.6
11.5	13.6
11.6	13.3
11.7	13.2
11.8	9.10
11.9	9.10
11.10	9.11
11.11	9.12
11.12	Vervallen/nvt
11.13	9.13

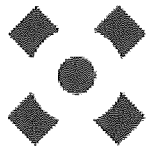
11.14	9.17
11.15	13.9
11.16	13.8
11.17	8.16
11.18	8.17
11.19	8.18
11.20 t/m 11.25	Vervallen/nvt
11.26	5.23
11.27	Bedrijfscode
11.28	13.7
11.29	Bedrijfscode
11.30	Vervallen/nvt
11.31	14.8
11.32	1.16
11.33	Vervallen/nvt
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 12 Ontslag	
12.1	14.4 (bw)
12.2	14.4 (bw)
12.3	14.6
12.4	14.4 (bw)
12.5	14.4 (bw)
12.6	14.4 (bw)
12.7	14.4 (bw)
12.8	12.15
12.8a	12.15
12.9	12.16
12.10 t/m 12.16	bw
12.17	14.5
12.18	14.5
12.19	bw
12.20	12.17
12.21	12.17
12.22	12.17
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 13 Ordemaatregelen en disciplinaire straffen	
13.1	13.15/13.16
13.2	13.15/13.16
13.3	13.15/vervallen
13.4 t/m 13.8	bw
NRGA	Cao HbA

Hoofdstuk 14 Sparen	Hoofdstuk is vervallen
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 15 Organisatorische rechten	
15.1 t/m 15.20	Hoofdstuk 6
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 16 Reorganisatie en sociaal plan	
16.1 t/m 16.6	Hoofdstuk 15/Sociaal Plan HbA
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 17 Sollicitatiecode	
17.1	
17.2 t/m 17.8	Vervallen/nvt
17.9	2.8
17.10 t/m 17.12	Vervallen/nvt
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 18 Personeelsdossier	
18.1 t/m 18.5	Vervallen/nvt
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 19 Klachtenregeling over ongewenst gedrag	
19.1 t/m 19.17	13.16/Bedrijfscode
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 20 Seniorenregelingen	
20.1	7.1
20.2	7.3
20.3	7.2
20.4 t/m 20.13	Vervallen/nvt
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 21 Rechtspositieregeling Ambulancezorgpersoneel gemeente Amsterdam	
1 t/m 3	Vervallen/nvt
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 22 Arbeidsvoorwaarden personenchauffeurs	
22.1 t/m 22.10	Vervallen/nvt
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 23 Arbeidsvoorwaarden bezoldigd buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand	
23.1 t/m 23.11	Vervallen/nvt

NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 24 Topfuncties	
24.1 t/m 24.16	Vervallen/nvt
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 25 Stagiairs, trainees en duale student	
25.1 t/m 25.5	Hoofdstuk 3
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 26 Overige afwijkende arbeidsvoorwaarden	
26.1 en 26.2	Vervallen/nvt
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 27 Uitkering functioneel leeftijdsontslag	
27.1 t/m 27.14	Vervallen/nvt
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 27a Ambtenaren die vanaf 1 januari 2006 in dienst zijn getreden op een bezwarende functie	
27a.1 t/m 27a.11	Vervallen/nvt
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 27b Overgangsrecht ambtenaren in een functie die op 31-12-2005 recht gaf op functioneel leeftijdsontslag	
27b.1 t/m 27b.53	Vervallen/nvt.
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 27c Tijdelijke regeling ambtenaren, werkzaam bij de gemeentelijke beroepsbrandweer en een gemeentelijke ambulancedienst	
27c.1-27c.4	N.v.t.
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 28 Functioneel leeftijdsontslag voor stratenmakers	
	N.v.t.
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 29 Wachtgeld	
29.1	N.v.t.
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 30 Verordening Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering	
30.1 t/m 30.43	Vervallen/nvt
NRGA	Cao HbA

Hoofdstuk 30a Voorzieningen bij werkloosheid	
30a t/m 30a.22	Vervallen/nvt
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 31 Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering bij privatisering	
31.1 t/m 31.5	Sociaal Plan Verzelfstandiging Haven Amsterdam
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 32 Suppletie	
32.1 t/m 32.17	Vervallen/nvt
NRGA	Cao HbA
Hoofdstuk 33 Slotbepalingen	
33.1	1.7
33.2	Vervallen/nvt
33.3	1.8





Port of Amsterdam

Port of partnerships

TOELICHTING

CAO

Artikel 9.1.2 Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer naar een moeilijk bereikbaar werkadres

Dit artikel is van toepassing op de volgende bedrijfslocaties:

1. Petroleumhavenweg 3, 1041 AB Amsterdam ("Agidalex")
2. Capriweg 32, 1044 AL Amsterdam ("Technisch Centrum")
3. Middensluisweg 2, 1975 AL IJmuiden ("Sluis Leiding Centrum")
4. Seinpostweg 19, 1976 BT IJmuiden ("Haven Operatie Centrum")

Artikel 9.9 Overgangsbepaling reiskosten woon-werkverkeer

Dit artikel is overeenkomstig artikel 9.8 van het NRG per 1 september 2012, voor ambtenaar lees werknemer:

NRGA artikel 9.8 Overgangsbepaling reiskosten woon-werkverkeer

Er is een Overgangsbepaling reiskosten woon-werkverkeer voor ambtenaren die op 30 september 1991 een tegemoetkoming in de reiskosten ontvingen op grond van de Reiskostenverordening forensen (RVF). De regeling is opgenomen in Bijlage F.

Toelichting

Een ambtenaar die vóór 1 oktober 1991 rechthebbende was op grond van de Reiskostenverordening forensen (RVF), blijft dit, ook als verhuizing een langer of korter woon-werkverkeer oplevert. In het laatste geval blijft echter de bestaande franchise gelden. Een verhuizing uit Amsterdam op of na 1 oktober 1991 geeft geen recht op een vergoeding in de zin van de RVF. De bedragen in de RVF zijn bevroren. Als de ambtenaar recht heeft op een vergoeding woon-werkverkeer én een vergoeding op basis van de RVF ontvangt hij beide vergoedingen. In dat geval wordt van de vergoeding woon-werkverkeer maandelijks een bedrag ingehouden van:

- a. € 4,54 als de ambtenaar een vergoeding ontvangt op grond van artikel 9.3, eerste lid;
- b. € 7,56 als de ambtenaar een vergoeding ontvangt op grond van artikel 9.3, tweede lid.

Bijlage F (artikel 9.8)

Overgangsbepaling reiskosten woon-werkverkeer

Artikel 1

1. In dit besluit wordt verstaan onder:
 - a. betrokkene: de ambtenaar die op 30 september 1991 recht had op een tegemoetkoming op grond Reiskostenverordening forensen dan wel in de toenmalige artikelen 864 en 865 ARA en die recht heeft op een salaris van een salarisschaal, waarvan het maximum gelijk is aan of lager dan het maximum van salarisschaal 10A dan wel, wiens functie is gesalarieerd naar een of meer bedragen, het bedoelde maximum niet te boven gaande en die:
 - 1° zijn woonplaats heeft buiten de gemeente Amsterdam;
 - 2° zijn woonplaats heeft in Amsterdam en zich bij zijn dagelijkse woon-werkverkeer moet verplaatsen door meer dan drie zones van het openbaar vervoer;
 - 3° buiten Amsterdam zijn functie pleegt te vervullen;
 - b. woonplaats: de gemeente of het met name genoemde onderdeel daarvan, waar de betrokkene is gevestigd;
 - c. reiskosten: de kosten van het woon-werkverkeer.
2. Eveneens is betrokkene de arbeidscontractant die op 30 september 1991 op grond van de toenmalige Arbeidsovereenkomstenverordening Amsterdam recht had op een tegemoetkoming overeenkomstig de in het eerste lid aangeduide regelingen en voorts voldoet aan de in dat lid gestelde voorwaarden.

3. Geen betrokkene als bedoeld in het eerste lid onder a, is de ambtenaar die een functie vervult, waarvan het salaris niet is uitgedrukt in de maximale werktijd of daarvan is afgeleid.
4. Geen betrokkene als bedoeld in het eerste lid onder a, sub 2, is de ambtenaar of de werknemer bedoeld in toenmalig artikel 361, tweede lid, Arbeidsovereenkomstenverordening Amsterdam, die uit hoofde van de vervulling van zijn functie of op grond van het bepaalde op grond van of overeenkomstig toenmalig artikel 833, eerste lid, ARA doorlopend zonder betaling gebruik kan maken van tram-, bus- en metrovervoer binnen de stadsgrenzen.

Artikel 2

1. De betrokkene heeft recht op een tegemoetkoming in reiskosten berekend naar de tarieven, geldende op 30 september 1991 voor de meest gebruikelijke of goedkoopste wijze van openbaar vervoer.
2. Bij de bepaling van het bedrag van de tegemoetkoming wordt in aanmerking genomen:
 - a. een maximumbedrag aan tegemoetkoming van € 70,79 per maand;
 - b. een minimumbedrag aan reiskosten, dat voor rekening van de betrokkene is, aan te duiden als franchise, van € 31,76 per maand;
 - c. een bedrag aan inhouding in verband met de vergoeding als bedoeld in toenmalig artikel 12, eerste lid, Regeling Woon-werkverkeer van € 7,56 per maand.
 - d. een bedrag aan inhouding in verband met een vergoeding als bedoeld in toenmalig artikel 12, tweede lid, Regeling Woon-werkverkeer van € 4,54 per maand.

Artikel 3

1. De betrokkene in een deeltijdfunctie heeft recht op een zodanig deel van de tegemoetkoming in reiskosten als het aantal dagen, waarop hij volgens zijn werkrooster zijn functie dient te vervullen, zich verhoudt tot het aantal dagen, waarop dit bij maximale werktijd het geval zou zijn.
2. Bij vervulling van meer dan één deeltijdfunctie is de tegemoetkoming maximaal het bedrag waarop recht zou bestaan bij vervulling van een volledige functie, gerekend over de grootste reisafstand.

Artikel 4

1. Als de betrokkene gedurende één of meer kalendermaanden zijn werkzaamheden niet verricht, heeft hij over die kalendermaand of die kalendermaanden geen recht op een tegemoetkoming in reiskosten.
2. Bij de vaststelling van de kalendermaand of de kalendermaanden waarover geen recht op de tegemoetkoming bestaat, is artikel 5, eerste lid, niet van toepassing.

Artikel 5

1. De tegemoetkoming in reiskosten wordt slechts uitbetaald over volle kalendermaanden, en wel zo dat:
 - a. bij het ontstaan van het recht een gedeelte van een kalendermaand buiten beschouwing blijft;
 - b. bij de beëindiging van het recht een gedeelte van een kalendermaand voor een kalendermaand wordt gerekend.
2. Het bedrag van de tegemoetkoming in reiskosten wordt vastgesteld naar de woonplaats op de eerste dag van de kalendermaand.

Artikel 6

1. De reiskosten van de betrokkene, bedoeld in artikel 1, eerste lid onder a sub 1, die geen faciliteiten heeft met betrekking tot vrij tram-, bus- en metrovervoer als bedoeld in artikel 1, vierde lid, zijn per woonplaats naar onderscheiden zones van openbaar vervoer binnen Amsterdam aangegeven in de bij dit besluit behorende Tabel 1.
2. De reiskosten van de betrokkene, bedoeld in artikel 1, eerste lid onder a sub 1, die uit hoofde van de vervulling van zijn functie of op grond van het bepaalde op grond van artikel 833, eerste lid, ARA doorlopend zonder betaling gebruik kan maken van tram-, bus- en metrovervoer binnen de stadsgrenzen, zijn per woonplaats aangegeven in de kolom vrij vervoer van de bij dit besluit behorende Tabel 1.

3. De reiskosten van de betrokkene, bedoeld in artikel 1, eerste lid onder a, sub 2, die woont binnen een van de zones van het openbaar vervoer, als aangegeven in de bij dit besluit behorende Tabel 2 en binnen de daarachter aangegeven zone van het openbaar vervoer zijn functie pleegt te vervullen bedragen € 47,53 per maand.
4. De reiskosten van de betrokkene, bedoeld in artikel 1, eerste lid onder a, sub 3, worden vastgesteld door de directeur Concern Organisatie op overeenkomstige wijze als die voor de betrokkene bedoeld in het eerste lid.

Artikel 7

1. Als gerekend vanuit Amsterdam een woonplaats ligt buiten de lijn, die de in het tweede lid genoemde woonplaatsen verbindt, worden de reiskosten geacht € 70,79 per maand te bedragen.
2. De woonplaatsen, bedoeld in het eerste lid zijn: Scharwoude, Avenhorn, Schermerhorn, Groot Schermer, Driehuizen, Uitgeest, Velsen-Zuid, IJmuiden, Velsen-Zuid, Santpoort-Zuid, Bloemendaal, Overveen, Aerdenhout, Heemstede, Hoofddorp, Oud Ade, Leiderdorp, Woubrugge, Ter Aar, Aarlanderveen, Kamerik, Haarzuilens, Breukelen, Bussum, Naarden en Almere-Stad.

Artikel 8

De bedragen berekend op grond van dit besluit, worden vanaf 1 januari 1994 verhoogd met 13%, een en ander voor de eventuele aftrek van de inhouding van € 4,54 of €7,56.

Tabel 1

Woonplaats	vrij retroer	centrum	zeeburg	noord	centrum	west	zuid	oost	indlrd	hav. w	bijmer
Aalsmeer	31,76	47,53	63,30	63,30	63,30	47,53	47,53	47,53	63,30	63,30	47,53
Aalsmeerderbrug	31,76	47,53	63,30	63,30	63,30	47,53	47,53	47,53	63,30	63,30	47,53
Ter Aar	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79
Aarlanderween	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79
Abcoude	19,97	47,53	47,53	47,53	47,53	47,53	47,53	31,76	63,30	63,30	31,76
Achterbosch	31,76	63,30	63,30	70,79	70,79	63,30	63,30	47,53	70,79	70,79	47,53
Almere-Stad	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	63,30
Almere-Haven	47,53	63,30	63,30	70,79	70,79	70,79	63,30	63,30	70,79	70,79	63,30
Amstelhoek	31,76	47,53	63,30	63,30	63,30	47,53	47,53	47,53	63,30	63,30	47,53
Amstelveen	19,97	31,76	47,53	47,53	47,53	31,76	31,76	31,76	47,53	47,53	31,76
Arkeveen	47,53	63,30	63,30	70,79	70,79	70,79	63,30	63,30	70,79	70,79	47,53
Assendelft-Zuid	45,04	55,47	55,47	55,47	45,04	55,47	55,47	55,47	62,39	45,04	62,39
Assendelft-Noord	60,01	70,79	70,79	70,79	60,01	60,01	70,79	70,79	70,79	60,01	70,79
Avenhorn	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79
Beaumarbrugge	31,76	47,53	47,53	63,30	63,30	63,30	47,53	47,53	63,30	63,30	31,76
Badhoevedorp	19,97	31,76	47,53	47,53	31,76	31,76	31,76	47,53	47,53	31,76	47,53
Beets	63,30	70,79	70,79	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79
Bennevelde	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79
Bilthoven	47,53	63,30	70,79	70,79	63,30	63,30	63,30	63,30	70,79	63,30	63,30
Blomendaal	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79
Boesinghelede	31,76	47,53	47,53	47,53	47,53	31,76	47,53	47,53	63,30	47,53	63,30
Bosshol	31,76	47,53	63,30	63,30	63,30	47,53	47,53	47,53	63,30	63,30	47,53
Bovenkerk	19,97	31,76	47,53	47,53	47,53	31,76	31,76	31,76	47,53	47,53	31,76
Broek in Waterland	31,76	47,53	47,53	31,76	47,53	47,53	47,53	47,53	47,53	47,53	63,30
Buitenhuizen	31,76	47,53	63,30	47,53	47,53	47,53	63,30	63,30	47,53	31,76	63,30
Burgerveen	47,53	63,30	70,79	70,79	63,30	63,30	63,30	63,30	70,79	63,30	63,30
Crucquius	66,37	66,37	70,79	70,79	70,79	66,37	66,37	66,37	70,79	70,79	70,79
Demmenk	47,53	63,30	70,79	70,79	70,79	63,30	63,30	63,30	70,79	70,79	47,53
Diemen	0,00	31,76	31,76	31,76	31,76	31,76	31,76	19,97	47,53	47,53	31,76
Dankerend	47,53	63,30	70,79	70,79	70,79	63,30	63,30	63,30	70,79	70,79	47,53
Dauwendrecht	0,00	31,76	31,76	31,76	31,76	31,76	31,76	19,97	47,53	47,53	31,76
Edeam	47,53	63,30	63,30	47,53	63,30	63,30	63,30	63,30	63,30	63,30	70,79
De Gors	31,76	47,53	47,53	47,53	47,53	63,30	63,30	63,30	47,53	63,30	63,30
Graft	63,30	70,79	70,79	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79
in-Graveland	47,53	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	63,30	70,79	70,79	63,30
Grootseamer	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79
Haarlem	60,01	70,79	70,79	70,79	60,01	60,01	70,79	70,79	70,79	60,01	70,79
Haarlemmerlede	31,76	47,53	47,53	47,53	47,53	31,76	47,53	47,53	63,30	47,53	47,53
Halfweg	19,97	31,76	47,53	47,53	31,76	31,76	31,76	47,53	47,53	31,76	47,53
Hinderdam	31,76	63,30	63,30	63,30	70,79	63,30	47,53	47,53	70,79	70,79	47,53
Hobrede	47,53	63,30	63,30	47,53	63,30	63,30	63,30	63,30	63,30	63,30	70,79
De Hoef	47,53	63,30	63,30	63,30	63,30	63,30	47,53	63,30	70,79	63,30	47,53
Hoofddorp	60,01	66,37	70,79	70,79	70,79	66,37	60,01	66,37	70,79	70,79	70,79
Den IJp	19,97	31,76	31,76	31,76	31,76	47,53	47,53	47,53	31,76	47,53	47,53

Ipendam	31,76	47,53	47,53	31,76	47,53	47,53	47,53	47,53	47,53	47,53	63,30
Jisp	62,39	70,79	70,79	70,79	62,39	62,39	70,79	70,79	70,79	62,39	70,79
Het Kalf	49,12	60,01	66,37	66,37	49,12	49,12	66,37	66,37	70,79	49,12	70,79
Kamerik	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	63,30
Kanis	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	63,30
Katram	47,53	63,30	63,30	47,53	63,30	63,30	63,30	63,30	63,30	63,30	70,79
Katwoude	31,76	47,53	47,53	47,53	47,53	63,30	63,30	63,30	47,53	63,30	63,30
Kroilendam	60,01	70,79	70,79	70,79	60,01	60,01	70,79	70,79	70,79	60,01	70,79
Kroog ald Zaan	38,68	49,12	55,47	55,47	38,68	38,68	55,47	55,47	62,39	38,68	62,39
Kortenhoeft	47,53	63,30	63,30	70,79	70,79	70,79	63,30	63,30	70,79	70,79	47,53
Kortenaar	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79
Krommenie	60,01	70,79	70,79	70,79	60,01	60,01	70,79	70,79	70,79	60,01	70,79
Krommenedijk	60,01	70,79	70,79	70,79	60,01	60,01	70,79	70,79	70,79	60,01	70,79
Kudelstaart	47,53	63,30	63,30	63,30	63,30	63,30	47,53	63,30	70,79	63,30	63,30
Kwadijk	31,76	47,53	47,53	47,53	47,53	63,30	63,30	63,30	47,53	63,30	63,30
De Kwakel	47,53	63,30	63,30	63,30	63,30	63,30	47,53	63,30	70,79	63,30	63,30
Landsmeer	19,97	31,76	31,76	31,76	31,76	31,76	47,53	47,53	47,53	31,76	47,53
Langeraar	47,53	63,30	70,79	70,79	70,79	63,30	63,30	63,30	70,79	70,79	63,30
Lemuiden	47,53	63,30	70,79	70,79	63,30	63,30	63,30	63,30	70,79	63,30	63,30
Leinwiderbrug	47,53	63,30	70,79	70,79	63,30	63,30	63,30	63,30	70,79	63,30	63,30
Loenen	31,76	63,30	63,30	63,30	70,79	63,30	47,53	47,53	70,79	70,79	47,53
Loenersloot	31,76	63,30	63,30	63,30	70,79	63,30	47,53	47,53	70,79	70,79	47,53
Lynen	31,76	47,53	47,53	47,53	47,53	31,76	47,53	47,53	63,30	47,53	63,30
Marken	31,76	47,53	47,53	47,53	47,53	63,30	63,30	63,30	31,76	63,30	63,30
Marken Breen	55,47	66,37	66,37	66,37	55,47	55,47	66,37	66,37	70,79	55,47	70,79
Midden-Beemster	47,53	63,30	63,30	63,30	63,30	70,79	70,79	70,79	63,30	70,79	70,79
Middelie	47,53	63,30	63,30	63,30	63,30	70,79	70,79	70,79	63,30	70,79	70,79
Monnickendam	31,76	47,53	47,53	31,76	47,53	47,53	47,53	47,53	47,53	47,53	63,30
Muiden	19,97	31,76	31,76	47,53	47,53	47,53	31,76	31,76	47,53	47,53	31,76
Muidenberg	31,76	47,53	47,53	47,53	47,53	47,53	47,53	31,76	63,30	63,30	31,76
Mijrecht	47,53	63,30	63,30	63,30	63,30	63,30	47,53	63,30	70,79	63,30	47,53
Mijnden	31,76	63,30	63,30	63,30	70,79	63,30	47,53	47,53	70,79	70,79	47,53
Nederhorst den Berg	31,76	63,30	63,30	63,30	70,79	63,30	47,53	47,53	70,79	70,79	47,53
Nes ald Amstel	31,76	47,53	47,53	47,53	47,53	47,53	31,76	31,76	63,30	47,53	31,76
Nesseusius	31,76	47,53	63,30	63,30	63,30	47,53	47,53	47,53	63,30	63,30	47,53
Nieuversius	31,76	63,30	63,30	63,30	70,79	63,30	47,53	47,53	70,79	70,79	47,53
Nieuwe Watering	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79
Nieuwkoop	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79
Nieuwveen	47,53	63,30	70,79	70,79	70,79	63,30	63,30	63,30	70,79	70,79	63,30
Nigtevecht	31,76	47,53	47,53	63,30	63,30	63,30	47,53	47,53	63,30	63,30	31,76
Noordende (Graft)	63,30	70,79	70,79	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79
Noordende (NV)	47,53	63,30	70,79	70,79	70,79	63,30	63,30	63,30	70,79	70,79	63,30
Noorden	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79
Noord-Beemster	63,30	70,79	70,79	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79
NO Beemster	47,53	63,30	63,30	63,30	63,30	70,79	70,79	70,79	63,30	70,79	70,79
Olvegen	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79
Oostende	31,76	47,53	47,53	47,53	47,53	47,53	31,76	47,53	63,30	47,53	47,53
Oost-Graftijk	62,39	70,79	70,79	70,79	62,39	62,39	70,79	70,79	70,79	62,39	70,79
Oosthuizen	63,30	70,79	70,79	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79
Oostzaan	19,97	31,76	31,76	31,76	31,76	47,53	47,53	47,53	31,76	47,53	47,53
Oude Meer	31,76	47,53	47,53	47,53	47,53	31,76	31,76	47,53	63,30	47,53	47,53
Ouderkerk ald Amstel	19,97	31,76	31,76	47,53	47,53	31,76	31,76	31,76	47,53	47,53	31,76

Oude Wetering	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79
Oud Loosdrecht	47,53	63,30	63,30	70,79	70,79	70,79	63,30	63,30	70,79	70,79	47,53
Oukoop	31,76	63,30	63,30	70,79	70,79	63,30	63,30	47,53	70,79	70,79	47,53
Pacerveer	47,53	63,30	70,79	70,79	70,79	63,30	63,30	63,30	70,79	70,79	63,30
Purmerbuurt	31,76	47,53	47,53	47,53	47,53	63,30	63,30	63,30	47,53	63,30	63,30
Purmerend	31,76	47,53	47,53	47,53	47,53	63,30	63,30	63,30	47,53	63,30	63,30
Purmerland	31,76	47,53	47,53	31,76	47,53	47,53	47,53	47,53	47,53	47,53	63,30
Rodulfarendsveer	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79
Rozenburg	31,76	47,53	63,30	63,30	63,30	47,53	47,53	47,53	63,30	63,30	47,53
Rugoord	19,97	31,76	47,53	47,53	31,76	31,76	47,53	47,53	47,53	31,76	47,53
Runsaterwoude	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79
De Rijp	63,30	70,79	70,79	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79
Rijpewening	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79
Rijzenhout	47,53	63,30	63,30	63,30	63,30	63,30	47,53	63,30	70,79	63,30	63,30
Scharwoude	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79
Schemelhorn	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79
Het Schouw	19,97	31,76	31,76	31,76	31,76	47,53	47,53	47,53	31,76	47,53	47,53
Spaarnדם	60,01	70,79	70,79	70,79	60,01	60,01	70,79	70,79	70,79	60,01	70,79
Spaarnwoude	60,01	70,79	70,79	70,79	60,01	60,01	70,79	70,79	70,79	60,01	70,79
Spengen	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	63,30	70,79	70,79	63,30	63,30
Soljertoor	62,39	70,79	70,79	70,79	62,39	62,39	70,79	70,79	70,79	62,39	70,79
Teekop	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	63,30
Utdam	19,97	47,53	47,53	31,76	47,53	47,53	47,53	47,53	31,76	47,53	47,53
Uitvoorn	31,76	47,53	63,30	63,30	63,30	47,53	47,53	47,53	63,30	63,30	47,53
Velzen Zuid	47,53	63,30	70,79	63,30	63,30	63,30	63,30	70,79	70,79	47,53	70,79
Verkeveen	31,76	63,30	63,30	70,79	70,79	63,30	63,30	47,53	70,79	70,79	47,53
Volendam	47,53	63,30	63,30	47,53	63,30	63,30	63,30	63,30	63,30	63,30	70,79
Vreeland	31,76	63,30	63,30	63,30	70,79	63,30	47,53	47,53	70,79	70,79	47,53
Vrouwensakker	47,53	63,30	63,30	63,30	63,30	63,30	47,53	63,30	70,79	63,30	63,30
Vrouwentooft	31,76	47,53	63,30	63,30	63,30	47,53	47,53	47,53	63,30	63,30	47,53
Vrijzen	31,76	47,53	47,53	47,53	47,53	31,76	47,53	47,53	63,30	47,53	63,30
Watergang	19,97	31,76	31,76	31,76	31,76	47,53	47,53	47,53	31,76	47,53	47,53
Waverveen	47,53	63,30	63,30	63,30	63,30	63,30	47,53	63,30	70,79	63,30	47,53
Weeso	19,97	47,53	47,53	47,53	47,53	47,53	47,53	31,76	63,30	63,30	31,76
West-Grasdijk	62,39	70,79	70,79	70,79	62,39	62,39	70,79	70,79	70,79	62,39	70,79
Westzaan	38,68	49,12	55,47	55,47	38,68	38,68	55,47	55,47	62,39	38,68	62,39
Westzander Overtoom	38,68	49,12	55,47	55,47	38,68	38,68	55,47	55,47	62,39	38,68	62,39
Wilnis	47,53	63,30	70,79	70,79	70,79	63,30	63,30	63,30	70,79	70,79	47,53
Wormer	55,47	66,37	66,37	66,37	55,47	55,47	66,37	66,37	70,79	55,47	70,79
Wormerveer	49,12	60,01	66,37	66,37	49,12	49,12	66,37	66,37	70,79	49,12	70,79
Woubrugge	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79	70,79	63,30	70,79	70,79	70,79	70,79
Wijdewormer	31,76	47,53	47,53	47,53	47,53	63,30	63,30	63,30	47,53	63,30	63,30
Insuiden	47,53	63,30	70,79	63,30	63,30	63,30	63,30	70,79	70,79	47,53	70,79
Zaandam	38,68	49,12	55,47	55,47	38,68	38,68	55,47	55,47	62,39	38,68	62,39
Zaandijk	49,12	60,01	66,37	66,37	49,12	49,12	66,37	66,37	70,79	49,12	70,79
Zevenhoven	47,53	63,30	70,79	70,79	70,79	63,30	63,30	63,30	70,79	70,79	63,30
Zuid Beemster	47,53	63,30	63,30	47,53	63,30	63,30	63,30	63,30	63,30	63,30	70,79
ZO Beemster	47,53	63,30	63,30	47,53	63,30	63,30	63,30	63,30	63,30	63,30	70,79
Zuidervoude	19,97	47,53	47,53	31,76	47,53	47,53	47,53	47,53	31,76	47,53	47,53
Zwanenburg	19,97	31,76	47,53	47,53	31,76	31,76	47,53	47,53	31,76	47,53	47,53

Tabel 2

De zones, bedoeld in artikel 6, derde lid, zijn hieronder aangegeven.

zone waarbinnen het woonadres is gelegen:			zone binnen welke doorgaans de functie wordtvervuld	
Zeeburg	5710	naar	Havens west	5722
Zeeburg	5710	naar	Sloten	5723
Noord	5711	naar	Bijlmer	5725
Noord	5711	naar	Sloten	5723

Coentunnel	5712	naar	Bijlmer	5725
West	5713	naar	Bijlmer	5725
West	5713	naar	Landelijk noord	5721
Zuid	5714	naar	Landelijk noord	5721
Oost	5715	naar	Havens west	5722
Oost	5715	naar	Sloten	5723
Landelijk noord	5721	naar	Bijlmer	5725
Landelijk noord	5721	naar	Zuid	5714
Landelijk noord	5721	naar	West	5713
Landelijk noord	5721	naar	Havens west	5722
Landelijk noord	5721	naar	Sloten	5723
Havens west	5722	naar	Landelijk noord	5723
Havens west	5722	naar	Zeeburg	5721
Havens west	5722	naar	Oost	5710
Havens west	5722	naar	Bijlmer	5715
Bijlmer	5725	naar	Noord	5711
Bijlmer	5725	naar	Coentunnel	5712
Bijlmer	5725	naar	West	5713
Bijlmer	5725	naar	Landelijk noord	5721
Bijlmer	5725	naar	Havens west	5722
Bijlmer	5725	naar	Sloten	5723
Sloten	5723	naar	Zeeburg	5710
Sloten	5723	naar	Noord	5711
Sloten	5723	naar	Oost	5715
Sloten	5723	naar	Landelijk noord	5721
Sloten	5723	naar	Bijlmer	5725

Toelichting

CAO artikel 1.1 definities

onder S: spaaruren

Berekening:

Als een werknemer met een voltijd functie feitelijk 40 uur per week werkt, bouwt hij 4 uur aan spaaruren per week op. Op jaarbasis wordt dit (gelet op de berekening bij artikel 1.1 onder pp):

$$(260,9 - 8 \frac{2}{7}) \times 0,8 = 202,1 \text{ spaaruren}$$

Als een werknemer per week bijvoorbeeld 2 uur aan spaaruren opbouwt, dan geldt op jaarbasis de helft van bovenstaande berekening, namelijk 101,1 uur. Op deze manier kan voor elke variant berekend worden wat de opbouw aan spaaruren op jaarbasis is.

onder V: voltijd functie

Bij een voltijd functie is de formele arbeidsduur gemiddeld 36 uur per week en per jaar gemiddeld 1819 uur. Om deze formele arbeidsduur per jaar te berekenen, wordt het jaarlijks aantal werkbare dagen verminderd met het aantal feestdagen en vermenigvuldigd met 7,2 uur.

Om het jaarlijks aantal werkbare dagen te bepalen wordt uitgegaan van het normale rooster van vijf dagen per week (5/7 week) dat wordt vermenigvuldigd met 365,25 dagen per jaar. In het aantal dagen per jaar is het schrikkeljaar, dat eens in de vier jaar een extra dag geeft, meegenomen. Het jaarlijks aantal werkbare dagen is zodoende:

$$5/7 \times 365,25 = 260,9 \text{ dagen}$$

Bij berekening van het aantal feestdagen wordt er rekening mee gehouden dat bepaalde feestdagen periodiek op een zaterdag of zondag vallen. Daarvoor vindt de volgende correctie plaats:

- a. nieuwjaarsdag, 5/7 dag;
- b. goede vrijdag, 1 dag;
- c. tweede paasdag, 1 dag;
- d. koningsdag, 5/7 dag;
- e. hemelvaartsdag, 1 dag;
- f. 1 mei, 5/7 dag;
- g. 5 mei, 5/7 dag;
- h. tweede pinksterdag, 1 dag;
- i. eerste kerstdag, 5/7 dag;
- j. tweede kerstdag, 5/7 dag.

Het totale aantal feestdagen is zodoende jaarlijks 8 $\frac{2}{7}$ dag.

De formele arbeidsduur per jaar is zodoende:

$$(260,9 - 8 \frac{2}{7}) \times 7,2 = 1819 \text{ uur}$$

Door toepassing van artikel 4.5, eerste lid kan de feitelijke arbeidsduur in een bepaalde week afwijken van de formele arbeidsduur.

CAO artikel 8.2 lid 3'Methode voor het rangordenen van Functies (MRF)

1. Het rangordenen van een functie naar een salarisschaal vindt plaats aan de hand van de methode voor het rangordenen functies als omschreven in:
 - a. de methode tebellen V001 (26 augustus 2003)
 - b. de voorbeeldbundel (26 augustus 2003), en
 - c. de volgende puntenloodlijn (26 augustus 2003):

Rangorde in punten	Salarisschalen
0 tot en met 6	1
7	2
8 tot en met 11	3
12 tot en met 15	4
16 tot en met 19	5
20 tot en met 25	6
26 tot en met 33	7
34 tot en met 46	8
47 tot en met 54	9
55 tot en met 60	10
61 tot en met 66	10a
67 tot en met 75	11
76 tot en met 77	11a
78 tot en met 79	12
80 tot en met 82	13
83 tot en met 88	14
89 tot en met 91	15
92 tot en met 95	16
96 tot en met 101	17
102 tot en met 109	18

2. Als herwaardering van een functie leidt tot waardering in een lagere salarisschaal, behoudt de werknemer die de functie blijft vervullen recht op zijn salaris en, met inachtneming van artikel 8.4, de periodieken in de oorspronkelijke salarisschaal.

Toelichting

Het rangordenen en waarderen van een functie naar een salarisschaal mag alleen door een daartoe gecertificeerde medewerker plaatsvinden.

CAO artikel 8.20 : Hoogte bedrijfsjubileumgratificatie

Toelichting

Bij een werknemer die de afgelopen tien jaar een volledige functie had, wordt voor de berekeningsbasis uitgegaan van zijn laatste maandsalaris inclusief de vakantie-uitkering over die maand.

Bij een deeltijdaanstelling wordt bij de berekeningsbasis altijd de gemiddelde arbeidsduur over de laatste tien jaar vastgesteld. De berekeningsbasis bestaat uit het bezoldigingsbestanddeel en het vakantie-uitkeringsbestanddeel.

Het inkomensbestanddeel wordt vastgesteld door de gemiddelde arbeidsduur te delen door de formele arbeidsduur en te vermenigvuldigen met het inkomen die hoort bij de formele arbeidsduur. Het inkomensbestanddeel is de grondslag voor de berekening van het vakantie-uitkeringsbestanddeel.

De gratificaties voor het bedrijfsjubileum worden voor de loonbelasting verschillend belast. Bij een diensttijd van 25 en 40 jaar is de gratificatie onbelast. Dit is alleen anders als de uitlooperperiode wordt toegepast, bedoeld in artikel 8.19, vijfde lid. Dan wordt de gratificatie wel belast. De proportionele gratificatie en de gratificatie bij 50 jaar diensttijd worden ook belast. Jubileumgratificaties die vóór 1994 onbelast zijn uitgekeerd, worden niet in aanmerking genomen. De volgende gratificatie kan dan ook onbelast worden uitgekeerd.

In artikel 8.20 derde lid is geregeld dat iedere uitkering die de werknemer al heeft ontvangen en die naar aard overeenkomt en naar werktijd samenvalt met de gratificatie op grond van deze regeling, op de gratificatie in mindering wordt gebracht.

Voorbeeld: Bij reorganisatieontslag is aan de werknemer een proportionele gratificatie toegekend. Als de werknemer later weer een arbeidsovereenkomst tekent en alsnog de tijd voor het jubileum volmaakt, wordt de al ontvangen proportionele gratificatie in mindering gebracht.

De berekeningsbasis is:

$$\left(\frac{Wk \times Ga}{Ba} \right) \times 1,08 *$$

Wk= het inkomen over de kalendermaand voorafgaand aan de maand waarin het bedrijfsjubileum valt.

Ga= de gemiddelde arbeidsduur over de tien jaren diensttijd voorafgaand aan het bedrijfsjubileum.

Ba= de arbeidsduur over de kalendermaand voorafgaand aan de maand waarin het bedrijfsjubileum valt.

* = dit getal is afgeleid van de vakantie-uitkering over een maand.

Voorbeeld

Een werknemer is 25 jaar in dienst en komt in aanmerking voor een bedrijfsjubileumgratificatie. Bij het vaststellen van de hoogte van de bedrijfsjubileumgratificatie wordt als volgt te werk gegaan:

- a. het inkomen van de werknemer bedroeg in de maand voor het bedrijfsjubileum € 2403;
- b. de werknemer heeft de laatste tien jaren het volgende gewerkt:

De eerste zes jaren	100% van de functie
Het zevende en achtste jaar	90% van de functie
Het negende en tiende jaar	80% van de functie

De gemiddelde arbeidsduur is:

Dit is 94% van 36 uur, dus 33,84 uur;

$$\frac{((6 \times 100) + (2 \times 90) + (2 \times 80))}{10} = 94\%$$

- c. de arbeidsduur over de kalendermaand voorafgaand aan de maand waarin het bedrijfsjubileum valt is in dit geval 80% van 36 uur, is 28,8 uur;
- d. de voorgaande getallen worden in de in de formule van de berekeningsbasis ingevuld:

$$\left(\frac{€ 2.403 \times 33,84}{28,8} \right) \times 1,08 = € 3.049,41$$

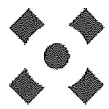
- e. er is sprake van een 25-jarig jubileum waardoor de werknemer recht heeft op 70% van de berekeningsbasis, in dit geval € 2134,59;
- f. op grond van het vierde lid wordt dit bedrag naar boven afgerond op een veelvoud van vijf euro waardoor de ambtsjubileumgratificatie € 2135 bedraagt.

cao artikel 13.12.4: terugbetaling studiekosten

Toelichting

Een werknemer neemt ontslag 16 maanden nadat hij een opleiding heeft afgerond. Hij heeft voor het volgen van de opleiding € 720 studiekostenvergoeding ontvangen. Het bedrag dat de werknemer op grond van het derde lid is verschuldigd, bedraagt dan:

$$€ 720 - \left(€ 720 \times \frac{16}{36} \right) = € 400$$



Port of Amsterdam

Port of partnerships

BEDRAGENGIDS

CAO

1 april 2015 – 1 april 2016

Hoofdstuk 3 Stagiairs, trainees en duale student

Artikel 3.1 Stagevergoeding

Lid 2.

	Leeftijd	Bedrag per gewerkt uur
2a	14 tot en met 15 jaar	€ 0,98
2b	16 tot en met 17 jaar	€ 1,61
2c	18 tot en met 19 jaar	€ 2,45
2d	20 tot en met 21 jaar	€ 3,24
2e	22 tot en met 23 jaar	€ 4,05
2f	24 jaar en ouder	€ 4,83

Artikel 3.4 Salaris duale student

Het wettelijk bruto minimumloon en minimumjeugdloon per 1 januari 2015.

Leeftijd	Maandbedrag
23 jaar en ouder	€ 1.501,80
22 jaar	€ 1.276,55
21 jaar	€ 1.088,80
20 jaar	€ 923,60
19 jaar	€ 788,45
18 jaar	€ 683,30
17 jaar	€ 593,20
16 jaar	€ 518,10
15 jaar	€ 450,55

Het wettelijk bruto minimumloon en minimumjeugdloon per 1 juli 2015.

Leeftijd	Maandbedrag
23 jaar en ouder	€ 1.507,80
22 jaar	€ 1.281,65
21 jaar	€ 1.093,15
20 jaar	€ 927,30
19 jaar	€ 791,60
18 jaar	€ 686,05
17 jaar	€ 595,60
16 jaar	€ 520,20
15 jaar	€ 452,35

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 4.13 Beschikbaarheidsdiensten buiten werkrooster

Lid 2.

Uren per maand	Percentage van het functiesalaris	Minimumbedrag van de toeslag
minder dan 45 uur	0,5	€ 24,21
minder dan 49 uur	0,6	€ 28,24
minder dan 53 uur	0,7	€ 32,35
minder dan 58 uur	0,8	€ 36,42
minder dan 65 uur	0,9	€ 40,82
minder dan 73 uur	1,1	€ 48,59
minder dan 83 uur	1,3	€ 57,23
minder dan 96 uur	1,7	€ 70,03
minder dan 115 uur	2	€ 80,93
minder dan 144 uur	2,7	€ 97,09
minder dan 192 uur	3,75	€ 113,25
minder dan 230 uur	4,5	€ 129,46
minder dan 287 uur	5,9	€ 145,62

Hoofdstuk 8 Beloning

Artikel 8.1 Functiesalaris, salaris en inkomen en

Lid 3. en

Artikel 8.2 Functie indeling en waardering

Lid 1.

Periodiek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1458	1492	1530	1574	1621	1729	1943	2226	2473	2668
1	1492	1543	1594	1645	1699	1809	2026	2317	2579	2794
2	1529	1593	1658	1716	1776	1889	2108	2409	2685	2919
3	1566	1644	1721	1787	1855	1969	2190	2499	2791	3044
4	1602	1695	1785	1859	1934	2048	2274	2590	2898	3169
5	1639	1745	1849	1930	2011	2129	2356	2682	3004	3295
6	1676	1796	1914	2001	2089	2207	2440	2773	3110	3420
7	1713	1846	1978	2072	2168	2287	2522	2864	3217	3545
8	1751	1898	2042	2143	2246	2367	2605	2955	3322	3669
9	1787	1948	2106	2214	2324	2447	2687	3046	3429	3795
10	1824	1999	2170	2285	2403	2526	2770	3137	3536	3920
11	1861	2049	2234	2356	2481	2607	2853	3228	3642	4045

Periodiek	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	2944	3201	3525	3850	4301	4571	4916	5265	5828	6462
1	3072	3334	3658	3983	4432	4728	5097	5477	6057	6709
2	3200	3468	3792	4115	4561	4885	5280	5689	6287	6955
3	3329	3600	3924	4246	4691	5043	5463	5902	6515	7201
4	3456	3733	4057	4377	4822	5201	5644	6114	6744	7447
5	3585	3867	4188	4508	4953	5358	5827	6327	6974	7694
6	3713	4000	4319	4638	5084	5517	6010	6539	7202	7940
7	3842	4132	4450	4768	5215	5675	6193	6751	7431	8186
8	3970	4263	4581	4898	5346	5832	6375	6963	7661	8433
9	4098	4394	4711	5029	5476	5990	6557	7177	7890	8678
10	4223	4525	4842	5160	5607	6148	6739	7389	8119	8925
11	4348	4656	4972	5290	5738	6305	6921	7601	8348	9172

Artikel 8.14 Levensloopbijdrage

Lid 2. € 400,00

Artikel 8.15 Eindejaarsuitkering

Lid 3. € 1.750,00 (alleen voor het gedeelte van 6%)

Artikel 8.16 Vergoeding bedrijfshulpverlening (BHV)

Lid 1. € 250,00 netto per jaar

Artikel 8.17 Gratificatie bedrijfshulpverlening (BHV)

Lid 1.

	Periode	Bedrag
1a	10 jaar	€ 187,00
1b	15, 20 en zo steeds 5 jaar langer	€ 249,00

Hoofdstuk 9 Vergoedingen

Artikel 9.1.1 Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer algemeen

Volledige vergoeding op basis van 2^e klas voor het benodigde woon-werktraject.

Artikel 9.1.2 Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer naar een moeilijk bereikbaar werkadres

Lid 3. € 0,19 per kilometer

Artikel 9.2 Openbaar vervoerkaart

Volledige vergoeding op basis van 2^e klas voor het benodigde woon-werktraject.

Artikel 9.3 Fietsvergoeding

Lid 1. € 300,00 per jaar

Artikel 9.4.1 Ongunstig rooster

Lid 3. € 0,19 per kilometer

Artikel 9.4.2 Overwerk

Lid 1. € 0,19 per kilometer

Artikel 9.4.3 Functies met gebruik eigen auto of motor voor woon-werkverkeer

Lid 2. € 0,19 per kilometer

Artikel 9.6 Vergoeding kosten zakelijke reis per openbaar vervoer

Lid 2. € 0,19 per kilometer

Artikel 9.7 Vergoeding kosten zakelijke reis met eigen vervoer met bedrijfsbelang

Lid 4.

a) bij gebruik van eigen auto of motor	Een bedrag per kilometer:	
	1. Voor de eerste 5000 kilometer per kalenderjaar	€ 0,31
	2. Vanaf 5001 tot en met 10.000 kilometer per kalenderjaar	€ 0,28
	3. Vanaf 10.001 tot en met 20.000 kilometer per kalenderjaar	€ 0,21
	4. Voor de kilometers boven 20.000 kilometer per kalenderjaar	€ 0,20
b) Bij gebruik van eigen bromfiets	Een bedrag per kilometer	€ 0,19
c) Bij gebruik van eigen fiets	Een bedrag per kilometer	€ 0,19

Artikel 9.8 Vergoeding kosten zakelijke reis met eigen vervoer zonder bedrijfsbelang

Lid 3. € 0,19 per kilometer

Artikel 9.10 Koffiegeld en maaltijdvergoeding

Lid 1. € 0,55 per consumptie

Lid 2. € 21,77 per maaltijd

Artikel 9.11 Vergoeding verblijfskosten binnenland

Lid 3. ontbijt € 8,43
lunch € 14,39
diner € 21,77
logies € 86,34

Artikel 9.14 Tegemoetkoming premie ziektekosten

Lid 1. € 53,24

Hoofdstuk 13 Functioneren

Artikel 13.10 Verplicht woongebied

Lid 5b. € 5.445,00 netto.

Lid 14 € 85,40 per dag.

