
CAO 2016-2018





COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor de werknemers van het

HAVENBEDRIJF ROTTERDAM N.V.

te

ROTTERDAM

Looptijd van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2018

Copyright

© 2016 CAO-PARTIJEN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en / of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO.

Inhoudsopgave

Inleiding	7	
Hoofdstuk 1	ALGEMENE BEPALINGEN	8
Artikel 1	Definities	8
Artikel 1a	Duurzaam gemeenschappelijke huishouding	8
Artikel 2	Verplichtingen van de werkgever	9
Artikel 3	Verplichtingen van de werknemer	9
Artikel 4	Aanspraken bij gedeeltelijke arbeidsduur	10
Hoofdstuk 2	INDIENSTNEMING EN ONTSLAG	11
Artikel 5	Aard van de overeenkomst	11
Artikel 6	Vervallen	11
Artikel 7	Proeftijd	11
Artikel 8	Stageovereenkomst	11
Artikel 9	Beëindiging	11
Artikel 10	Opzegtermijnen	12
Artikel 11	Getuigschrift	12
Hoofdstuk 3	ARBEIDSTIJDEN	13
Artikel 12	Arbeidsduur algemeen en in geval van ziekte	13
Artikel 13	Werktijden	13
Artikel 14	Beschikbaar houden	14
Hoofdstuk 4	LOON EN ANDERE FINANCIËLE BEPALINGEN	15
Artikel 15	Loon	15
Artikel 16	Periodieke salarisherziening	15
Artikel 17	Herziening functionele salarisklasse	15
Hoofdstuk 5	BIJZONDERE BELONINGEN, TOELAGEN EN TOESLAGEN	17
Artikel 18	Toelage onregelmatige dienst	17
Artikel 19	Overwerkbeloning	17
Artikel 20	Waarnemingstoeslag / inconvenientenvergoeding	18
Artikel 21	Verschuivingstoeslag	18
Artikel 22	Zorgverzekering	18
Artikel 23	Uitkering bij overlijden	19
Artikel 24	Reiskosten woon – werkverkeer	19
Artikel 25	Spaarloonregeling	19
Hoofdstuk 6	FEESTDAGEN	20
Artikel 26	Feestdagen	20
Artikel 27	Compensatie feestdagen	20
Hoofdstuk 7	BUITENGEWOON VERLOF	21
Artikel 28	Calamiteitenverlof en ander buitengewoon verlof	21
Artikel 29	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	22
Artikel 30	Loon bij zwangerschaps- en bevallingsverlof	22
Artikel 31	Ouderschapsverlof	22
Artikel 32	Adoptie- en pleegzorgverlof	23
Artikel 33	Kortdurend zorgverlof	23
Artikel 34	Langdurend zorgverlof	24
Artikel 35	Vakbondsfaciliteiten	24
Artikel 36	Extra verlof zonder behoud van loon	24
Artikel 37	Geheel of gedeeltelijk doorbetaald verlof in kader Wet arbeid en zorg	25
Hoofdstuk 8	VAKANTIE	26
Artikel 38	Vakantieduur algemeen	26
Artikel 39	Verlenging vakantieduur	26
Artikel 40	Gedeeltelijke vakantie	26
Artikel 41	Verlenen van vakantie	27
Artikel 42	Intrekking vakantie; vakantie en ziekte	27

Artikel 43	Opnemen niet genoten vakantie in volgende kalenderjaar.....	27
Artikel 44	Teveel genoten vakantie.....	27
Hoofdstuk 9	VAKANTIETOELAGE.....	29
Artikel 45	Vakantietoelage.....	29
Hoofdstuk 10	DERTIENDE MAAND.....	30
Artikel 46	Dertiende maand.....	30
Hoofdstuk 11	ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	31
Artikel 47	Algemeen.....	31
Artikel 48	Definities.....	31
Artikel 49	Recht op loon.....	31
Artikel 50	Geen aanspraak op doorbetaling loon.....	31
Artikel 51	Opschorten van doorbetaling loon.....	32
Artikel 52	Loon bij ziekte bij overgangsmaatregel Regeling J. Ouderenbeleid en onbetaald/gedeeltelijk betaald verlof.....	32
Artikel 53	Samenloop met ZW - uitkering.....	33
Artikel 54	Samenloop van loon bij ziekte met arbeidsongeschiktheidsuitkering.....	33
Artikel 55	Passende arbeid.....	33
Artikel 56	Inkomsten herplaatsing in mindering brengen op loon.....	34
Artikel 57	Geneeskundig onderzoek bij ziekte / ziekte in het buitenland.....	34
Artikel 58	Geneeskundig onderzoek op initiatief van de werkgever.....	35
Artikel 59	Geneeskundig onderzoek op initiatief van de werknemer.....	35
Artikel 60	Informatieverstrekking.....	35
Artikel 61	Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid.....	35
Artikel 62	Overdracht van een recht op schadevergoeding:.....	35
Hoofdstuk 12	SUPPLETIEREGELING.....	36
Artikel 63	Suppletie.....	36
Hoofdstuk 13	PENSIOEN.....	37
Artikel 64	Pensioen.....	37
Hoofdstuk 14	Vitaliteitsbijdrage.....	38
Artikel 65	Vitaliteitsbijdrage.....	38
Hoofdstuk 15	DIVERSEN.....	39
Artikel 66	Cafetariasysteem.....	39
Artikel 67	Wacht- en waakdiensten.....	39
Artikel 68	Ouderenbeleid.....	39
Artikel 69	Bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid.....	39
Artikel 70	Kinderopvang.....	39
Artikel 71	HR Cyclus.....	39
Artikel 72	Persoonlijke ontwikkeling van de werknemer.....	39
Artikel 73	Jubilea.....	40
Artikel 74	Verhuisplicht / verhuiskosten.....	40
Artikel 75	Verhuizing op medisch advies.....	40
Artikel 76	Verhuisplicht / reis- en pensionkosten.....	40
Artikel 77	Werken na bereiken AOW gerechtigde leeftijd.....	41
Artikel 78	Schade aan privé eigendommen.....	41
Artikel 79	Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties.....	41
Hoofdstuk 16	COMMISSIE VAN BEROEP.....	42
Artikel 80	Commissie van beroep.....	42
Hoofdstuk 17	SLOTBEPALINGEN.....	43
Artikel 81	Hardheidsclausule.....	43
Artikel 82	Duur, wijziging en opzegging van de CAO.....	43
Artikel 83	Overige Arbeidsvoorwaarden en faciliteiten.....	43
Artikel 84	Sociaal Statuut.....	43
Artikel 85	Aanhaling.....	43
A.	Regeling Integriteit.....	45
B.	Regeling wacht- en waakdiensten.....	47

C.	Regeling functiebeschrijving en functiewaardering	48
D.	Regeling ziektekosten	50
E.	Regeling ouderschapsverlof	51
F.	Regeling cafetariasysteem	53
G.	Bijzondere toelagen	54
H.	Suppletieregeling	55
I.	Vervallen	59
J.	Ouderenbeleid	60
K.	Bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid	62
L.	Regeling aanvullende uitkering bij arbeidsongeschiktheid / overlijden door of tijdens het werk	69
M.	Non-activiteit, schorsing en disciplinaire maatregelen	70
N.	Commissie van beroep	71
O.	Bedrijfsjubilea	74
BIJLAGE A:	SALARISSCHALEN	76
BIJLAGE B:	STAGEVERGOEDINGEN	79
BIJLAGE C	PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN	80
BIJLAGE D	BEVINDINGEN WERKGROEP TOD	82
Lijst met afkortingen		89
Trefwoordenlijst		90

De ondergetekenden:

1. Het Havenbedrijf Rotterdam N.V., gevestigd te Rotterdam,

als partij ter ene zijde

en

2. a. FNV Publiek Belang, gevestigd te Zoetermeer,

b. CNV Publieke Diensten, gevestigd te Utrecht,

c. OV – HbR, gevestigd te Rotterdam,

zowel ieder afzonderlijk als gezamenlijk als partij ter andere zijde

in overweging nemende:

- dat partijen hebben onderhandeld over een collectief arbeidsvoorwaardenpakket voor de werknemers van Havenbedrijf Rotterdam N.V., waarin naast loonsverhoging ook andere elementen onderdeel zijn;
- dat het totale pakket voorziet in de volgende componenten:



- dat Havenbedrijf Rotterdam N.V. denkt met de invulling van deze componenten een rechtvaardig, marktconform en evenwichtig collectief arbeidsvoorwaardenpakket te bieden dat financieel en maatschappelijk verantwoord is (goed werkgeverschap; oog voor zowel de medewerkers als de continuïteit van het bedrijf);
- dat FNV Publieke Zaken, CNV Publieke Diensten en OV-HbR hebben ingezet op koopkracht, faciliteren zorgverlof, werkgelegenheid en duurzame inzetbaarheid;
- dat partijen, ieder vanuit hun eigen inzet, binnen bovenstaand model overeenstemming hebben bereikt over een collectieve arbeidsovereenkomst voor de werknemers van Havenbedrijf Rotterdam N.V. (hierna: CAO);
- dat voor de looptijd van deze CAO wordt aangesloten bij de in 2014 afgesproken pilotperiode voor Differentiatie in Beloning;
- dat partijen in 2015 een akkoord bereikt hebben bereikt over een CAO voor de periode 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015.

verklaren met ingang van 1 januari 2016 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te hebben gesloten voor de werknemers in dienst van het Havenbedrijf Rotterdam N.V.

Inleiding

Het Havenbedrijf Rotterdam N.V. bezit een eigen Ondernemings-CAO, die met de betreffende vakbonden wordt overeengekomen.

Partijen geven in het navolgende hun zienswijze op het karakter van dit contract, alsmede een aantal regels, dat voor het behoud van het karakter en de juiste werking van dit contract door hen noodzakelijk wordt geacht.

Bij deze CAO zijn in overleg tussen het Havenbedrijf Rotterdam N.V. en de werknemersorganisaties de arbeidsvoorwaarden vastgesteld. Daarbij wordt, met inachtneming van de relatie – en de daarbij behorende voorwaarden – met de Stichting Pensioenfonds ABP, alsmede de relatie met het algemene overheidsbeleid, het niveau van het totale arbeidsvoorwaardenpakket zoveel mogelijk in evenwicht gehouden met dat bij de gemeente Rotterdam.

Partijen verklaren de bij deze CAO gevolgde beleidslijn, als hierboven genoemd, met name gelet op de relatie met de Stichting Pensioenfonds ABP, ook in de toekomst te zullen volgen.

Hoofdstuk 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities

1. Werkgever: Havenbedrijf Rotterdam N.V.
2. Werknemer: de persoon met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan; daar waar gesproken wordt van de werknemer / hij / hem, etc. dient hieronder tevens te worden verstaan: werkneemster / zij / haar, etc.
3. Arbeidsovereenkomst: de individuele arbeidsovereenkomst.
4. Waz: Wet arbeid en zorg.
5. Functie: het geheel van door de werknemer te verrichten werkzaamheden.
6. Formele arbeidsduur: de arbeidsduur per week volgens de arbeidsovereenkomst.
7. Feitelijke arbeidsduur: de arbeidsduur zoals die voor de werknemer voor een bepaalde week is vastgesteld.
8. Salaris: het voor de werknemer vastgestelde maandsalaris, vermeerderd met de eventueel van toepassing zijnde maandelijkse Arbeidsmarkttoelage (AMT)
9. Functionele salarisklasse: de schaal waarin de functie is gewaardeerd, weergegeven in bijlage A van deze overeenkomst .
10. Jaarsalaris: twaalf maal het salaris.
11. Loon: salaris, vakantietoelage, dertiende maand, alsmede de eventuele toelage onregelmatige dienst (TOD), overbruggingstoelage en vaste vergoeding voor overwerk.
12. Overige inkomenscomponenten: alle inkomenscomponenten die niet tot het salaris en/of het loon behoren, zoals inconveniëntentoeslag, vergoeding van incidenteel overwerk en verschuivingstoelage.
13. Normsalaris: het maandsalaris met een relatieve salarispositie van 100%
14. Relatieve salarispositie (RSP): De in een percentage (rekenkundig afgerond op 1 cijfer achter de komma) uitgedrukte verhouding tussen het maandsalaris van de werknemer en het geldende normsalaris van de betrokken functionele salarisklasse, zoals weergegeven in bijlage A.
15. Uurloon: het 1/156^{ste} deel van het salaris bij een volledig dienstverband.
16. Overwerk: werkzaamheden door de werknemer in opdracht van de werkgever verricht buiten de feitelijke arbeidsduur.
17. Volledig dienstverband: een arbeidsovereenkomst met een formele arbeidsduur van 36 uur per week en een arbeidsduur per jaar van het aantal dagen in dat jaar, niet vallende op een zaterdag, zondag of een feestdag, vermenigvuldigd met 7,2 uur.
18. Bedrijfsregeling: een regeling voor het personeel, die de werkgever in overleg met de OR is overeengekomen.
19. Regeling: een regeling voor het personeel, die de werkgever in overleg met de vakorganisaties is overeengekomen.
20. Pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP

Artikel 1a Duurzaam gemeenschappelijke huishouding

1. Voor de toepassing van deze CAO en de daarbij behorende regelingen wordt onder echtgenote of echtgenoot mede begrepen de geregistreerde partner en de levenspartner met wie de niet gehuwde werknemer samenwoont en - met het oogmerk duurzaam samen te leven - een gemeenschappelijk huishouding voert.
2. Van een gemeenschappelijke huishouding als bedoeld in het eerste lid is slechts sprake indien dit blijkt uit een schriftelijke verklaring (volgens een door de werkgever aangegeven model) of een notarieel verleden samenlevingscontract, beide voorzien van daarmee overeenstemmende uittreksels uit het bevolkingsregister.
3. Voor de toepassing van deze CAO en de daarbij behorende regelingen wordt onder weduwe of weduwnaar mede begrepen de nabestaande geregistreerde partner en de nabestaande levenspartner, bedoeld in het eerste lid.
4. Voor de toepassing van deze CAO en de daarbij behorende regelingen wordt tot gezinslid in voorkomend geval mede gerekend de geregistreerde partner en de levenspartner, bedoeld in het eerste lid.
5. Op één en hetzelfde moment kan slechts één persoon als levenspartner, bedoeld in het eerste lid, worden aangemerkt.

Artikel 2 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te hebben op voorwaarden die in strijd zijn met hetgeen deze CAO bepaalt, behoudens werknemers die een functie vervullen waarvoor is bepaald dat de CAO hierop niet van toepassing is.
2. De werkgever tekent de arbeidsovereenkomst waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard.
3. De werkgever zal een exemplaar van deze CAO, alsmede van toekomstige wijzigingen, en van de bijbehorende regelingen kosteloos aan de werknemer uitreiken. Verder zal de werkgever deze digitaal, via Intranet, ter beschikking stellen.
4. In het geval dat de aard van de functie bijzondere eisen aan de medische geschiktheid van de werknemer stelt, zal de werkgever de werknemer slechts in dienst nemen nadat die medisch is goedgekeurd door een arts verbonden aan de Arbo-dienst. De werkgever zal hierbij de wettelijke bepalingen van de Wet op de medische keuringen in acht nemen.
5. De werkgever zal na overleg met en instemming door de OR vaststellen op welke functies lid 4 van dit artikel van toepassing is.
6. De werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van wijzigingen in de CAO en / of in zijn arbeidsovereenkomst.

Artikel 3 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze op grond van deze CAO en / of zijn functiebeschrijving redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, naar zijn beste vermogen uit te voeren. Daarbij dient hij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. Onder aanwijzingen, bedoeld in het vorige lid, wordt mede begrepen elke opdracht die de werkgever geeft in verband met de bewaking van gebouwen en installaties van de werkgever tijdens zeer bijzondere omstandigheden.
4. De werknemer zal zich wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende werkrooster.
5. De werknemer is verplicht tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten en boven de voor hem vastgestelde werktijden, indien de werkgever dit voor de voortgang van de werkzaamheden nodig acht.
6. De werknemer is in het volgende geval verplicht opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te verrichten: nevenwerkzaamheden die verband houden met de functie die de werknemer vervult en die de belangen van de werkgever kunnen raken. De werkgever voert een registratie van de gedane opgave(n). Verder is het de werknemer niet toegestaan nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. De werkgever kan ter uitvoering van het voorgaande nadere regels stellen. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van het verrichten van verboden nevenwerkzaamheden, heeft geen aanspraak op de in artikel 54 en verder geregelde aanvullingen. In verband met het in dit lid gestelde wordt tevens verwezen naar regeling A (Integriteit) van deze CAO en de bedrijfscode van werkgever.
7. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbeidsomstandighedenwet dient de werknemer de gegeven aanwijzingen, instructies en voorschriften na te leven; de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken voor taken waarbij deze nodig zijn; volgens de geldende voorschriften mee te werken aan medische begeleiding en deel te nemen aan periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
8. De werknemer is verplicht een arbeidsovereenkomst te tekenen waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard.
9. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in artikel 54 en verder genoemde aanvullingen.

Artikel 4 Aanspraken bij gedeeltelijke arbeidsduur

Indien op grond van de arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een werknemer met een volledig dienstverband als bedoeld in artikel 1, zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van de arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij in desbetreffende artikelen anders is bepaald.

Hoofdstuk 2 INDIENSTNEMING EN ONTSLAG

Artikel 5 Aard van de overeenkomst

1. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd
 - b. hetzij voor een bepaalde tijd of voor het verrichten van een bepaald geheel aan werkzaamheden.Ontbreekt deze vermelding dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. De arbeidsovereenkomst vermeldt in ieder geval:
 - a. de functie die de werknemer zal vervullen;
 - b. de bepaling dat deze CAO met de arbeidsovereenkomst één geheel vormt;
 - c. dat de werknemer een exemplaar daarvan heeft ontvangen, met de inhoud bekend is en daarmee akkoord gaat.Verder voldoet de werkgever aan de verplichting tot opgave van de in artikel 7:655 BW vermelde gegevens.
4. De arbeidsovereenkomst wordt in de regel slechts aangegaan nadat ten aanzien van de kandidaat werknemer een verklaring omtrent het gedrag is afgegeven als bedoeld in de Wet op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag.

Artikel 6 Vervallen

Artikel 7 Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor langer dan 6 maanden geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden. In de arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.

Artikel 8 Stageovereenkomst

1. In het geval een stagiair(e) in het kader van een opleiding uitbreiding van kennis en / of ervaring bij de werkgever op komt doen, wordt een stageovereenkomst tussen partijen opgesteld.
2. De stagiair(e) heeft gedurende de stageperiode recht op een onkostenvergoeding, waarvan de hoogte afhankelijk is gesteld van het niveau van de desbetreffende opleiding (zie bijlage B).

Artikel 9 Beëindiging

1. De arbeidsovereenkomst eindigt:
 - a. voor een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is door:
 1. opzegging door de werkgever of
 2. opzegging door de werknemer.De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een kalendermaand.
 - b. voor een werknemer die voor bepaalde tijd in dienst is:
 1. van rechtswege op de kalenderdatum of
 2. van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de arbeidsovereenkomst
 3. door tussentijdse opzegging.Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd.
2. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt.
3. De arbeidsovereenkomst eindigt voorts indien werkgever en werknemer met wederzijds goedvinden overeengekomen zijn het dienstverband te beëindigen (zonder tussenkomst van UWV)
4. Op het bedrag van een eventueel door de werkgever verschuldigde transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 en volgende van het Burgerlijk Wetboek zal geen aftrek van vooraf gemaakte transitie- en omscholingskosten plaatsvinden.

Artikel 10 Opzegtermijnen

1. Opzegging van een arbeidsovereenkomst geschiedt met inachtneming van de termijnen zoals genoemd in artikel 7: 672 BW. In het geval dat een werknemer op 31 december 2003 in dienst was van het Gemeentelijk Havenbedrijf Rotterdam en in het kader van de verzelfstandiging in dienst is gekomen van de werkgever, dan is deze diensttijd mede bepalend voor de duur van de opzegtermijn.
2. Opzegging van de arbeidsovereenkomst kan met onmiddellijke ingang zonder inachtneming van een opzegtermijn plaatsvinden indien de opzegging geschiedt:
 - a. wegens een dringende reden, als bedoeld in artikel 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek;
 - b. gedurende de met de werknemer overeengekomen proeftijd als bedoeld in artikel 7.
3. In het geval waarin de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met wederzijds goedvinden, geldt geen opzegtermijn.

Artikel 11 Getuigschrift

Op verzoek van de werknemer reikt de werkgever hem bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een getuigschrift uit.

Hoofdstuk 3 ARBEIDSTIJDEN

Artikel 12 Arbeidsduur algemeen en in geval van ziekte

1. Met inachtneming van het vierde lid kan de feitelijke arbeidsduur op een andere omvang dan de formele arbeidsduur worden vastgesteld, waarbij de afwijking maximaal het onderstaande aantal uren mag bedragen:
 - a. 2 uur bij een formele arbeidsduur van 0 tot 12 uur;
 - b. 4 uur bij een formele arbeidsduur van 12 tot 24 uur;
 - c. 6 uur bij een formele arbeidsduur van 24 tot en met 36 uur.
2. In afwijking van het eerste lid wordt bij de werknemer met een seniorenarbeitsduur bij de vaststelling van de feitelijke arbeidsduur uitgegaan van de seniorenarbeitsduur (zie regeling J Ouderenbeleid, overgangsmaatregel) .
3. De in artikel 1, lid 15, aangegeven arbeidsduur wordt in principe bereikt door van maandag tot en met vrijdag gedurende 8 uur per dag arbeid te verrichten. De op jaarbasis verkregen roostervrije uren worden per half jaar vooraf en in overleg met de direct leidinggevende ingeroosterd. Een werkweek van 36 uur kan, alleen met instemming van de leidinggevende, eveneens worden gerealiseerd door middel van 4 dagen van 9 uur. Roostervrije uren zijn geldig in het kalenderjaar van opbouw en vervallen op 1 januari van het nieuwe kalenderjaar.
4. De werknemer die is ingedeeld in salarisgroep 11 en hoger kan, naast de in lid 3 genoemde arbeidstijdmodellen, ter beoordeling van de werkgever, in aanmerking komen voor een arbeidstijdmodel met een gemiddelde werkweek van (maximaal) 40 uur, te realiseren via een werkweek van 5 werkdagen à (maximaal) 8 uur. Dit model kan voor een bepaalde of onbepaalde duur worden overeengekomen, mits de werknemer hiermee heeft ingestemd. Het salaris per maand bedraagt bij 40 uur per week 1,111 maal het voor de werknemer van toepassing zijnde salaris conform de tabel uit bijlage A. De vakantieduur conform art. 38 wordt verlengd, waarbij geldt dat bij een werkweek van 40 uur de vakantieduur een verhoging kent van 20,1 uur op jaarbasis. De OR wordt over het bovengenoemde vooraf geïnformeerd en achteraf rapporteert de afdeling HR over het gebruik van de regeling.
5. Voor de werknemer die volgens rooster onregelmatige diensten verricht, kan de feitelijke arbeidsduur worden vastgesteld op minimaal 16 uur en maximaal 42 uur.
6. De voor de werknemer geldende arbeidsduur per jaar mag niet worden overschreden.
7. Indien de werkgever de feitelijke arbeidsduur per week op een andere omvang vaststelt dan de formele arbeidsduur, wordt dit tenminste één maand voor aanvang van de desbetreffende week aan de werknemer medegedeeld.
8. Op verzoek van de werknemer kan met inachtneming van de vorige leden de feitelijke arbeidsduur op een andere omvang worden vastgesteld dan de formele arbeidsduur, indien het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet.
9. De arbeidsduur per dag bedraagt ten hoogste negen uur. In afwijking daarvan kan de arbeidsduur indien het bedrijfsbelang dit vereist, eenmaal per week op 10 uur worden gesteld.
10. De feitelijke arbeidsduur per week van de werknemer die wegens ziekte langer dan vier weken geen feitelijke dienst verricht, is vanaf het moment dat er sinds de eerste ziekte dag vier weken zijn verstreken gelijk aan de formele arbeidsduur.
11. Voor de toepassing van het tiende lid wordt de werknemer, indien hij een volledig dienstverband heeft, geacht gedurende vijf dagen 7,2 uur per dag te werken. Voor een werknemer met een deeltijdbetrekking wordt het aantal van 7,2 uur naar evenredigheid verminderd.
12. Het tiende en het elfde lid gelden niet voor de werknemer voor wie wisselende werktijden gelden, zolang voor deze wisselende werktijden een rooster is vastgesteld dat betrekking heeft op de periode die volgt nadat sinds de eerste ziekte dag vier weken zijn verstreken. Indien voor de betrokken werknemer geen rooster is vastgesteld, gelden het tiende en elfde lid van dit artikel.

Artikel 13 Werktijden

1. De werkgever stelt de werktijden vast. Voor zover voor de werknemer wisselende werktijden gelden, wordt daarvoor een rooster vastgesteld, dat ten minste twee maanden voor aanvang aan de werknemer bekend wordt gemaakt. In dit verband wordt verwezen naar de "Roosterregeling DHMR".

2. Voor de werknemer met een volledig dienstverband die in volcontinuïdient werkzaam is, is onder handhaving van de formele arbeidsduur en de betaling daarvoor, de feitelijke arbeidsduur 33,6 uur per week en per jaar het aantal dagen in dat jaar, niet vallende op een zaterdag, zondag of een feestdag, vermenigvuldigd met 6,72 uur.
3. Bij de vaststelling van de werktijd wordt in acht genomen dat:
 - a. geen arbeid wordt verricht op zaterdagen, zondagen en feestdagen, tenzij afwijking van deze regel in het belang van het bedrijf noodzakelijk is. Indien arbeid op zondag onvermijdelijk is, wordt deze zoveel mogelijk beperkt tot ten hoogste 26 zondagen per jaar;
 - b. de werktijd behoorlijk door pauze wordt onderbroken;
 - c. rekening wordt gehouden met wensen van de werknemer, voor zover het bedrijfsbelang dit toelaat.
4.
 - a. Voor de werknemer die volgens rooster zijn functie vervult op een zaterdag, een zondag of een feestdag die niet valt op een zaterdag of een zondag, wordt voor elk van deze dagen een andere dag als dienstvrije dag aangewezen;
 - b. indien een feestdag die niet valt op een zaterdag of een zondag met een dienstvrije dag samenvalt waardoor voor de werknemer die feestdag verloren gaat, wordt een andere dag als dienstvrije dag aangewezen;
 - c. indien het bedrijfsbelang het aanwijzen van een dienstvrije dag voor een feestdag niet toelaat, wordt aan de werknemer voor iedere niet met een dienstvrije dag vergolden dag een vergoeding toegekend van 100% van het loon.
5.
 - a. de werknemer van 55 jaar en ouder die ingevolge het voor hem geldende werkrooster gedurende een bepaalde periode van aaneengesloten dagen van 0.00 uur tot 06.00 uur dienst moet verrichten, heeft voor deze periode recht op één dag verlof indien hij in deze periode ten minste 3 aaneengesloten dagen op genoemde uren werkelijke dienst heeft verricht;
 - b. het verlof, bedoeld in lid 5 onder a, wordt in de regel niet later verleend dan 13 weken na de week waarin de aanspraak op verlof is ontstaan. Op verzoek van de werknemer kan, indien de belangen van het bedrijf dit toelaten, het verlof – zo nodig in afwijking van het bepaalde in de vorige volzin – worden verleend op een tijdstip waaraan de werknemer de voorkeur geeft.

Artikel 14 Beschikbaar houden

1. De werknemer kan worden verplicht zich op door de werkgever te bepalen tijden beschikbaar te houden voor het onmiddellijk verrichten van hem op te dragen werkzaamheden. In dit kader wordt verwezen naar regeling B, wacht- en waakdiensten.
2. In bijzondere gevallen kan, op basis van een vooraf door het Hoofd HR en de OR ingewilligd verzoek van het verantwoordelijk hoofd van een bedrijfs onderdeel, aan de werknemer de verplichting worden opgelegd om de pauze op of rond de arbeidsplaats door te brengen.

Hoofdstuk 4 LOON EN ANDERE FINANCIËLE BEPALINGEN

Artikel 15 Loon

1. De werknemer heeft met ingang van de dag waarop zijn indiensttreding ingaat, recht op het loon zoals in dit hoofdstuk wordt bepaald. In dit verband wordt tevens verwezen naar het gestelde in regeling C, functiebeschrijving en functiewaardering, van deze CAO.
Een werknemer die bij indiensttreding of promotie met meer dan één functionele salarisklasse nog niet over de kundigheden en vaardigheden beschikt die voor een zelfstandige uitoefening van de functie vereist zijn, ontvangt minimaal een aanloopsalaris. Het aanloopsalaris is maximaal 4% lager dan het minimumsalaris van de functionele salarisklasse waarin de functie is ingedeeld.
2. Gedurende de looptijd van de CAO worden de volgende structurele verhogingen van de (norm)salarissen doorgevoerd:
 - Per 1 januari 2016: een algemene verhoging van 1%;
 - Per 1 juli 2016: een algemene verhoging van 1%;
 - Per 1 januari 2017: een algemene verhoging van 1%;
 - Per 1 juli 2017: een algemene verhoging van 1%;
 - Per 1 januari 2018: een algemene verhoging van 1%;
 - Per 1 juli 2018: een algemene verhoging van 1%.
3. Er wordt een éénmalige uitkering van € 500,- (bruto) betaald per 1 januari 2016 aan alle werknemers die op 1 januari 2016 in vaste of tijdelijke dienst zijn.
4. De werknemer ontvangt geen loon over de tijd gedurende welke hij hetzij in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat, hetzij ten gevolge van aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden zich in de onmogelijkheid heeft geplaatst om aan zijn arbeidsovereenkomst uitvoering te geven.

Artikel 16 Periodieke salarisherziening

1. Per 1 januari van ieder kalenderjaar wordt het salaris van de werknemer herzien op basis van beoordeling van de functie-uitoefening overeenkomstig onderstaande matrix. Deze herziening vindt niet plaats indien een werknemer op of na 1 juli van het daaraan voorafgaande kalenderjaar in dienst is getreden.

Matrix: Beoordelen en belonen					
Score	1	2	3	4	5
RSP	Onvoldoende	Ontwikkeling nodig	Voldoet aan Verwachting	Zeer goed	Uitstekend
Tot 80%	-	2%	4%	5%	6%
80 tot 90%	-	1%	3%	4%	5%
90 tot 100%	-	-	2%	3%	4%
100 tot 107%	-2%	-1%	-	2%	3%
107 t/m 114%	-3%	-2%	-	-	2%

*1 Met een beoordeling "3" en een relatieve salarispositie (RSP) < 100% kan maximaal het 100%-niveau van de salarisgroep worden bereikt.

*2 Met een beoordeling "4" en een RSP < 107% kan maximaal het 107%-niveau van de salarisgroep worden bereikt.

*3 Met een beoordeling "5" en een RSP < 114% kan maximaal het 114%-niveau van de salarisgroep worden bereikt.

*4 Met een beoordeling "1" of "2" en een RSP ≥ 100% zal de RSP niet onder 100% zakken.

2. In geval van langdurige afwezigheid (3 maanden of langer) anders dan door ziekte wordt de salarisaanpassing naar rato toegekend. Indien beoordeling wegens ziekte niet mogelijk is, zal dit niet leiden tot verlaging van het salaris

Artikel 17 Herziening functionele salarisklasse

Overgang naar een hogere functionele salarisklasse

1. Indien de werknemer overgaat naar een hogere functionele salarisklasse, zal het salaris per de datum van effectuering worden verhoogd met het percentage passend bij beoordeling "3"

in combinatie met de relatieve salarispositie in de hogere functionele salarisklasse. Het nieuwe salaris zal tenminste het minimumsalaris van de nieuwe functionele salarisklasse bedragen. In geval van een promotie met meer dan één functionele salarisklasse in combinatie met nog niet beschikken over de kundigheden en vaardigheden die voor een zelfstandige uitoefening van de functie vereist zijn, zal het nieuwe salaris tenminste het aanloopsalaris van de nieuwe functionele salarisklasse bedragen.

2. In geval herziening van de functionele salarisklasse zich voordoet op 1 januari vindt eerst de salarisherziening ex artikel 16 plaats op basis van de oude functie, de oude functionele salarisklasse en de daarbij behorende relatieve salarispositie. Vervolgens vindt de aanpassing van artikel 17 lid 1 plaats.

Vrijwillige Overgang naar een lagere functionele salarisklasse

3. Werknemer en werkgever kunnen in onderling overleg na een verzoek van de werknemer, indeling in een lagere functionele salarisklasse overeenkomen. In voorkomende gevallen is wordt de matrix in artikel 16 uitgebreid met de volgende regel.

Matrix: Beoordelen en belonen					
Score	1	2	3	4	5
RSP	Onvoldoende	Ontwikkeling nodig	Voldoet aan Verwachting	Zeer goed	Uitstekend
> 114	-4%	-3%	-2%	-	-

*1. Met een beoordeling "3" en een RSP > 114% kan niet minder dan het 114% niveau van de salarisgroep worden bereikt

4. Voor een werknemer van 55 jaar en ouder zal, bij een gelijkblijvend aantal uren per week, de pensioenopbouw voortgezet worden over het pensioengevend salaris dat onmiddellijk aan de overgang naar de lagere functionele salarisklasse voorafging.

Hoofdstuk 5 BIJZONDERE BELONINGEN, TOELAGEN EN TOESLAGEN

Artikel 18 Toelage onregelmatige dienst

1. De werknemer die werkzaam is in volcontinuïdient, ontvangt op zijn salaris een roostertoelage van 30%. De werknemer die werkzaam is in semi-continuïdient, ontvangt een roostertoelage die is afgeleid van voornoemde roostertoelage van 30%. Deze afgeleide roostertoelage wordt vastgesteld naar evenredigheid van de aan de semi-continuïdient verbonden inconveniënten in vergelijking met de inconveniënten van de volcontinuïdient.
2. Het totaal van de roostertoelage die de werknemer ontvangt, kent een minimum van € 568,83 bruto per maand voor degenen die op 1-7-2002 reeds in de volcontinuïdient werkzaam waren. Dit bedrag geldt bij een volledig dienstverband en zal naar evenredigheid worden aangepast bij een deeltijd dienstverband.
3. De werknemer die overgaat naar een ander werkrooster heeft aanspraak op de roostertoelage behorend bij dit andere werkrooster. Indien sprake is van een lagere roostertoelage vindt in principe afbouw plaats ingevolge de met de OR afgesproken regeling.

Een werkgroep met vertegenwoordiging van Havenbedrijf Rotterdam en de vakbonden heeft in 2015 een voorstel ontwikkeld voor spelregels met betrekking tot de vaststelling van de Toelage Onregelmatige Dienst (TOD). De in de bijlage D. opgenomen bevindingen van deze werkgroep worden in beginsel overgenomen onder voorbehoud van goedkeuring door de leden van de vakbonden na afronding van de werkzaamheden van de werkgroep die zich gaat buigen over de handelwijze met betrekking tot de vaststelling van roosters

Artikel 19 Overwerkbeloning

1. De werknemer die is ingedeeld in één van de functionele salarisklassen 1 tot en met 10 en die overwerk verricht, ontvangt daarvoor een vergoeding overeenkomstig de volgende leden.
2. De vergoeding voor overwerk kan bestaan uit:
 - a. verlof gedurende een periode gelijk aan het aantal uren van het overwerk, vermeerderd met een periode berekend naar de percentages, genoemd in het zesde lid, of
 - b. verlof gedurende een periode gelijk aan het aantal uren van het overwerk, onder toekenning van een bedrag dat over die uren wordt berekend overeenkomstig het zesde lid, of
 - c. een bedrag dat wordt berekend overeenkomstig het zesde lid, waarbij de in dat lid genoemde percentages worden vermeerderd met 100.
3. Het verlof, bedoeld in het tweede lid, wordt zo spoedig mogelijk, maar in de regel niet later dan dertien weken na de week waarin het overwerk is verricht, verleend. Op verzoek van de werknemer kan, als de voortgang van de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, van de vorige volzin worden afgeweken.
4. Vergoeding op de wijze bedoeld in het tweede lid, onder b, vindt slechts plaats, als vergoeding op de wijze, bedoeld onder a, naar het oordeel van de werkgever gelet op de voortgang van werkzaamheden ongewenst is. Vergoeding op de wijze bedoeld in het tweede lid, onder c, vindt slechts plaats, als vergoeding op de wijze bedoeld onder a en b, naar het oordeel van de werkgever gelet op de voortgang van de werkzaamheden ongewenst is.
5. Bij de berekening van de overwerkbeloning wordt onder uurloon verstaan: het uurloon, zijnde 1/156 deel van het salaris bij een arbeidsduur van 36 uur per week, en de toelage ingevolge het bepaalde in artikel 18.
6. Als de vergoeding voor overwerk plaatsvindt zoals beschreven in het tweede lid onder b of c, wordt het bedrag van de vergoeding voor elk van de daarvoor in aanmerking komende uren berekend naar een percentage van het uurloon. Vindt vergoeding plaats zoals beschreven in het tweede lid onder a, dan wordt de periode waarmee het verlof wordt vermeerderd, berekend naar een percentage van het aantal overuren van het overwerk.
Deze percentages bedragen:
 - a. 100 % voor overwerk op:
 1. zaterdag tussen 14.00 en 24.00 uur;
 2. een zon- of feestdag en – bij een wisselend werkrooster – op een roostervrije dag die is aangewezen als vervangende zon- of feestdag;
 - b. 75 % voor overwerk op:

2. zaterdag tussen 00.00 en 14.00 uur;
 3. een vervangende zaterdag die – bij een wisselend werkrooster – als roostervrije dag is aangewezen;
 4. maandag en – bij een wisselend werkrooster – op een daarmee gelijk te stellen dag tussen 00.00 en 06.00 uur;
 - c. 50 % voor overwerk op maandag tot en met vrijdag en op roostervrije tijd, behoudens het bepaalde onder b. en d.
 - d. 25 % voor overwerk in het eerste uur voorafgaande aan het begin of aansluitend aan het einde van de werktijd.
7. Is voor de werknemer volgens rooster een zaterdag, een zondag of een feestdag als werkdag aangewezen, dan geldt voor overwerk op deze dagen het bepaalde in het voorgaande lid onder c. en d.
 8. De werkgever kan voor bepaalde werknemers de vergoeding voor overwerk vervangen door een vaste toeslag.

Artikel 20 Waarnemingstoeslag / inconveniëntenvergoeding

A. Waarnemingstoeslag

1. De werknemer die gedurende een tijdvak van dertig aaneengesloten kalenderdagen onafgebroken belast is geweest met de volledige waarneming van een hogere functie, kan voor de tijd van de waarneming een aanspraak hebben op een waarnemingstoeslag. Deze toeslag is op het moment van de toekenning daarvan gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de werknemer zou hebben gekregen op dat tijdstip bij bevordering tot de functie die hij tijdelijk bekleedt, en het door hem op dat tijdstip daadwerkelijk genoten salaris. Op het tijdstip waarop de werknemer, als ware hij bevorderd tot de functie die hij tijdelijk waarneemt, aanspraak zou krijgen op een periodieke verhoging van het salaris in die functie geldt het volgende. In dat geval wordt de toeslag opnieuw bepaald en wel zodanig dat het bedrag aan salaris, vermeerderd met de toeslag, gelijk blijft aan het salaris, dat de werknemer bij bedoelde bevordering zou hebben genoten.
2. De werknemer heeft geen aanspraak op waarnemingstoeslag indien bij de waardering van de functie van de werknemer reeds rekening is gehouden met het feit dat hij is aangewezen te eniger tijd een werknemer die een hoger gewaardeerde functie bekleedt, te vervangen.

B. Inconveniëntenvergoeding

Voor arbeid onder bezwarende omstandigheden kan in bepaalde gevallen een vergoeding worden toegekend. In dit verband wordt verwezen naar de in overleg met de Ondernemingsraad vastgestelde bedrijfsregeling ter zake.

Artikel 21 Verschuivingstoeslag.

1. De werknemer wiens werktijd – anders dan op eigen verzoek – wordt verschoven, ontvangt daarvoor een vergoeding:
 - a. indien, zonder dat het bedrijfsbelang dit vereist, binnen een maand voor de aanvang van de oorspronkelijke werktijd hem deze verschuiving van werktijd wordt aangezegd;
 - b. indien het bedrijfsbelang dit vereist en binnen 72 uur voor de aanvang van de oorspronkelijke werktijd hem deze verschuiving van werktijd wordt aangezegd.
2. De vergoeding bedraagt voor elk uur dat verschoven wordt 25% van het uurloon.

Artikel 22 Zorgverzekering

1. De werkgever heeft ten behoeve van haar werknemers en postactieven een collectief arrangement afgesloten.

De inhoud van dit collectieve arrangement bevat de volgende elementen:

- a. Korting op de basisverzekering en aanvullende verzekeringen
Werknemers, postactieven (AOW- en FLO-gerechtigden) en hun gezinsleden ontvangen een zo groot mogelijke korting op de basisverzekering en aanvullende verzekeringen, rekening houdende met de wettelijke mogelijkheden, mits deze basisverzekering wordt aangegaan conform het collectief contract;

- b. Werkgeversbijdrage op de aanvullende verzekeringen
Werknemers, hun niet-werkende echtgeno(o)t(e) en postactieven ontvangen een werkgeversbijdrage van 50% op de premie van de aanvullende verzekering van de zorgverzekeraar waarmee werkgever een collectief contract heeft gesloten. De werkgeversbijdrage wordt gegeven aan de medewerker, hun niet-werkende echtgeno(o)t(e) of postactieve die gekozen heeft voor de meest uitgebreide aanvullende verzekering (inclusief tandheelkunde) met maximaal het wettelijk verplichte eigen risico.
2. De premies voor de basisverzekering en de aanvullende verzekering van het collectief contract worden door de werkgever op het loon ingehouden.

Artikel 23 Uitkering bij overlijden

1. Bij overlijden van de werknemer wordt het loon dat aan hem verschuldigd is tot en met de dag van het overlijden, uitbetaald aan de nagelaten betrekkingen zoals beschreven in lid 2 en 3 van dit artikel.
2. Zo spoedig mogelijk na het overlijden wordt aan de weduwe of weduwnaar van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, een bedrag uitgekeerd gelijk aan het loon over een tijdvak van drie maanden.
3. Bij ontstentenis van een weduwe of weduwnaar van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, geschiedt de uitkering ten behoeve van de minderjarige wettige, natuurlijke, stief- en pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen, dan geschiedt de uitkering ten behoeve van ouders, meerderjarige kinderen, broers of zusters voor wie de werknemer kostwinner was.
4. Als de overledene geen betrekkingen als bedoeld in het tweede en derde lid nalaat, kan de uitkering door de werkgever geheel of ten dele worden aangewend ter betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, als de nalatenschap van de overledene voor de betaling van die kosten ontoereikend is.
5. De uitkering, bedoeld in het tweede lid, wordt verminderd met het bedrag van de overeenkomstige uitkering krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Artikel 24 Reiskosten woon – werkverkeer

1. Binnen de onderneming is een regeling voor vergoeding van reiskosten voor woon – werkverkeer van kracht.
2. De bedrijfsregeling voor vergoeding van reiskosten voor woon – werkverkeer wordt verder door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld.
3. De reiskostenvergoeding woon-werkverkeer, voor werknemers met standplaats WPC is € 0,12 en voor werknemers met een andere standplaats dan het WPC, is de vergoeding € 0,19.

Artikel 25 Spaarloonregeling

Vervallen

Hoofdstuk 6 FEESTDAGEN

Artikel 26 Feestdagen

1. Indien de bedrijfsuitvoering het toelaat, wordt de werknemer verlof verleend op de hierna genoemde feestdagen:
Nieuwjaarsdag;
Goede Vrijdag;
de Paasdagen;
Hemelvaartsdag;
de Pinksterdagen;
de Kerstdagen;
de dag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd;
Bevrijdingsdag;
alsmede op iedere dag, die daarenboven geheel of gedeeltelijk door de werkgever wordt aangewezen.
2. Voor zover het belang van de werkgever zich daar niet tegen verzet is het toegestaan op 5 en 31 december de arbeid om 16.00 uur te beëindigen.
3. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze CAO worden de zon- en feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten, dat aanvangt op 0.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.
4. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in een wisselend werkrooster betreft dan wel de bedrijfsomstandigheden dit noodzaken.
5. Indien op een binnen het rooster vallende feestdag niet wordt gewerkt, wordt het loon over die feestdag normaal doorbetaald.

Artikel 27 Compensatie feestdagen

1. Aan de werknemer, werkzaam in wisselend werkrooster, wordt compensatie verleend voor de feestdagen, voor zover die niet op zaterdag of zondag vallen, die samenvallen met roostervrije dagen.
2. Aan de werknemer, werkzaam in wisselend werkrooster, wordt compensatie verleend voor de feestdagen, voor zover die niet op zaterdag of zondag vallen, waarop volgens rooster is gewerkt.
3. Voor de toepassing van het eerste en tweede lid wordt een compensatiedag gesteld op 8 uur. De compensatieuren worden bijgeschreven op de verlofkaart.

Hoofdstuk 7 BUITENGEWOON VERLOF

Artikel 28 Calamiteitenverlof en ander buitengewoon verlof

1. De werknemer die op grond van de Waz recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn loon.
2. In aanvulling op het eerste lid wordt verlof met behoud van loon in de volgende gevallen gegeven:
 - a. bij eigen huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer: op de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en gedurende twee, niet door een werkdag van deze dag gescheiden, achtereenvolgende werkdagen.
Bij ondertrouw in verband met het eigen huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer op de dag van ondertrouw.
Indien het huwelijk of het geregistreerd partnerschap wordt aangegaan nadat tussen dezelfde personen een notarieel samenlevingscontract is gesloten wordt het aantal bij het huwelijk of het registreren van het partnerschap toe te kennen verlofdagen verminderd met het aantal verlofdagen dat reeds bij het sluiten van het notarieel contract is toegekend;
 - b. bij het door de werknemer sluiten van een notarieel samenlevingscontract op de dag van het sluiten van dit contract en gedurende twee, niet door een werkdag van deze dag gescheiden, achtereenvolgende werkdagen;
 - c. na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent: twee dagen waarop gewoonlijk arbeid wordt verricht. Dit kraamverlof wordt opgenomen binnen een tijdvak van vier weken te rekenen vanaf de eerste dag na de geboorte van het kind;
 - d. voor het bijwonen van een huwelijk of het registreren van het partnerschap van bloed- of aanverwanten in de eerste en tweede graad: één dag;
 - e. bij overlijden van echtgenoot(o)t(e) of geregistreerde partner, ouders, pleeg-, stief-, schoonouders, kinderen, stief- of pleegkinderen gedurende de dag van overlijden tot en met die van de begrafenis (crematie) en voor het bijwonen der begrafenis (crematie) van overige bloed- en aanverwanten tot en met de tweede graad: ten hoogste twee dagen;
 - f. bij 25- en 40- en 50-jarige jubilea van de werknemer: één dag. Slechts in het geval dat de werknemer in het kader van de verzelfstandiging van de tak van dienst per 1 januari 2004 in dienst is getreden van de werkgever worden de reeds opgebouwde dienstjaren bij de overheid meegenomen in de opbouw van jubileumjaren bij de werkgever;
 - g. voor het bijwonen van vergaderingen van ondernemingsraden en onderdeelcommissies, indien de werknemer lid is van een deze organen, alsmede voor het noodzakelijke vooroverleg ten behoeve van deze vergaderingen;
 - h. voor de volgende vormen van maatschappelijk verlof voor evenveel uren als betrokkene zelf in mindering van zijn jaarlijkse vakantie voor dat doel beschikbaar stelt, met een maximum van 72 uur afwezigheid per jaar:
 1. het als afgevaardigde van een plaatselijke afdeling bijwonen van landelijke vergaderingen van politieke partijen;
 2. het deelnemen aan vergaderingen van landelijke, kerkelijke organen in het kader van kerkgenootschappelijke organisatie-eisen;
 3. het zonder vergoeding leiden of meewerken aan jeugdkampen of andere evenementen ten behoeve van een verantwoorde vakantiebesteding voor de jeugd die anders niet in de gelegenheid is met vakantie te gaan;
 4. het zonder vergoeding leiden van of meewerken aan uitstapjes voor bejaarden;
 5. het zonder vergoeding meewerken aan uitstapjes voor invaliden of reizen zoals met de Henry Dunant;
 6. het volgen of leiden van een opleidingscursus voor jeugdleider;
 - i. gedurende een halve dag per jaar voor het verrichten van vrijwilligerswerk in door de werkgever geselecteerde projecten;
 - j. voor het volgen van cursussen en dergelijke volgens door de werkgever bij afzonderlijke regeling te stellen bepalingen;
 - k. voor het als docent of examinator meewerken aan cursussen en dergelijke in het belang voor de werkgever en voor zover dit een gemiddelde tijdsduur van vier uur per week niet te boven gaat.

3. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld te voldoen aan oproepen voor bloedtransfusie, het uitoefenen van kiesrecht, alsmede te voldoen aan enige andere verplichtingen door wet of overheid opgelegd, voor zover één en ander niet in vrije tijd kan geschieden.
4. Het verlof, bedoeld in het tweede lid, onderdelen f tot en met i, wordt slechts verleend voor zover het belang van de werkgever zich daartegen niet verzet.
5. Buiten de gevallen in dit artikel voorzien, kan de werkgever in zeer bijzondere gevallen verlof verlenen.
6. Verlof dat aan de werknemer op grond van het tweede lid wordt verleend in verband met aanverwantschap die door zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap is ontstaan met bloedverwanten van zijn echtgen(o)ot(e), wordt op gelijke wijze verleend aan de werknemer die ongehuwd samenwoont als bedoeld in artikel 1a van deze CAO met betrekking tot dezelfde bloedverwanten van de partner.
7. Behoudens in dringende gevallen moet verlof ten minste 24 uren tevoren worden aangevraagd bij de werkgever. Indien dit aantoonbaar niet mogelijk is geweest en voor de afwezigheid van de werknemer gegronde redenen bestonden, wordt de werknemer geacht verlof met behoud van loon te hebben genoten.

Artikel 29 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke werknemer, die op grond van de Waz recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van haar loon.
2. De vrouwelijke werknemer heeft recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof gedurende ten minste 16 weken.
3. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals is aangegeven in een aan de werkgever over te leggen schriftelijke verklaring van een arts of een verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Het verlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling. Indien een vrouwelijke werknemer zwanger is van een meerling, bestaat het recht op zwangerschapsverlof vanaf tien tot uiterlijk acht weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.
4. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling minder dan zes weken, respectievelijk acht weken in geval van een meerling, heeft bedragen.

Artikel 30 Loon bij zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De wettelijke uitkering in verband met zwangerschap en bevalling wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de werknemer op grond van het eerste lid van artikel 29 recht heeft.
2. De werknemer die recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof, is verplicht mee te werken aan de aanvraag van de wettelijke uitkering door de werkgever bij het UWV en de uitbetaling daarvan door het UWV aan de werkgever.
3. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de vrouwelijke werknemer de wettelijke uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de werknemer een boete wordt opgelegd, dan wel het recht op de Waz - uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan haar schuld of toedoen te wijten is, wordt de wettelijke uitkering zoals die zou zijn toegekend zonder dat van het voorgaande sprake was geweest, op het loon in mindering gebracht.
4. De wettelijke doorbetalingstermijn en aanvullingstermijn bij ziekte dient in geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof te worden opgeschort, tenzij er sprake is van ziekte die geen verband houdt met de zwangerschap of bevalling.

Artikel 31 Ouderschapsverlof

1. De werknemer die op grond van de Waz recht heeft op ouderschapsverlof, heeft over de uren dat hij dit verlof geniet, maar ten hoogste over 13 maal de formele arbeidsduur per week, aanspraak op doorbetaling van zijn loon, berekend naar een percentage bepaald in het tweede lid maar uitsluitend voor zover dit recht in Regeling E bij deze CAO niet nader is ingeperkt. In geval van overgangsrecht worden afwijkende percentages gehanteerd.

2. De doorbetaling van het loon als bedoeld in het vorige lid verloopt volgens onderstaande tabel:

Schaal 1	90%
Schaal 2	85%
Schaal 3	80%
Schaal 4	70%
Schaal 5	60%
Schaal 6 en hoger	50%

3. Het is de werknemer verboden gedurende de uren dat hij betaald ouderschapsverlof geniet, betaalde arbeid te verrichten. De werkgever kan hieromtrent nadere regels stellen. Met betrekking tot het ouderschapsverlof geldt tevens hetgeen hieromtrent in regeling E is vastgelegd.

Artikel 32 Adoptie- en pleegzorgverlof

1. De werknemer die op grond van de Waz recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn volledige loon.
2. De wettelijke uitkering van het adoptie- of pleegzorgverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de werknemer op grond van het eerste lid recht heeft.
3. De werknemer is, wanneer hij recht heeft op adoptie- en pleegzorgverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag van de wettelijke uitkering door de werkgever bij het UWV en de uitbetaling daarvan door het UWV aan de werkgever.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de werknemer de wettelijke uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de werknemer een boete wordt opgelegd, dan wel het recht op de uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt de uitkering, als ware van het voorgaande geen sprake geweest, op het loon in mindering gebracht.
5. Het adoptie- en pleegzorgverlof schort de termijn van 24 maanden als bedoeld in artikel 49 van deze CAO niet op.

Artikel 33 Kortdurend zorgverlof

Kortdurend zorgverlof is het verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 1 van de Waz. Kortdurend zorgverlof is bedoeld om de noodzakelijke verzorging te geven voor

- a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- b. een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
- c. een kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- d. een pleegkind dat blijkt de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als de werknemer en dat hij als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt;
- e. een bloedverwant in de eerste of tweede graad;
- f. degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer; of
- g. degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.

Kortdurend zorgverlof kan worden toegekend als de werknemer de enige is die de zieke op dat moment kan verzorgen.

1. De werknemer met een volledig dienstverband kan voor maximaal 72 uur per kalenderjaar aanspraak maken op kortdurend zorgverlof op grond van de Waz.
2. Het maximum van 72 uur wordt voor de werknemer met een deeltijd arbeidsovereenkomst naar evenredigheid verminderd.
3. Het verlof komt voor de rekening van de werkgever.

Artikel 34 Langdurend zorgverlof

Langdurend zorgverlof is het verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2 van de Waz. Langdurig zorgverlof is bedoeld voor:

- a. de verzorging van een persoon als bedoeld in artikel 33 die levensbedreigend ziek is; of
- b. de noodzakelijke verzorging van een persoon als bedoeld in artikel 33 die ziek of hulpbehoevend is

Langdurig zorgverlof kan worden toegekend als de werknemer de enige is die de zorg kan geven.

1. De werknemer kan voor maximaal 6 maal de wekelijkse formele arbeidsduur per week per kalenderjaar aanspraak maken op langdurig zorgverlof op grond van de Waz.
2. Het verlof komt voor de helft voor rekening van de werknemer.
3. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf weken
4. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
5. De werknemer dient het verzoek om verlof ten minste twee weken voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk in bij de werkgever onder opgave van de reden, de persoon die verzorging behoeft, het tijdstip van ingang, de omvang, de voorgenomen duur van het verlof en de spreiding van de uren over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak.
6. De werkgever bepaalt in overleg met de werknemer de wijze waarop de verrekening van het verlof met hem plaatsvindt.

Artikel 35 Vakbondsfaciliteiten

1. Indien en voor zover het belang van de werkgever zich daartegen niet verzet, wordt aan de werknemer verlof met behoud van loon verleend tot ten hoogste 216 uren per jaar voor:
 - a. het bijwonen van congressen of algemene vergaderingen van een werknemersorganisatie die partij bij deze CAO is, indien de werknemer bestuurslid van een landelijke vakgroep of afgevaardigde van de Rotterdamse afdeling is;
 - b. het bijwonen van vergaderingen van het hoofdbestuur, de bondsraad of de landelijke groepszaken van één van de onder a bedoelde werknemersorganisatie, indien de werknemer lid is van een van deze organen;
 - c. het ontplooiën van bestuurlijke en / of vertegenwoordigende activiteiten binnen zijn werknemersorganisatie, die ertoe strekken de doelstellingen van deze organisatie te ondersteunen;
 - d. het - op uitnodiging van zijn werknemersorganisatie - als cursist deelnemen aan een cursus;
 - e. het ondernemen van activiteiten voor vakbondskaderleden als vakbondsconsulent, gericht op individuele belangenbehartiging.
2. Het in het vorige lid bedoelde verlof mag worden verleend tot ten hoogste 288 uren per jaar aan leden van het hoofdbestuur van een werknemersorganisatie die partij is bij deze CAO.
3. In zeer bijzondere gevallen kan de werkgever een regeling op individueel niveau treffen, als het gaat om verlof met behoud van loon, bedoeld in het eerste lid, onderdeel e.
4. Verder is geregeld dat aan de werknemersorganisaties die partij zijn bij de CAO, gratis zaalruimte beschikbaar wordt gesteld voor vergaderingen met hun leden inzake de arbeidsvoorwaardenvorming bij de werkgever.

Artikel 36 Extra verlof zonder behoud van loon

Verlof zonder behoud van loon kan indien en voor zover het belang van de werkgever zich daartegen niet verzet, worden gegeven in de volgende gevallen:

1. Voor het als docent of examinator medewerken aan cursussen en dergelijke, uitgaande van of van belang voor de werkgever, indien en voor zover zulks een tijdsduur van gemiddeld vier uur per week te boven gaat.
2. Voor privé-doeleinden op voorwaarde dat, indien zodanig verlof wordt verleend voor langer dan veertien kalenderdagen, de betreffende werknemer is gehouden de volledige werkgevers- en werknemersbijdragen ter zake van pensioenpremies en de volledige ziektekostenbijdrage voor eigen rekening te nemen.
3. Voor doeleinden, welke het algemeen belang mede of in overwegende mate dienen.

Artikel 37 Geheel of gedeeltelijk doorbetaald verlof in kader Wet arbeid en zorg

1. Indien de werknemer geheel of gedeeltelijk doorbetaald verlof geniet en in aanmerking komt voor een uitkering als bedoeld in de Waz geschiedt de doorbetaling van het loon slechts voor zover het deze uitkering te boven gaat.
2. Wanneer de werknemer geheel of gedeeltelijk betaald verlof opneemt, is de werknemer verplicht eraan mee te werken dat hij voor een financiële tegemoetkoming op basis van de Waz in aanmerking komt, De financiële tegemoetkoming zal worden uitbetaald via de werkgever.

Hoofdstuk 8 VAKANTIE

Artikel 38 Vakantieduur algemeen

1. De werknemer heeft in elk kalenderjaar aanspraak op vakantie met behoud van loon.
2. De aanspraak op vakantie bedraagt per kalenderjaar voor werknemers met een volledig dienstverband 180,8 uur
3. Met ingang van de dag dat de arbeidsduur per week van de werknemer op grond van de overgangsmaatregel Regeling J. Ouderenbeleid wordt teruggebracht, wordt de duur van zijn vakantie naar evenredigheid verminderd en vervalt de vermeerdering van vakantie, bedoeld in artikel 39.
4. Voor de verkoop en aankoop van vakantie-uren wordt verwezen naar regeling F (cafetariasysteem) van deze CAO.

Artikel 39 Verlenging vakantieduur

Gedurende het kalenderjaar waarin de werknemer een van de hierna vermelde leeftijden zal bereiken, heeft de werknemer recht op een verlenging van de in artikel 38 bedoelde vakantieduur met het aangegeven aantal uren per jaar:

15 tot en met 17 jaar:	21,6	vakantie-uren;
18 jaar:	14,4	vakantie-uren;
19 jaar:	7,2	vakantie-uren;
45 jaar tot en met 49 jaar:	7,2	vakantie-uren;
50 jaar tot en met 54 jaar:	14,4	vakantie-uren;
55 jaar tot en met 59 jaar:	21,6	vakantie-uren;
60 jaar en ouder:	28,8	vakantie-uren;

Slechts indien een werknemer voor 1 januari 1997 in dienst was bij de Gemeente Rotterdam en in het kader van de verzelfstandiging per 1 januari 2004 in dienst is getreden van het Havenbedrijf Rotterdam N.V. gelden de volgende verlengingen:

30 jaar tot en met 39 jaar:	7,2	vakantie-uren;
40 jaar tot en met 44 jaar:	14,4	vakantie-uren;
45 jaar tot en met 49 jaar	21,6	vakantie-uren;
50 jaar tot en met 54 jaar	28,8	vakantie-uren;
55 jaar tot en met 59 jaar	36,0	vakantie-uren;
60 jaar en ouder:	43,2	vakantie-uren.

Artikel 40 Gedeeltelijke vakantie

1. De vakantierechten van de werknemer die in de loop van een kalenderjaar in dienst treedt of wordt ontslagen, wordt vastgesteld in evenredigheid met het aantal uren waarop hij krachtens artikel 38 en 39 aanspraak zou hebben, indien hij het gehele jaar in dienst was.
2. De vakantierechten van de werknemer met een deeltijd arbeidsovereenkomst, worden bepaald in evenredigheid met het aantal uren waarop hij recht zou hebben indien hij een volledig dienstverband zou hebben.
3. De duur van de vakantie van de werknemer wordt vanaf het tijdstip waarop hij geen arbeid verricht, naar evenredigheid verminderd, indien hij langer dan een maand geen arbeid verricht, met uitzondering van hetgeen is bepaald in het levensloopreglement.
4. Vermindering als bedoeld in het vorige lid wordt niet toegepast:
 - a. in geval geen arbeid wordt verricht wegens verleende vakantie, toegekende roostervrije tijd of een toegekende langdurend zorgverlofperiode;
 - b. gedurende de periode van afwezigheid wegens zwangerschap en bevalling, of niet aan schuld of nalatigheid te wijten ziekte van de werknemer;
5. Indien het belang van de werkgever het onvermijdelijk maakt dat de vakantie geheel aaneengesloten of het aaneengesloten deel daarvan als bedoeld in artikel 41, eerste lid wordt genoten buiten het tijdvak van 1 mei tot 1 oktober, wordt de vakantie of het aaneengesloten deel daarvan met 1/3 vermeerderd.

Artikel 41 Verlenen van vakantie

1. De vakantie wordt als regel voor 2/3 deel, maar in elk geval ten minste voor 10 werkdagen aaneensluitend verleend.
2. De vakantie wordt, voor zover de belangen van de werkgever en van de overige werknemers dit toelaten, zoveel mogelijk verleend in het tijdvak van 1 mei tot 1 oktober. Dit geldt in het bijzonder voor de aaneengesloten periode bedoeld in het vorige lid.
3. Indien voor de functie van de werknemer een rooster geldt, zal de duur van de aaneengesloten vakantie tenminste gelijk zijn aan het aantal aaneengesloten werkdagen volgens dat rooster.
4. De vakantie-uren waarop de werknemer jaarlijks recht heeft, worden in principe opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak hierop ontstaat.
5. Ten aanzien van de tijdstippen waarop en de tijdvakken waarin vakantie zal worden verleend wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de werknemer, voor zover de belangen van de werkgever en die van de overige werknemers dit toelaten.
6. Aan een werknemer kan op andere, door godsdienstige of culturele opvattingen ingegeven feestdagen dan die vermeld in artikel 26 verlof worden verleend gedurende maximaal drie dagen. De werknemer dient zijn wensen als bedoeld in de vorige volzin, ten minste drie maanden tevoren kenbaar maken.
7. Als de werknemer een verklaring van zijn vorige werkgever kan overhandigen waaruit de duur van de resterende vakantie die hij niet tijdens zijn vorige arbeidsovereenkomst heeft opgenomen blijkt, heeft de werknemer het recht die vakantie op te nemen zonder behoud van loon.

Artikel 42 Intrekking vakantie; vakantie en ziekte

1. Verleende vakantie kan worden ingetrokken, wanneer de voortgang van de werkzaamheden dat noodzakelijk maken. In dat geval wordt de dag waarop de werknemer als gevolg hiervan slechts gedeeltelijk vakantie heeft genoten niet als vakantie aangemerkt. Indien de werknemer als gevolg van de intrekking van de vakantie geldelijke schade lijdt, wordt de aantoonbare schade hem door de werkgever vergoed.
2. Indien de werknemer tijdens de vakantie ziek wordt en de ziekte komt vast te staan op een door de werkgever te bepalen wijze, wordt de tijd gedurende welke hij ziek was niet als vakantie aangemerkt. In dit verband wordt verwezen naar de procedures ziek- en betermelding.
3. Tijdens arbeidsongeschiktheid worden wettelijke vakantie-uren volledig opgebouwd. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, waarbij de werknemer op arbeid-therapeutische basis wordt ingezet of vervangende aangepaste werkzaamheden verricht dan wel bij volledige arbeidsongeschiktheid worden wettelijke vakantie-uren afgeschreven wanneer verlof wordt opgenomen.

Artikel 43 Opnemen niet genoten vakantie in volgende kalenderjaar

1. Indien aan de werknemer in een kalenderjaar de vakantie niet of niet geheel is verleend, wordt hem de niet genoten vakantie zoveel mogelijk in het volgende kalenderjaar verleend, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.
2. Het bepaalde in het vorige lid geldt met dien verstande dat aan de werknemer in principe in een kalenderjaar niet meer vakantie wordt verleend dan anderhalf maal het aantal uren waarop hij in dat kalenderjaar krachtens de artikelen 38 en 39 aanspraak heeft.
3. Een aanspraak op vakantie verjaart door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak op vakantie is ontstaan.

Artikel 44 Teveel genoten vakantie

1. Indien de werknemer in enig kalenderjaar meer vakantie heeft genoten dan waarop hij ingevolge dit hoofdstuk aanspraak heeft, wordt dit meerdere verrekend met de vakantie waarop hij in een of meer volgende kalenderjaren aanspraak heeft.
2. Indien de werknemer tot de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst meer vakantie heeft genoten dan waarop hij tot die datum aanspraak heeft, is hij verplicht het loon over de teveel genoten vakantie terug te betalen.

3. De werknemer neemt in beginsel alle niet genoten vakantie-uren op voor het einde van zijn arbeidsovereenkomst. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden de niet-genoten vakantie-uren uitbetaald. Het uitbetaalde bedrag is gelijk aan het loon over de niet genoten uren.
4. Bij overlijden van de werknemer worden niet genoten vakantie-uren uitbetaald aan de nagelaten betrekkingen zoals beschreven in artikel 23. Het uitbetaalde bedrag is gelijk aan het loon over de niet genoten uren.

Hoofdstuk 9 VAKANTIETOELAGE

Artikel 45 Vakantietoelage

1. De werknemer ontvangt jaarlijks in de maand mei een vakantietoelage.
2. Het jaar waarover de vakantietoelage wordt uitbetaald, loopt van 1 juni van het voorafgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar.
3. De vakantietoelage wordt per maand opgebouwd door een reservering van 8% over de berekeningsgrondslag.
4. De berekeningsgrondslag omvat de som van de volgende daadwerkelijk uitbetaalde loonbestanddelen:
 - a. het salaris;
 - b. de toelage ingevolge het bepaalde in artikel 18 (toelage onregelmatige dienst).
5. De minimum vakantietoelage voor de werknemer van 23 jaar en ouder bedraagt het jaarlijks door de rijksoverheid vastgestelde bedrag.
6. Bij uitdiensttreding wordt de gereserveerde vakantietoelage direct uitbetaald.

Hoofdstuk 10 DERTIENDE MAAND

Artikel 46 Dertiende maand

1. De werknemer heeft recht op een dertiende maand.
2. De dertiende maand wordt, onverminderd het bepaalde in het derde lid, uitbetaald in de maand december.
3. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst van de werknemer vindt de uitbetaling plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de werknemer werkzaam is geweest.
4. De dertiende maand wordt maandelijks opgebouwd en bedraagt 8,33 %. De grondslag voor de dertiende maand bedraagt 12 x het salaris (exclusief vakantietoelage en toelage onregelmatige dienst)
5. Het jaar waarover de dertiende maand wordt uitbetaald, loopt van 1 januari tot en met 31 december.

Hoofdstuk 11 ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 47 Algemeen

1. De werkgever stelt nadere regels bij ziekte (ziek- en hersteldmeldingen, geneeskundige controle, etc.).
2. De kosten van een geneeskundig onderzoek volgens de bepalingen van dit hoofdstuk komen ten laste van de werkgever.

Artikel 48 Definities

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. passende arbeid: alle arbeid, waarvoor de werknemer gelet op zijn krachten en bekwaamheden is berekend tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd, zoals bedoeld in artikel 30 ZW en art. 7: 658a, lid 3, BW;
- b. arbeidsongeschiktheid voor en door de arbeid: arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebreken die in overwegende mate haar oorzaak vindt in:
 - de aard van de opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht of;
 - in een ongeval verband houdende met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht en die niet aan schuld of nalatigheid van de werknemer is te wijten.

Artikel 49 Recht op loon

1. De werknemer heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek vanaf de eerste dag van die ongeschiktheid recht op doorbetaling van het loon op de volgende wijze:
 - 1^e ziektejaar:
1^e t/m 12^e maand: 100% van het laatstverdiende loon.
 - 2e ziektejaar:
In de 13^e t/m de 18^e maand wordt 90% van het laatstverdiende loon doorbetaald.
In de 19^e t/m de 24^e maand wordt 80% van het laatstverdiende loon doorbetaald.
2. De werknemer heeft in de situaties genoemd in het eerste lid, ten minste recht op het wettelijk minimumloon, berekend naar rato van zijn formele arbeidsduur.
3. De werknemer heeft na afloop van de loondoorbetalingstermijnen (conform lid 1) recht op zijn loon bij arbeidsongeschiktheid door of tijdens het werk.
4. Een opnieuw ingetreden verhindering tot het vervullen van de functie wegens ziekte wordt voor het bepalen van de in het eerste lid genoemde termijn als een voortzetting van de vorige verhindering beschouwd, tenzij die verhindering zich voordoet nadat ten minste 4 weken zijn verstreken sedert de werknemer zijn functie volledig heeft hervat.
5. De werknemer die werkzaamheden verricht, hetzij zijn arbeid hetzij passende arbeid, in het kader van zijn reïntegratie zal over de gewerkte uren 100% van het loon ontvangen, ook al betreft dit arbeid die normaliter lager beloond is. Deze stimuleringsregel geldt voor werk en voor scholing gedurende de voor de werknemer geldende arbeidstijden en voor zover opgenomen in het plan van aanpak waarin heldere prestatiecriteria zijn neergelegd.
6. De werknemer behoudt na afloop van de termijn van twaalf maanden recht op de doorbetaling van zijn volledige loon bij arbeidsongeschiktheid voor en door de arbeid.
7. De periode waarover de werknemer voorafgaand aan de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, bedoeld in artikel 29, ziek is als gevolg van de zwangerschap, schort de periode, bedoeld in het eerste lid, op.
8. De doorbetaling van het loon, bedoeld in het eerste lid, eindigt indien de werknemer wordt herplaatst in een andere functie.

Artikel 50 Geen aanspraak op doorbetaling loon

Geen aanspraak op doorbetaling van loon bestaat:

- a. indien er blijkt het geneeskundig onderzoek, bedoeld in artikel 57, eerste lid, sprake is van een in dat lid, onderdeel c, bedoelde omstandigheid, tenzij de werknemer daarvan op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
- b. indien de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na indiensttreding en alsdan blijkt, dat de werknemer hierbij onjuiste informatie omtrent zijn gezondheid heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan de verklaring dat tegen de vervulling van zijn betrekking uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan, ten onrechte is afgegeven (zie ook artikel 2, lid 4), tenzij de werknemer aannemelijk maakt, dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.

Artikel 51 Opschorten van doorbetaling loon

1. De doorbetaling van loon wordt opgeschort, indien en voor zolang:
 - a. de werknemer weigert de in de artikelen 57, eerste lid, en 58, eerste lid, neergelegde verplichting tot het verlenen van medewerking aan een door of vanwege de Arbo-dienst in te stellen medisch onderzoek na te komen;
 - b. blijkt het geneeskundig onderzoek, bedoeld in artikel 57, eerste lid, zich de omstandigheid voordoet dat de werknemer ten onrechte heeft nagelaten zich onder geneeskundige behandeling te stellen, dan wel zich niet houdt aan de voorschriften hem door de behandelend geneeskundige gegeven, met dien verstande dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige aard zijn uitgezonderd;
 - c. blijkt het geneeskundig onderzoek, bedoeld in artikel 57, zich de omstandigheid voordoet dat de werknemer zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - d. de werknemer tijdens de verhindering om zijn functie te vervullen voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij dit door de Arbo-dienst in het belang van zijn genezing wenselijk wordt geacht en de werkgever daartoe toestemming heeft gegeven;
 - e. de werknemer in gebreke blijft op het door de Arbo-dienst bepaalde tijdstip en in de door deze dienst bepaalde mate zijn functie weer te vervullen, tenzij hij daarvoor een inmiddels opgekomen - door deze Arbo-dienst erkende - reden heeft opgegeven;
 - f. de werknemer door zijn toedoen er de oorzaak van is, dat controle bij ziekte niet kan plaats hebben;
 - g. de werknemer weigert om op verzoek van de werkgever de noodzakelijke informatie te verstrekken, die noodzakelijk is voor het in dit hoofdstuk bepaalde.
2. Ten aanzien van het in het eerste lid, onderdeel a, b en c, bepaalde vindt doorbetaling van loon wel plaats, indien de werknemer van het zich niet houden aan de voorschriften op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt.
3. Ten aanzien van het in het eerste lid, onderdeel e, bepaalde, kan doorbetaling van het loon wel plaatsvinden, indien de werknemer op grond van artikel 30 van de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen een deskundigenoordeel heeft aangevraagd.

Artikel 52 Loon bij ziekte bij overgangsmaatregel Regeling J. Ouderenbeleid en onbetaald/gedeeltelijk betaald verlof

1. De werknemer van wie de werktijd is teruggebracht ingevolge de overgangsmaatregel Regeling J. Ouderenbeleid, heeft recht op doorbetaling van het loon, bedoeld in artikel 49, met dien verstande dat de werknemer nooit een groter bedrag aan loon doorbetaald kan krijgen, dan dat hij doorbetaald zou hebben gekregen, indien hij niet ziek zou zijn geweest.
2. Voor de werknemer voor wie op grond van het bepaalde in regeling J (overgangsmaatregel voor 60 jaar en ouder) de arbeidsduur is teruggebracht en die geen gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid tot volledig uittreden met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 61 jaar heeft bereikt, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk (11) onder loon verstaan het bedrag van het loon dat feitelijk aan de werknemer op grond van genoemd artikel zou zijn doorbetaald indien hij niet ziek zou zijn geweest.
3. De werknemer die onbetaald dan wel gedeeltelijk betaald verlof geniet, heeft recht op doorbetaling van het loon, bedoeld in artikel 49, met dien verstande dat de werknemer nooit een groter bedrag aan loon doorbetaald kan krijgen, dan dat hij doorbetaald zou hebben gekregen, indien hij niet ziek zou zijn geweest.

Artikel 53 Samenloop met ZW - uitkering

1. Indien de werknemer ter zake van de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk recht heeft op een ZW - uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 49, eerste lid recht heeft.
2. Indien de werknemer door zijn schuld of toedoen niet voor een ZW - uitkering in aanmerking komt, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen ZW - uitkering ontvangt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van een volledige ZW - uitkering.
3. Indien de ZW - uitkering als gevolg van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer vermindering ondergaat, aan hem een boete wordt opgelegd, dan wel het recht op de ZW - uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van een volledige ZW - uitkering.
4. De werknemer verleent desgevraagd zijn medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de ZW - uitkering.

Artikel 54 Samenloop van loon bij ziekte met arbeidsongeschiktheidsuitkering

1. Indien de werknemer ter zake van de desbetreffende verhindering tot het vervullen van zijn betrekking recht heeft op een WAO/WIA-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij ingevolge het in artikel 49 eerste lid bedoelde loon recht heeft.
2. Indien de werknemer recht heeft op één WAO/WIA-uitkering uit hoofde van twee of meer arbeidsovereenkomsten, wordt die uitkering naar rato van het loon uit de verschillende functies in mindering gebracht op de arbeidsovereenkomst op grond waarvan het loon wordt doorbetaald.
3. Indien de werknemer geen WAO/WIA-uitkering aanvraagt binnen de volgens de WAO gestelde termijnen en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen WAO/WIA-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een WAO/WIA-uitkering zoals die zou zijn toegekend bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.
4. Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de werknemer de mate van arbeidsongeschiktheid niet kan worden vastgesteld en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een WAO-uitkering zoals die zou zijn toegekend bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.
5. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van de WAO/WIA-uitkering zoals die werd genoten voor vermindering van het bedrag plaatsvond.
6. De werknemer verleent op verzoek van de werkgever alle medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de WAO/WIA-uitkering.

Artikel 55 Passende arbeid

1. Indien de werknemer, die wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, in staat is passende arbeid te verrichten en hij door zijn werkgever of een andere werkgever daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, is hij verplicht die arbeid te verrichten.
2. Voor de toepassing van het in het eerste lid bepaalde kan passende arbeid als volgt aan de werknemer worden opgedragen:
 - a. een andere functie voor tijdelijke duur, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de arbeidsovereenkomst;
 - b. een andere functie bij wijze van proef, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de arbeidsovereenkomst;
 - c. een andere functie, door wijziging van de arbeidsovereenkomst;
 - d. bij een andere werkgever, door een tijdelijke detachering, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de arbeidsovereenkomst.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder een andere functie mede verstaan het verrichten van dezelfde werkzaamheden onder andere voorwaarden.

4. Indien de werknemer zonder goede reden weigert passende arbeid te verrichten, worden de inkomsten die hij met deze passende arbeid had kunnen ontvangen, geheel in mindering gebracht op zijn loon / uitkering, bedoeld in artikel 49 lid 1.
5. Dit artikel is niet van toepassing op vrouwelijke werknemers die zwangerschaps- of bevallingsverlof genieten.
Bij de beoordeling of er sprake is van passende arbeid zal worden gekeken naar de aard van de (intern dan wel extern) te verrichten werkzaamheden in relatie tot de individueel aanwezige kennis, ervaring en vaardigheden van de betrokken werknemer.
De functionele salarisklasse op zich kan geen zelfstandige grond zijn voor het weigeren van een andere functie.

Artikel 56 Inkomsten herplaatsing in mindering brengen op loon

1. Indien de werknemer tijdens de verhindering tot het vervullen van zijn functie, op grond van een aan de werkgever door de Arbo-dienst, door het UWV uitgebracht advies, in het belang van zijn genezing of zijn reïntegratie, dan wel in het kader van herplaatsing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, worden:
 - a. zolang hij krachtens artikel 49 aanspraak kan maken op zijn volle loon, de inkomsten uit deze arbeid hierop geheel in mindering gebracht;
 - b. zolang hij krachtens artikel 49 aanspraak kan maken op gedeeltelijke doorbetaling van zijn loon, bedoelde inkomsten hierop in mindering gebracht, voor zover deze het percentage van de doorbetaling van zijn loon te boven gaan.
2. Tot de in het eerste lid bedoelde inkomsten wordt tevens gerekend een herplaatsingstoelage, toegekend op grond van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, alsmede elke andere toelage, onder welke benaming ook, die geacht kan worden betrekking te hebben op de arbeid, bedoeld in het eerste lid.

Artikel 57 Geneeskundig onderzoek bij ziekte / ziekte in het buitenland

1. De werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan een door of vanwege de Arbo-dienst in te stellen medisch onderzoek ter beantwoording van de vragen:
 - a. of er sprake is van verhindering tot het vervullen van zijn functie wegens ziekte;
 - b. in welke mate er sprake is van verhindering als bedoeld onder a;
 - c. of de werknemer de verhindering tot het vervullen van zijn functie opzettelijk heeft veroorzaakt;
 - d. of de werknemer ten onrechte nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de voorschriften hem door de behandelende geneeskundige gegeven, met dien verstande dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heilkundige aard zijn uitgezonderd;
 - e. of de werknemer zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - f. of verdere maatregelen of voorzieningen nodig zijn in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid;
 - g. wanneer en in welke mate de vervulling van de functie kan worden hervat.
2. De geneeskundige die het onderzoek, bedoeld in het eerste lid, heeft verricht, deelt na het afsluiten van het onderzoek de uitkomst daarvan terstond schriftelijk mede aan de werknemer en zendt de werkgever zo spoedig mogelijk een afschrift van die mededeling.
3. Ziekte / ongeval in het buitenland dient dit per omgaande bij de werkgever te worden gemeld. Maandelijks dient een door de behandelend arts opgemaakte verklaring (niet handgeschreven) te worden overlegd; de gegevens, die deze verklaring in ieder geval dient te bevatten, zijn:
 - naam, adres, telefoonnummer, etc. van de behandelend arts
 - verblijfplaats van de werknemer
 - aanvangsdatum ziekte / datum ongeval
 - (vermoedelijke) duur arbeidsongeschiktheid
 - omschrijving ziektebeeld / ongeval
 - of de werknemer in staat is te reizen.
 De werknemer is verplicht terug te keren zodra de bedrijfsarts hem / haar hiertoe in staat acht.

Artikel 58 Geneeskundig onderzoek op initiatief van de werkgever

1. De werknemer, die zijn werkzaamheden verricht, maar van wie nochtans naar het oordeel van de werkgever, op goede gronden wordt verondersteld, dat zijn lichamelijke en / of geestelijke toestand van dien aard is, dat zijn belang, dat der werkgever of dat van bij zijn taakvervulling betrokken derden vordert, dat hij deze werkzaamheden niet verricht, is verplicht zich aan een geneeskundig onderzoek door of vanwege de bedrijfsarts te onderwerpen.
2. De werknemer die in verband met de uitoefening van zijn werkzaamheden aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, is verplicht zich te onderwerpen aan een periodiek geneeskundig onderzoek door of vanwege de bedrijfsarts, indien daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat.
3. De geneeskundige die het onderzoek, bedoeld in het eerste of tweede lid, heeft verricht, deelt na het afsluiten van het onderzoek de uitkomst daarvan terstond schriftelijk mede aan de werknemer en zendt de werkgever zo spoedig mogelijk een afschrift van die mededeling.
4. Indien in de gevallen, bedoeld in het eerste en het tweede lid, de werkgever, na overleg met de bedrijfsarts, van oordeel is, dat het niet verantwoord moet worden geacht, dat de werknemer nog langer zijn werkzaamheden verricht, is deze verplicht zich van de uitoefening daarvan te onthouden. Hij wordt alsdan arbeidsongeschikt geacht.

Artikel 59 Geneeskundig onderzoek op initiatief van de werknemer

De werknemer heeft het recht een arts van de Arbo-dienst rechtstreeks te consulteren ter zake van gezondheidsproblemen die naar zijn mening met zijn arbeidssituatie samenhangen.

Artikel 60 Informatieverstrekking

Op verzoek van de werkgever verstrekt de werknemer alle informatie die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.

Artikel 61 Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid

1. Aan de werknemer kan ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid worden gegeven wanneer:
 - a. sprake is van arbeidsongeschiktheid gedurende een onafgebroken periode van twee jaar en
 - b. herstel van zijn ziekte niet binnen een periode van zes maanden na deze termijn van twee jaar te verwachten is en
 - c. na een zorgvuldig onderzoek is gebleken dat het niet mogelijk is binnen de werkgever passende arbeid aan te bieden, dan wel dat de werknemer geweigerd heeft deze arbeid te aanvaarden.
2. In afwijking van lid 1 worden werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn in dienst gehouden en zo nodig in aangepast werk gereïntegreerd, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
3. De werkgever stelt de werknemer schriftelijk in kennis van het opstarten van de ontslagprocedure. Deze kennisgeving geschiedt niet eerder dan na een onafgebroken periode van 21 maanden arbeidsongeschiktheid.
4. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid onder sub c, vraagt de werkgever het oordeel van de bedrijfsarts en, indien de werknemer dit wenst, een door de werknemer aangewezen arts.
5. Indien het alleen mogelijk is de werknemer te herplaatsen in passende c.q. gangbare arbeid voor minder uren dan het aantal uren waarvoor de werknemer voordien werkzaam was, heeft het in het eerste lid bedoelde ontslag uitsluitend betrekking op het meerdere aantal uren.

Artikel 62 Overdracht van een recht op schadevergoeding:

Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.

Hoofdstuk 12 SUPPLETIEREGELING

Artikel 63 Suppletie

1. De werkgever draagt in bepaalde situaties van arbeidsongeschiktheid bij in de vorm van een suppletie.
2. Nadere voorwaarden met betrekking tot het vorige lid worden gesteld in de Regeling Suppletie (regeling H).

Hoofdstuk 13 PENSIOEN

Artikel 64 Pensioen

Op de werknemer zijn de bepalingen van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP van toepassing.

Hoofdstuk 14 Vitaliteitsbijdrage

Artikel 65 Vitaliteitsbijdrage

De werknemer heeft recht heeft op een vitaliteitsbijdrage ten bedrage van 2,3% van het voor hem geldende jaarsalarisschaalbedrag op jaarbasis met een bodembedrag van € 400. .

De werknemer bouwt de vitaliteitsbijdrage per maand dat hij in dienst is op. De bijdrage komt eenmaal per kalenderjaar in de maand juli tot uitbetaling. De vitaliteitsbijdrage vormt geen grondslag voor de vakantietoelage, de dertiende maand en overige toelagen.

Hoofdstuk 15 DIVERSEN

Artikel 66 Cafetariasysteem

De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om een arbeidsvoorwaardenpakket naar keuze samen te stellen. De mogelijkheden daartoe worden nader beschreven in Regeling F (Cafetariasysteem).

Artikel 67 Wacht- en waakdiensten

De werknemer, aan wie de verplichting is opgelegd zich buiten werktijd beschikbaar te houden voor het onmiddellijk verrichten van hem op te dragen werkzaamheden, heeft aanspraak op een toeslag overeenkomstig de bepalingen van de Regeling wacht- en waakdiensten (regeling B).

Artikel 68 Ouderenbeleid

Een werknemer kan vanaf 5 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd gebruik maken van de maatregelen zoals beschreven in de Regeling Ouderenbeleid (regeling J).

Artikel 69 Bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid

1. De werknemer, die na einde van zijn dienstverband in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, maakt onder voorwaarden, aanspraak op een bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid.
2. Nadere regels omtrent het bepaalde in het vorige lid, worden gesteld in de Regeling Bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid (regeling K).

Artikel 70 Kinderopvang

1. De werkgever draagt bij in de kosten van kinderopvang.
2. De financiering voor de werknemer verloopt via de Belastingdienst.

Artikel 71 HR Cyclus

Teneinde de dialoog tussen medewerker en leidinggevende te stimuleren en te faciliteren, hanteert het Havenbedrijf een jaarlijkse HR Cyclus met verschillende momenten waarop medewerkers en leidinggevendenden met elkaar in gesprek gaan over resultaten, ambities en ontwikkeling. Het doel van deze HR Cyclus is om iedere medewerker naar zijn/haar potentieel te brengen.

Het planningsgesprek, het voortgangsgesprek, de Ronde Tafel en het beoordelingsgesprek zijn onderdeel van deze cyclus en worden digitaal voorbereid en vastgelegd.

De HR Cyclus start aan het begin van het jaar met het planningsgesprek waarin het formuleren van prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen centraal staat. Halverwege het jaar vindt een voortgangsgesprek plaats waarin het functioneren in brede zin wordt besproken inclusief de voortgang op en de realisatie van afgesproken doelstellingen. Tijdens de Ronde Tafel sessies worden prestaties, potentieel en loopbaan- en ontwikkelperspectief van alle medewerkers besproken. Het jaar wordt afgesloten met een beoordelingsgesprek waarin medewerker en leidinggevende terugblikken op het afgelopen jaar. Er wordt dan expliciet stil gestaan bij de realisatie van doelstellingen, loopbaanperspectief en overige uitkomsten van de Ronde Tafel sessie.

Een volledige beschrijving van de HR Cyclus is opgenomen in de met de ondernemingsraad overeengekomen bedrijfsregeling Beoordelings- en Opmoedingsbeleid - HR Cyclus.

Artikel 72 Persoonlijke ontwikkeling van de werknemer

Met de werknemer worden afspraken gemaakt over de loopbaanontwikkeling en de vereiste kennis en vaardigheden van de werknemer, alsmede over de in dat kader door hem te volgen opleiding(en) en te ondernemen activiteiten. Nadere afspraken worden vermeld in het Beoordelings- en Ontwikkelingsformulier in Mijn Kompas. De in dit verband ter beschikking staande studiefaciliteiten zijn in overleg met de Ondernemingsraad in een bedrijfsregeling vastgelegd.

Artikel 73 Jubilea

1. In geval van een 12 ½, 25, 40 of 50 jarig bedrijfsjubileum ontvangt de jubilaris een bedrijfsjubileum-gratificatie.
2. In bepaalde situaties heeft een werknemer recht op een proportionele gratificatie.
3. Voor de verdere uitwerking van de bedrijfsjubileum-gratificatie, inclusief de proportionele gratificatie, wordt verwezen naar de Regeling Bedrijfsjubilea in de CAO (regeling O).
4. Voor de viering van de (bedrijfs)jubilea en hetgeen daarbij verder van toepassing is, wordt verwezen naar de in overleg met de OR vastgestelde bedrijfsregeling.

Artikel 74 Verhuisplicht / verhuiskosten

1. Als het belang van het bedrijf dit vereist, kan de werkgever de werknemer verplichten in of nabij de gemeente Rotterdam of, als zijn plaats van tewerkstelling is gelegen in een andere gemeente, in of nabij die gemeente te gaan wonen.
2. De werknemer die binnen twee jaren aan zijn verhuisplicht voldoet, heeft recht op een tegemoetkoming in de verhuiskosten, De hoogte van de vergoeding is vastgelegd in een bedrijfsregeling.
3. De werknemer die voldoet aan een verhuisplicht die hem bij zijn indiensttreding is opgelegd en van wie binnen twee jaren na de datum van indiensttreding en binnen één jaar na de datum van verhuizing op eigen verzoek of ten gevolge van feiten of omstandigheden die aan hemzelf te wijten zijn, de arbeidsovereenkomst eindigt op welke wijze dan ook, dient de tegemoetkoming terug te betalen.
4. De tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt aan de werknemer die voldoet aan een verhuisplicht die hem bij zijn indiensttreding is opgelegd, slechts toegekend als hij schriftelijk heeft verklaard dat de verplichting tot terugbetaling, bedoeld in het derde lid, hem bekend is.
5. De werkgever kan in bijzondere gevallen afwijken van de termijn, genoemd in het tweede lid.

Artikel 75 Verhuizing op medisch advies

1. De werknemer die op medisch advies in het belang van zichzelf, zijn echtgeno(o)t(e) of zijn eigen, stief- of pleegkinderen verhuist en in de kosten van die verhuizing niet krachtens enige wettelijke regeling een tegemoetkoming ontvangt, heeft recht op een tegemoetkoming in de verhuiskosten, als deze verhuizing plaatsvindt binnen één jaar nadat de medische noodzaak daartoe is ontstaan.
2. De werkgever kan in bijzondere gevallen afwijken van de termijn, genoemd in het eerste lid.

Artikel 76 Verhuisplicht / reis- en pensionkosten

1. De werknemer die op grond van artikel 74 in aanmerking kan komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten en die naar het oordeel van de werkgever niet dagelijks heen en weer kan reizen, heeft recht op een tegemoetkoming in de pensionkosten voor verblijf in een pension in een door de werkgever aangewezen gebied. Indien door de werkgever in voeding en huisvesting wordt voorzien, heeft de werknemer dit recht niet.
2. De werknemer, bedoeld in het eerste lid, heeft recht op een tegemoetkoming in de reiskosten voor gezinsbezoek.
3. De tegemoetkoming in de reis- en pensionkosten wordt ingetrokken, zodra de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet al het redelijkerwijs mogelijke heeft gedaan om aan zijn verplichting tot verhuizing te voldoen.
4. De berekeningsbasis voor verhuiskosten houdt in: de tot een jaarbedrag herleide som van het salaris dat voor de werknemer op het berekeningstijdstip geldt, met als minimum het normsalaris (100%) van functionele salarisklasse 6 uit de salarisschalen (bijlage A) en als maximum het normsalaris (100%) van functionele salarisklasse 14 uit de salarisschalen (bijlage A), in voorkomende gevallen verhoogd met een genoten herplaatsingstoelage krachtens het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 77 Werken na bereiken AOW gerechtigde leeftijd.

Met een gewezen werknemer met wie wegens het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd, de arbeidsovereenkomst is geëindigd, kan al dan niet aansluitend een arbeidsovereenkomst worden aangegaan.

Artikel 78 Schade aan privé eigendommen

In overleg met de Ondernemingsraad zal in een bedrijfsregeling worden vastgesteld op welke wijze wordt omgegaan met de afwikkeling van schade aan privé eigendommen.

Artikel 79 Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties

Aan werknemersorganisaties wordt een werkgeversbijdrage conform de zogenaamde AWVN-regeling toegekend. De bijdrage wordt naar evenredigheid van het aantal geregistreerde leden onder de contracterende werknemersorganisaties verdeeld.

Hoofdstuk 16 COMMISSIE VAN BEROEP

Artikel 80 Commissie van beroep

1. De werknemer kan voor iedere, door hem onjuist geachte, beslissing van de werkgever over zijn rechtspositie in beroep komen bij de Commissie van Beroep, tenzij hij er de voorkeur aan geeft om de tussenkomst van de kantonrechter in te roepen
2. Beroep is niet mogelijk in het geval het een beslissing betreft die voortvloeit uit een door de werknemer vermeende onjuiste interpretatie van een bepaling uit deze CAO of daarbij behorende regelingen.
3. Onder beslissing als bedoeld in het eerste lid worden eveneens begrepen een handeling en een weigering om te beslissen of te handelen.
4. De gewezen werknemer, de nagelaten betrekkingen van de werknemer of de nagelaten betrekkingen van de gewezen werknemer (voor "nagelaten betrekkingen": zie artikel 23 lid 2 en 3) heeft een gelijke bevoegdheid zoals omschreven in lid 1.
5. Bij behandeling van het ingestelde beroep is:
 - klager: degene, die het beroep heeft ingesteld;
 - verweerster: de werkgever.
6. Nadere regelgeving met betrekking tot de commissie van beroep is vastgelegd in regeling N van deze CAO.

Hoofdstuk 17 SLOTBEPALINGEN

Artikel 81 Hardheidsclausule

In alle gevallen waarin deze CAO niet voorziet dan wel tot onbillijke resultaten leidt, kan de werkgever de nodige voorzieningen treffen.

In die gevallen waarin, onverhoopt, later mocht blijken dat arbeidsvoorwaarden niet conform de toezegging tot het één – op - één overnemen vanuit de situatie van vóór 1 januari 2004 zijn vastgelegd respectievelijk worden toegepast of kunnen worden toegepast, zal in overleg tussen partijen alsnog een nadere regeling worden getroffen. In geval van onduidelijkheid kan het arbeidsvoorwaardenpakket van de Gemeente Rotterdam mede in aanmerking worden genomen voor de uitleg van een onduidelijke CAO bepaling.

Artikel 82 Duur, wijziging en opzegging van de CAO

1. De CAO treedt in werking op 1 januari 2016 en eindigt op 31 december 2018.
2. Met instemming van partijen kan deze CAO tussentijds worden gewijzigd.
3. Indien geen der partijen uiterlijk twee maanden voor de datum waarop deze CAO eindigt, bij aangetekend schrijven aan de andere partij het tegendeel kenbaar maakt, wordt de duur van deze CAO geacht stilzwijgend telkens voor een kalenderjaar te zijn verlengd.
4. In geval van stilzwijgende verlenging, conform lid 3, blijft onderhandeling over nieuwe loonafspraken door partijen mogelijk ten behoeve van de nieuwe CAO termijn.

Artikel 83 Overige Arbeidsvoorwaarden en faciliteiten

Naast de in deze CAO neergelegde arbeidsvoorwaarden bestaat er een pakket Overige Arbeidsvoorwaarden en faciliteiten (bedrijfsregelingen) bij de werkgever, die met de OR is overeengekomen.

Artikel 84 Sociaal Statuut

In het bedrijf is een Sociaal Statuut van toepassing, welke in overleg met de Ondernemingsraad is samengesteld en is ondertekend door de Vakorganisaties.

Artikel 85 Aanhaling

Deze overeenkomst kan worden aangehaald als “CAO Havenbedrijf Rotterdam N.V.”.

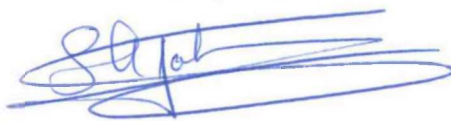
Aldus overeengekomen en getekend te Rotterdam,

d.d. 2 juni 2016

namens partij genoemd onder 1

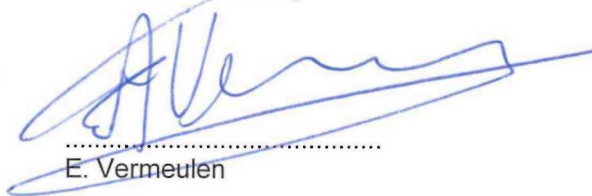
namens partijen genoemd onder 2

Havenbedrijf Rotterdam N.V.




.....
S.A. Jonker
Hoofd Human Resources

FNV Publiek Belang



.....
E. Vermeulen

CNV Publieke Diensten



.....
M. Tramper

OV-HbR



.....
J. Drenth

A. Regeling Integriteit

Artikel 1.

1. De werknemer is verplicht opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te verrichten die in verband staan met zijn functievervulling en die de belangen van de werkgever kunnen raken.
2. De werkgever voert een registratie van de in het eerste lid gedane opgaven.
3. Het is de werknemer verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede voortgang van de werkzaamheden niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.
4. De werkgever kan ter uitvoering van het gestelde in de vorige leden nadere regels stellen. In dit verband wordt verwezen naar de betreffende bedrijfscode.

Artikel 2.

1. Het is de werknemer verboden:
 - a. rechtstreeks of zijdelings deel te nemen aan of enig voordeel te trekken uit aannemingen of leveringen ten behoeve van de werkgever;
 - b. vergoedingen, beloningen, geschenken of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen in verband met de uitoefening van zijn functie;
 - c. voor persoonlijke doeleinden werkzaamheden te doen verrichten door personen in dienst van de werkgever;
 - d. ten eigen bate aan de werkgever toebehorende eigendommen te gebruiken;
 - e. ten eigen bate gebruik te maken van hetgeen hem in of in verband met zijn functie is bekend geworden.
2. De werkgever kan in bijzondere gevallen, onder door hem te stellen voorwaarden, ontheffing verlenen van het verbod, bedoeld in het vorige lid, onder b en d.
3. De werkgever kan regels stellen betreffende het deelnemen van de werknemer, rechtstreeks of zijdelings, aan aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen.
4. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent informatie over de inrichting van het bedrijf en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
5. Het kan voorkomen, dat de werknemer - met name bij demonstratieve acties / stakingen - gebruik wil maken van materieel van de werkgever. Onder andere om redenen van mogelijke problemen rond de aansprakelijkheid en rond continuïteit van de dienstverlening, is dat verboden, behoudens in bijzondere gevallen met toestemming van de werkgever.

Artikel 3.

1. De rekenplichtige werknemer wordt van de verplichting tot aanzuivering van een tekort geheel of gedeeltelijk ontheven naarmate hij het beheer nauwgezet heeft gevoerd en de nodige voorzorgen heeft genomen voor de bewaring van gelden en geldswaardige papieren.
2. Vloeit de verplichting tot aanzuivering van een tekort voort uit aansprakelijkheid voor ondergeschikt personeel dan wordt bovendien in aanmerking genomen in hoeverre hij op de handelingen van dat personeel deugdelijk toezicht heeft gehouden.
3. De rekenplichtige werknemer is van zijn verantwoordelijkheid ontheven gedurende de tijd dat hij door ziekte of wettige afwezigheid zijn beheer niet persoonlijk heeft gevoerd, indien gedurende die tijd zijn functie wordt waargenomen krachtens aanwijzing door of namens de werkgever.

Artikel 4.

Met in achtneming van art 7:661 BW kan de werknemer worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade als deze schade het gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid,

Artikel 5.

1. De werknemer is verplicht tijdens de vervulling van zijn functie de voorgeschreven uniform- of werkkleding te dragen.
2. Het is de werknemer toegestaan buiten de vervulling van zijn functie het voorgeschreven uniform te dragen. Dit geldt niet bij deelneming aan betogingen en optochten, tenzij daarvoor door of namens de werkgever toestemming is verleend.

3. De werkgever stelt regels betreffende de verstrekking, reiniging en herstelling van de in het eerste lid bedoelde kleding.

Artikel 6

1. De werkgever stelt een regeling vast voor het omgaan met vermoedens van misstanden.
2. De werknemer die misstanden volgens de regeling, bedoeld in het eerste lid, aan de orde stelt, wordt niet om die reden ontslagen of anderszins benadeeld in zijn positie in de organisatie.

B. Regeling wacht- en waakdiensten

Wacht- en waakdiensten worden buiten de normale werktijd verricht. De vergoeding voor het verrichten van wacht- en waakdiensten is vastgesteld als volgt:

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever incidentele thuiswachten verricht, ontvangt voor een aaneengesloten tijdvak van 24 uur op:
 - a. Maandag t/m vrijdag: 0,42 %
 - b. Zaterdagen: 1,38 %
 - c. Zondagen en feestdagen: 1,67 %

(Percentages van het normsalaris Fsk 7)
2. De werknemer die in opdracht van de werkgever geregelde thuiswachten verricht ontvangt per wacht- en waakteam een beloning per maand. De vaststelling van de beloning per maand vindt plaats door het percentage (20%) te delen door het aantal personen dat met de geregelde thuiswacht is belast (percentage van het normsalaris Fsk 7).

Een geregelde thuiswacht beslaat een volledige kalenderweek, inclusief eventuele feestdagen.

De werknemer die als gevolg van een wacht- en waakdiensten wordt opgeroepen en extra werk, verricht, ontvangt hiervoor een overwerkvergoeding. De hoogte van overwerkvergoeding is gebaseerd op het bepaalde in art.19 CAO. In afwijking van art 19 wordt ook een overwerkvergoeding toegekend aan werknemers die zijn ingedeeld in functionele salarisklasse 11 en hoger.

3. Aan de werknemer, die geregelde thuiswachten verricht, wordt compenserend verlof toegekend. De vergoeding bestaat uit het aantal verlofdagen van acht uur per werknemer en per jaar volgens onderstaande tabel.

Aantal werknemers in de thuiswacht	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	≥11
Aantal verlofdagen	24	12	8	6	5	4	3	3	3	2	2

Tijdens een periode gedurende welke de werknemer wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, wordt verlof toegekend naar evenredigheid van het aantal verrichte waakdiensten. Hierbij wordt uitgegaan van ten hoogste 48 weken per jaar, gedurende welke de werknemer thuiswachten kan verrichten. De uitkomst wordt naar boven afgerond op halve dagen. Indien het verlenen van verlof uit een oogpunt van het belang van de werkgever ongewenst is of indien de werknemer hierom verzoekt, wordt de aanspraak op verlof omgezet in een vergoeding in geld. Deze wordt berekend op basis van het loon van de werknemer.

5. De werknemer, die extra thuiswachten buiten en boven zijn normale rooster verricht als vervanger van een werknemer, die wegens ziekte verhinderd is zijn thuiswacht te verrichten, komt voor vergoeding van invaldiensten in aanmerking.

De vergoeding bedraagt naar keuze van de werknemer:

- een financiële vergoeding op grond van lid 1 van deze regeling of;
- compenserend verlof bestaande uit:
 - voor thuiswacht op een werkdag: 1 uur
 - voor thuiswacht op een zaterdag, zon- of feestdag: 3 uren

C. Regeling functiebeschrijving en functiewaardering

Functiebeschrijving

Artikel 1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. werknemer: de werknemer in de zin van deze CAO
- b. functie: het geheel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten en voortvloeiend uit de doelstelling van het Havenbedrijf Rotterdam N.V.
- c. organisatorische eenheid: een reeks van functies die in organisatorisch opzicht een bepaalde samenhang vertonen.

Artikel 2

Het beschrijven van organisatorische eenheden en alle daarbinnen voorkomende functies geschiedt volgens door de werkgever vast te stellen richtlijnen.

Artikel 3

De President-directeur bepaalt welke organisatorische eenheden binnen het bedrijf dienen te worden onderkend.

Artikel 4

Als de werknemer die door de President-directeur met de organisatiebeschrijving wordt belast een ander is dan de leidinggevende van de desbetreffende organisatorische eenheid, vindt verzameling en vastlegging van de gegevens plaats in overleg met laatstgenoemde.

Artikel 5

Als de werknemer die door de President-directeur met de functiebeschrijving wordt belast een ander is dan de werknemer die de functie vervult, vindt de beschrijving plaats in overleg met laatstgenoemde.

Artikel 6

1. De werknemer, die de functie vervult en degene aan wie hij middellijk of onmiddellijk ondergeschikt is, ontvangen een afschrift van de volgens het vorige artikel opgemaakte ontwerp – beschrijving.
2. De in het vorige lid bedoelde werknemers kunnen binnen 21 dagen na ontvangst van de opgemaakte ontwerp – beschrijving bij de directeur c.q. divisie manager daartegen schriftelijk en met redenen omkleed bedenkingen kenbaar maken.

Artikel 7

De directeur c.q. divisie manager beslist binnen drie weken na ontvangst van de bedenkingen over de verdere afhandeling.

Artikel 8

De organisatie- en functiebeschrijvingen worden door de President-directeur vastgesteld, na beoordeling van de eventuele ingebrachte bezwaren, zoals bedoeld in de vorige artikelen.

Artikel 9

De werknemer kan tegen een door de President-directeur genomen besluit beroep instellen bij de commissie van beroep. Het reglement dat de werkwijze van de commissie regelt, is in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld.

Artikel 10

De vastgestelde organisatie- en functiebeschrijvingen worden herzien, wanneer daartoe aanleiding bestaat. Het bepaalde in de overige artikelen van dit besluit is daarbij van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11

In de gevallen waarin deze regeling niet voorziet beslist de President-directeur.

Functiewaardering

Algemene bepalingen

Artikel 1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

werknemer:	de werknemer in de zin van deze CAO;
functie:	het geheel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten, voortvloeiend uit de doelstelling van het Havenbedrijf Rotterdam N.V.;
de methode van functiewaardering:	de door de werkgever vastgestelde methodiek van functiewaardering (de zogenaamde Rotterdamse methode, zoals vastgelegd in de bedrijfsregelingen.

Artikel 2

Bij het bepalen van de waarde van de functie wordt de in deze regeling neergelegde procedure in acht genomen.

Functie-informatie

Artikel 3

Het verzamelen en vastleggen van informatie over functies geschiedt onder verantwoordelijkheid van de President-directeur volgens de onder "Functiebeschrijving" neergelegde regels.

Functiewaardering

Artikel 4

Functiewaardering (FuWa) is het op systematische wijze, door middel van het wegen van de zwaarte van functies, legitimeren van rechtvaardige (consistente) beloningsverhoudingen. Deze beloningsverhoudingen moeten in het organisatiebeleid passen en moeten gericht zijn op de huidige positie en de toekomstige groei van het personeel.

Functies kunnen pas worden gewaardeerd nadat ze beschreven zijn volgens bovengenoemde beschrijvingsmethodiek.

Het functiemateriaal wordt ter waardering aangeboden aan de leden van de Decentrale waarderingscommissie (DWC). Tijdens een DWC-bijeenkomst wordt getracht afdelingsgewijs per functie een functionele schaalindeling te adviseren.

De DWC is een onafhankelijke adviescommissie en kent de volgende samenstelling:

Voorzitter: Directeur HR (bevoegdheid is gedelegeerd door President-directeur en heeft één stem) en 2 andere leden: bestaande uit OR (één stem) en de manager (één stem) van de betreffende afdeling. Alle leden bezitten één stem, waarbij de stem van de voorzitter doorslaggevend kan zijn.

Archivering en toetsing

Artikel 5

1. De President-directeur draagt er zorg voor dat alle op het waarden van functies binnen de afdelingen betrekking hebbende informatie op afdoende wijze wordt vastgelegd en bewaard.
2. Op verzoek van het hoofd HR stellen de divisie managers alle gevraagde informatie als bedoeld in het vorige lid aan hem ter beschikking.
3. De President-directeur stelt vast welke instanties en personen anders dan bedoeld in het vorige lid toegang tot de in het eerste lid bedoelde informatie hebben.

Herwaardering

Artikel 6

1. De President-directeur kan, indien noodzakelijk, tot herwaardering van de functie besluiten.
2. De werknemer kan de President-directeur schriftelijk en met redenen omkleed verzoeken om de waarde van zijn functie opnieuw te laten bepalen.

D. Regeling ziektekosten

De 1% regeling is uitsluitend van toepassing voor de werknemer van het Havenbedrijf en geldt als:

- a. de werknemer via het collectief contract van de werkgever een basisverzekering heeft afgesloten met maximaal het wettelijke verplichte eigen risico en
- b. de werknemer via het collectief contract van de werkgever de meest uitgebreide aanvullende verzekering (inclusief tandheelkunde) heeft afgesloten.

1%-regeling

1. Indien de –naar oordeel van de werkgever- in redelijkheid gemaakte ziektekosten in een kalenderjaar een bedrag van 1% van het inkomen van dat jaar van de werknemer overschrijdt, worden deze kosten aan de werknemer vergoed. Voor de toepassing van dit lid blijft buiten beschouwing de bijdrage van de werknemer in de kosten van de zorgverzekering en het voor dat jaar geldende eigen risico.
2. Indien de noodzakelijke kosten die de werknemer wegens ziekte voor zichzelf en voor zijn gezin heeft gemaakt een bedrag overschrijdt dat in verhouding tot zijn inkomen redelijkerwijs voor zijn eigen rekening kan komen, kan de werkgever onverminderd het bepaalde in het eerste lid in bijzondere gevallen in die kosten een tegemoetkoming toekennen.
3. Onder het inkomen in de zin van deze regeling wordt verstaan het inkomen als bedoeld in artikel 1, onderdeel d, van de Wet Privatisering ABP, vermeerderd met de inkomsten uit arbeid of bedrijf, waaronder mede te verstaan vroegere arbeid of bedrijf, verkregen inkomsten van hemzelf en van die gezinsleden die als gezinslid deelnemer zijn aan de zorgverzekering, en ook het ouderdomspensioen en de vakantie-uitkering op grond van de Algemene Ouderdomswet, die een gezinslid geniet.
4. Onder de inkomsten van de gezinsleden worden niet gerekend:
 - a. het werkgeversaandeel in sociale en pensioenverzekeringen;
 - b. inkomsten die strekken tot vergoeding van kosten die aan de arbeidsovereenkomst zijn verbonden, vergoedingen voor verblijf buiten Nederland daaronder begrepen;
 - c. vacatie- en presentiegelden;
 - d. kinderbijslag;
 - e. gratificaties;
 - f. vergoedingen voor studiekosten;
 - g. uitkeringen bij bijzondere gelegenheden of bijzondere omstandigheden die betrekking hebben op het gezinslid;
 - h. tantièmes.
5. Als de werknemer in de loop van een kalenderjaar in dienst treedt of uit dienst gaat zonder recht op enige uitkering ten laste van de werkgever, wordt het inkomen, bedoeld in het eerste lid, herleid tot een jaarbedrag door vermenigvuldiging met een breuk waarvan de teller 360 is en de noemer het aantal dagen dat de werknemer in dat kalenderjaar in dienst is geweest.
6. De werkgever kan over het bepaalde in dit artikel nadere voorschriften vaststellen; op 1 januari 2004 reeds bestaande toepassingsregels voor de 1 % -regeling, zoals beschreven in de bedrijfsregeling (1% regeling), blijven gehandhaafd.

E. Regeling ouderschapsverlof

Artikel 1 Recht op betaald ouderschapsverlof

1. De werknemer, die gedurende tenminste een jaar bij de werkgever in dienst is, heeft recht op ouderschapsverlof met gedeeltelijk behoud van loon, maar ten hoogste over 13 maal de formele arbeidsduur per week, als wordt voldaan aan één van de volgende voorwaarden:
 - a. De werknemer dient als ouder in een familierechtelijk betrekking te staan tot het kind,
 - b. De werknemer dient blijkens verklaringen uit het bevolkingsregister op hetzelfde adres woonachting te zijn als het kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van het kind op zich te hebben genomen.
2. Het recht op verlof moet worden genoten voordat het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt.
3. Indien de werknemer voor een kind reeds betaald ouderschapsverlof heeft genoten bij een andere werkgever, heeft hij voor datzelfde kind niet nogmaals recht op betaald ouderschapsverlof.
4. De werknemer, die gedurende minder dan een jaar bij de werkgever in dienst is, heeft alleen recht op onbetaald ouderschapsverlof voor zover dat recht de werknemer is toegekend in hoofdstuk 6 Waz.

Artikel 2 Opname van ouderschapsverlof

1. Het ouderschapsverlof bedraagt een aaneengesloten periode van ten minste één en ten hoogste zes maanden over ten hoogste de helft van de voor de werknemer geldende formele arbeidsduur met een minimum van 7,2 uur.
2. Indien het belang van de werkgever niet toelaat dat het ouderschapsverlof wordt verleend op de wijze zoals in het eerste lid omschreven, wordt na overleg met de werknemer een afwijkende regeling getroffen. Deze regeling leidt niet tot een vermindering van het aantal uren ouderschapsverlof, waarop de werknemer conform het eerste lid aanspraak maakt. Het verlof dient in zijn geheel te zijn genoten binnen een jaar na de door de werknemer gewenste aanvangsdatum.
3. Het is de werknemer verboden gedurende de uren dat hij betaald ouderschapsverlof geniet, betaalde arbeid te verrichten.

Artikel 3 Voorwaarden

1. De werknemer meldt het voornemen om ouderschapsverlof op te nemen ten minste drie maanden voor de door hem gewenste ingangsdatum door middel van het daarvoor vastgestelde aanvraagformulier.
2. De werknemer die voor een kind van al dan niet betaald ouderschapsverlof gebruik heeft gemaakt, heeft niet nogmaals voor datzelfde kind recht op al dan niet betaald ouderschapsverlof.

Artikel 4 Meerlingen

1. Bij twee- of meerlingen bestaat slechts voor één kind aanspraak op betaald ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 1 en voor de overige kinderen alleen recht op onbetaald ouderschapsverlof voor zover dat recht de werknemer is toegekend in hoofdstuk 6 Waz.
2. De bepalingen uit artikel 2, 3, 5, 6, en 7 zijn van overeenkomstige toepassing indien er voor het tweede en de meerdere kinderen van een twee- of meerling gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid onbetaald ouderschapsverlof te genieten.

Artikel 5 Ziekte

1. Indien de werknemer gedurende het betaald en/of onbetaald ouderschapsverlof wegens ziekte niet in staat is zijn arbeid te verrichten, vindt geen opschorting van het ouderschapsverlof plaats.
2. De werknemer die betaald en/of onbetaald ouderschapsverlof geniet en langer dan veertien kalenderdagen wegens ziekte niet in staat is zijn arbeid te verrichten, heeft met ingang van de vijftiende kalenderdag aanspraak op zijn volledige loon.

Artikel 6 Opbouw vakantie en vakantietoelage

1. De vakantieopbouw van de werknemer die betaald en/of onbetaald ouderschapsverlof geniet, wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het ouderschapsverlof.

2. Indien de werknemer wegens ziekte niet in staat is zijn arbeid te verrichten en deze ziekteperiode langer duurt dan 14 kalenderdagen, wordt met ingang van de vijftiende kalenderdag de vermindering van de opbouw van de vakantie beëindigd.
3. De opbouw van de vakantietoelage van de werknemer die ouderschapsverlof geniet, vindt plaats op basis van het loon genoemd in artikel 1, tweede, respectievelijk derde lid.
4. Indien de werknemer wegens ziekte niet in staat is zijn arbeid te verrichten en deze ziekteperiode langer duurt dan 14 kalenderdagen, vindt met ingang van de vijftiende kalenderdag de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van het volledige loon.

Artikel 7 Terugbetaling

1. De werknemer die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen zes maanden nadat hij betaald ouderschapsverlof op grond van deze regeling heeft genoten ontslag neemt op eigen verzoek dan wel om een dringende reden wordt ontslagen, is verplicht het loon dat hij op grond van artikel 1 heeft genoten, terug te betalen.
2. Geen terugbetalingsverplichting ontstaat indien de betrokkene na het ontslag aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, vanwege werkloosheid die is ontstaan doordat de werknemer ontslag heeft genomen omdat hij de echtgeno(o)t(e) volgt, die door geheel buiten hem liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet wijzigen.
3. De werknemer die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen drie maanden nadat hij betaald ouderschapsverlof op grond van deze regeling heeft genoten, op eigen verzoek een arbeidsovereenkomst aanvaardt voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, dient het loon dat hij op grond van artikel 1 heeft genoten over de uren waarmee zijn arbeidsovereenkomst wordt verminderd, terug te betalen.
4. De werknemer die van het betaald ouderschapsverlof gebruik maakt, dient zich tevoren schriftelijk akkoord te verklaren met het in het eerste en derde lid bepaalde.

Artikel 8 Zorgverzekering en pensioen

Er komt als gevolg van de toekenning van het betaald ouderschapsverlof geen verandering in de omvang van de bijdrage die de werknemer aan de zorgverzekering is verschuldigd en aan de verschuldigde bijdrage ter zake van de pensioenregeling.

Artikel 9 Slotbepalingen

1. Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere regeling treffen.
2. De werkgever kan ter uitvoering van dit besluit nadere regels stellen.

F. Regeling cafetariasysteem

Uitwisselen van arbeidsvoorwaarden.

Verkoop van vakantie-uren

1. De werknemer kan bij de werkgever voor 1 november een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 38, tweede lid - te verminderen in ruil voor een vergoeding, als bedoeld in het zesde lid hieronder.
2. Verder kan de werkgever maximaal 21,6 uur op grond van leeftijd toegekende vakantie-uren per kalenderjaar uitbetalen, mits financieel of organisatorische belangen zich daartegen niet verzetten. Het uit te betalen bedrag is gelijk aan het normaal over die dagen uit te betalen salaris.
3. Voor de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt het aantal vakantie-uren - na vermindering van de eventueel op grond van het eerste lid verkochte vakantie-uren in het kader van het uitwisselen van arbeidsvoorwaarden - minimaal 144 uren.
4. Voor de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt het aantal te verminderen vakantieuren op grond van het eerste lid maximaal 36,8 uur. Voor de werknemer die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week, geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum. De werknemer kan eveneens nog openstaand verlof uit eerdere kalenderjaren verkopen; het maximum te verkopen aantal uren in enig kalenderjaar bedraagt 104.
5. De werkgever wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
6. Tenzij anders is overeengekomen ontvangt de werknemer voor de op grond van het eerste lid verminderde vakantie-uren het loon per uur dat geldt in de maand waarop het verzoek tot verkoop wordt gedaan door de werknemer.

Aankoop van vakantie-uren

1. De werknemer kan bij de werkgever voor 1 november een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 38, tweede lid - te vermeerderen tegen inlevering van een vergoeding, als bedoeld in het vierde lid hieronder. Voor de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt het aantal op grond van het eerste lid te vermeerderen vakantie-uren maximaal 104 uren.
2. Voor de werknemer die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week, geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
3. De werkgever wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
4. Tenzij anders is overeengekomen wordt het salaris van de werknemer voor de op grond van het eerste lid meer verkregen vakantie-uren verminderd met een vergoeding ter hoogte van het salaris per uur dat geldt in de maand waarop het verzoek tot aankoop wordt gedaan door de werknemer.

G. Bijzondere toelagen

Artikel 1.

1. Aan de werknemer kan een gratificatie worden toegekend als hij:
 - een eenmalige bijzondere prestatie heeft verricht, of
 - gedurende vele jaren zeer goede prestaties verricht en de waardering voor die prestaties niet door middel van een salarisverhoging tot uitdrukking kan worden gebracht.
2. Een gratificatie wordt bruto toegekend en bedraagt ten hoogste € 6000,-.

Artikel 2.

Aan de werknemer kan volgens door de werkgever te stellen regels op grond van arbeidsmarktoverwegingen een toelage op het salaris dat voor hem geldt, worden toegekend (Arbeidsmarkttoelage - AMT-; zie hieronder).

Arbeidsmarkttoelage

1. De Arbeidsmarkttoelage (AMT) kan aan welke werknemer worden toegekend.
2. De AMT kan maximaal 15% bedragen.
3. De toelage wordt in eerste instantie voor maximaal 3 jaar toegekend.
4. De toelage wordt beëindigd, indien blijkt een jaarlijkse toets wordt vastgesteld dat de arbeidsmarktpositie voortzetting van de toelage niet langer rechtvaardigt of indien blijkt een functionerings- of beoordelingsgesprek wordt vastgesteld dat de werknemer niet langer goed functioneert.
5. De arbeidsmarkttoelage kan voor *onbepaalde duur* worden toegekend. In het geval door ontwikkelingen op de arbeidsmarkt op termijn de AMT voor bepaalde functies niet langer noodzakelijk wordt geacht, behoudt de zittende functievervuller de toelage mits de functionaris de toelage gedurende minimaal 6 jaar heeft ontvangen.

H. Suppletierегeling

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. betrokkene: de werknemer, aan wie ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte en die ten tijde van dat ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt is, met uitzondering van degene die zijn resterende verdienvermogen volledig benut in een of meer aangehouden functies;
- b. suppletie: de suppletie, bedoeld in artikel 63;
- c. dagloon: het dagloon in de zin van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, vermeerderd met het bedrag aan pensioenbijdragenverhaal, bedoeld in artikel 10 van de Wet financiële voorzieningen privatisering ABP, en in voorkomend geval verminderd met bijdragen strekkende tot betaling van de premie van een door of voor de betrokkene afgesloten particuliere zorgverzekering als bedoeld in artikel 1, tweede lid, onderdeel b, van het Besluit Algemene Dagloonregelen WAO;
- d. berekeningsgrondslag van de suppletie: het dagloon van betrokkene op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem recht op suppletie wordt toegekend, voor zover dat betrekking heeft op het loon uit de betrekking waaraan het recht op suppletie wordt ontleend;
- e. werkloosheidsuitkering: een periodieke uitkering ter zake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene;
- f. uitvoeringsinstelling: de instelling aan wie de werkgever, belast met de uitvoering van de suppletierегeling, de werkzaamheden, verbonden aan de uitvoering van de suppletierегeling heeft opgedragen.

Artikel 2 Recht op suppletie

1. Betrokkene heeft recht op suppletie vanaf het tijdstip dat aan hem ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte.
2. Het eerste lid is niet van toepassing, indien het in dat lid bedoelde ontslag wordt verleend na het moment dat de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 90 maanden onafgebroken heeft geduurd. Voor het bepalen van genoemde periode van 90 maanden worden perioden van ziekte samengeteld, indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Artikel 3

1. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op het recht op suppletie.
2. Onverminderd het eerste lid, omvat passende arbeid in de zin van de Werkloosheidswet voor de toepassing van de suppletie mede gangbare arbeid.
Hierbij wordt onder gangbare arbeid verstaan: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is.

Artikel 4

Het recht op suppletie komt niet tot uitbetaling voor zolang:

- a. betrokkene een WAO-uitkering ontvangt, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
- b. betrokkene is herplaatst in een functie waaraan hij recht kan ontlenen op herplaatsingstoelage als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 5

Het recht op suppletie eindigt:

- a. na ommekomst van de duur van de suppletie;
- b. met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;
- c. met ingang van de dag waarop de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Artikel 6 Suppletie

1. De suppletie bedraagt een percentage van de berekeningsgrondslag van de suppletie.
2. De berekeningsgrondslag van de suppletie wordt telkens aangepast aan de bij de werkgever van toepassing zijnde algemene loonwijzigingen.

3. Het in het eerste lid bedoelde percentage bedraagt:
 - a. gedurende de eerste drieëndertig maanden 80%; en
 - b. gedurende de daaropvolgende drieëndertig maanden 70%.

Artikel 7

1. In afwijking van artikel 6, derde lid, wordt, indien het in artikel 2 bedoelde ontslag is verleend op een latere datum dan op het moment waarop de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 24 maanden onafgebroken heeft geduurd, de in artikel 2, derde lid, genoemde periode verminderd met de periode die gelegen is tussen de ontslagdatum en het moment waarop genoemde ongeschiktheid 24 maanden onafgebroken heeft geduurd. Deze vermindering vindt plaats, te beginnen met de periode gedurende welke de betrokkene recht heeft op 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie.
2. Voor het bepalen van de in het eerste lid bedoelde periode van 24 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Artikel 8

1. Indien de betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie, ter zake van de arbeidsovereenkomst waaruit dat recht op suppletie is ontstaan, een werkloosheidsuitkering dan wel een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, wordt het bedrag van genoemde uitkering of uitkeringen in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer arbeidsovereenkomsten als de werknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de eerste volzin, toegerekend aan de arbeidsovereenkomst ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende arbeidsovereenkomsten.
2. Indien de betrokkene recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering die kan worden toegerekend aan een arbeidsovereenkomst waaruit hij is ontslagen op een datum, gelegen vóór de datum van ontslag uit de arbeidsovereenkomst ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, welk recht voortduurt na laatstgenoemde datum, wordt, in geval van een verhoging van de mate van arbeidsongeschiktheid, waardoor het bedrag van die arbeidsongeschiktheidsuitkering verhoogd wordt, uitsluitend het bedrag van die verhoging van die arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer arbeidsovereenkomsten als overheidswerknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de in die volzin eerstgenoemde arbeidsovereenkomst, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende arbeidsovereenkomsten.
3. Indien de toerekeningswijze, bedoeld in het tweede lid, in een individueel geval naar het oordeel van de werkgever leidt tot een kennelijk onredelijke uitkomst voor de betrokkene, kan de werkgever ten gunste van die betrokkene tot een wijze van toerekenen besluiten die met de strekking van dit artikel overeenkomt.

Artikel 9

1. Indien betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie inkomsten verwerft uit of in verband met arbeid of bedrijf, anders dan bedoeld in artikel 8, wordt de berekeningsgrondslag van de suppletie verminderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf.
2. Onder inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf als bedoeld in het eerste lid worden begrepen inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die zijn ontstaan:
 - a. met ingang van of na de dag waarop het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, hem is aangezegd;
 - b. gedurende non-activiteit, vakantie of verlof onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend;
 - c. vóór de dag van het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, anders dan bedoeld in onderdeel a en b, en artikel 8, tweede lid, voor zover uit deze arbeid of dit bedrijf na die dag inkomsten of meer inkomsten worden genoten door de betrokkene, terwijl die inkomsten of die meerdere inkomsten of een gedeelte daarvan, het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid dan wel verband houden met het ontslag.
3. In bijzondere gevallen kan de werkgever ten gunste van betrokkene afwijken van het tweede lid.

Artikel 10

Voor de toepassing van artikel 8 en 9 worden uitkeringen steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten indien, als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, één of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht heeft:

- a. vermindering ondergaan;
- b. blijvend geheel geweigerd worden;
- c. tijdelijk of blijvend gedeeltelijk geweigerd worden; dan wel
- d. in uitkeringsduur beperkt worden.

Artikel 11

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene aan wie een suppletie is toegekend, keert de werkgever een bedrag uit, gelijk aan de berekeningsgrondslag van de suppletie van betrokkene over een tijdvak van drie maanden.
2. Het in het eerste lid bedoelde bedrag wordt uitgekeerd aan de nagelaten betrekkingen, te weten: (zie tevens art 23 CAO):
 - a. aan de langstlevende der echtgenoten indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde;
 - b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon aan de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.
3. Voor de toepassing van het tweede lid worden mede als echtgenoot aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht, die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
4. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in het derde lid kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
5. Op het uit te keren bedrag, bedoeld in het eerste lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van zijn overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht had.

Artikel 12 Betaling van de suppletie

1. De werkgever stelt op aanvraag vast of er recht op suppletie bestaat.
2. Een aanvraag wordt ingediend door middel van een door de werkgever beschikbaar gesteld aanvraagformulier.
3. De werkgever betaalt de suppletie zo spoedig mogelijk uit, doch uiterlijk binnen een maand nadat hij het recht op die suppletie heeft vastgesteld. De werkgever betaalt de suppletie in de regel per maand achteraf.
4. De suppletie die niet in ontvangst is genomen of is ingevorderd binnen 3 maanden na de dag van betaalbaarstelling, wordt niet meer betaald. De werkgever kan in bijzondere gevallen ten gunste van betrokkene afwijken van de eerste volzin.

Artikel 13

1. De werkgever betaalt een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie indien uitsluitend onzekerheid bestaat omtrent de hoogte van de suppletie, omtrent het van de suppletie aan de betrokkene te betalen bedrag of omtrent het nakomen van een verplichting als bedoeld in artikel 3.
2. De werkgever kan op verzoek van de betrokkene een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie betalen indien onzekerheid bestaat omtrent het recht op suppletie.
3. Een voorschot als bedoeld in het eerste en tweede lid wordt beschouwd als een suppletie.

Artikel 14 Scholing, opleiding en onbeloonde activiteiten

1. De werkgever kan regels stellen op grond waarvan in bij die regels aan te geven gevallen en met inachtneming van bij die regels te stellen beperkingen de betrokkene bevoegd is deel te nemen aan een opleiding of scholing in dagonderwijs.
2. Het recht op suppletie van de betrokkene die gaat deelnemen aan een voor hem naar het oordeel van de uitvoeringsinstelling noodzakelijk opleiding of scholing, blijft bestaan totdat die opleiding of scholing is beëindigd, indien:
 - a. de opleiding of scholing arbeidsmarktgericht is, deel uitmaakt van het reïntegratieplan dat door de uitvoeringsinstelling in samenspraak met betrokkenen is vastgesteld; of
 - b. de opleiding of scholing arbeidsmarktgericht is en, wanneer er geen reïntegratieplan is, zoals bedoeld in onderdeel a, de uitvoeringsinstelling daarvoor toestemming geeft.
3. In afwijking van lid 2 blijft het recht op suppletie van de betrokkene die gaat deelnemen aan een voor hem naar het oordeel van de uitvoeringsinstelling noodzakelijk opleiding of scholing, na afloop van de ingevolge van de artikelen 2, 6 en 7 van deze regeling vastgestelde reguliere duur van de suppletie niet bestaan totdat die opleiding of scholing is beëindigd, indien:
 - a. tijdens de opleiding of scholing ter zake van die opleiding of scholing recht bestaat op een voorziening in de derving van de inkomsten;
 - b. de opleiding of scholing de strekking heeft om na afloop daarvan werkzaamheden bij één bepaalde onderneming of één bepaald bestuursorgaan te gaan verrichten;
 - c. de opleiding of scholing langer duurt dan één jaar;
 - d. tijdens de opleiding of scholing sprake is van het verrichten van productieve werkzaamheden.

Artikel 15

1. De betrokkene die onbeloonde activiteiten verricht, is verplicht daarvan mededeling te doen aan de werkgever.
2. De betrokkene heeft voor het verrichten van bijzondere vormen van onbeloonde activiteiten voorafgaande toestemming van de werkgever nodig.
3. De betrokkene kan onbeloonde activiteiten verrichten met behoud van suppletie indien naar het oordeel van de uitvoeringsinstelling:
 - a. de betreffende activiteiten van de betrokkene geen bedrijfsmatig karakter hebben;
 - b. de betreffende activiteiten van de betrokkene in de gegeven situatie doorgaans niet door een betaalde kracht zullen of kunnen worden verricht, en;
 - c. de instelling of de werkgever die de niet betaalde werkzaamheden organiseert, geen subsidie heeft of kan verkrijgen wat de loonkosten betreft.

I. Vervallen

J. Ouderenbeleid

Algemeen

De werknemer die:

- minder dan drie jaar verwijderd is van de dag waarop de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt
- minder dan drie jaar verwijderd is van een voor zijn betrekking geldende leeftijdsgrens voor functioneel leeftijdsontslag, wordt in de gelegenheid gesteld om, desgewenst met zijn levenspartner, deel te nemen aan een cursusweek.

Arbeidstijdverkorting voor oudere werknemers.

Werknemers kunnen vijf jaar voorafgaand aan de (minimale) AOW gerechtigde leeftijd in aanmerking komen voor een regeling waar de werknemer voor 80% werkt, 95% salaris ontvangt en 100% pensioen blijft opbouwen.

De in Artikel 4. opgenomen bepaling met betrekking tot aanspraken bij gedeeltelijke arbeidsduur is van toepassing. De gedeeltelijke arbeidsduur voor werknemers die van de regeling gebruik maken, bedraagt 80% van de arbeidsduur van een werknemer met een volledig dienstverband. Voor werknemers in vol- /semi continudienst met een feitelijke arbeidsduur van 33,6 resp. 34,8 uur, bedraagt de feitelijke arbeidsduur 80% van de feitelijke voltijd arbeidsduur.

Het salaris in deze regeling bedraagt 95% van het voltijd bedrag. De pensioenopbouw vindt plaats op basis van 100% van het voltijdbedrag. Voor werknemers met een gedeeltelijke arbeidsduur, wordt de regeling arbeidstijdverkorting voor oudere werknemers naar rato toegepast.

Verder wordt de per 1 januari 2016 toe te kennen éénmalige uitkering van € 500,- en toekomstige éénmalige uitkeringen volledig (niet naar rato) uitbetaald.

Bovenstaande regeling vervangt de regeling arbeidstijdverkorting voor oudere werknemers (hierna te noemen 60+ regeling). In dit verband is een overgangsmaatregel afgesproken.

Overgangsmaatregel

Werknemers die op 31 december 2015 in dienst en 60 jaar of ouder zijn, kunnen vanaf 1 januari 2016 participeren in de nieuwe regeling.

Werknemers die op 1 januari 2016 deelnemer zijn in de regeling arbeidstijdverkorting voor oudere werknemers (hierna te noemen 60+ regeling) kunnen blijven deelnemen aan deze regeling of overstappen naar de nieuwe regeling.

1. 60+ regeling

Aan werknemers die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt, kan, als zij dat wensen, worden toegestaan, dat zij hun middagpauze met een uur verlengen of hun werktijd 's middags een uur eerder beëindigen of 's morgens een uur later beginnen. Deze faciliteit wordt slechts op verzoek van betrokkene verleend.

2. Nevenfuncties.

Als de betrokken werknemer een betaalde nevenfunctie vervult en de totale omvang van de vervulde betaalde functies groter is dan 38 uur per week, is er nog geen sprake van een verminderde belastbaarheid en een behoefte aan meer vrije tijd. In dat geval komt betrokkene daarom niet in aanmerking voor deze faciliteit. Daarom wordt de faciliteit alleen verleend nadat belanghebbende schriftelijk heeft verklaard geen betaalde nevenfuncties te vervullen of nadat uit een schriftelijke opgave van betrokkene is gebleken, dat de totale omvang van zijn betaalde functies niet groter is dan 38 uur per week.

3. Opsparen.

Als regel mogen de vrije uren niet worden opgespaard tot een halve dag per week of anderszins. Dit lijdt uitzondering als de uitvoering van het werk om organisatorische redenen een arbeidstijdverkorting met een half uur per dag absoluut niet toelaat, zulks ter beoordeling van de leidinggevende; in dat geval kunnen de niet opgenomen vrije uren desgevraagd in vrije tijd worden gecompenseerd. Voorts lijdt dit uitzondering bij een medische indicatie.

4. Overwerk.

Omdat het verrichten van overwerk zich in principe niet verdraagt met de behoefte tot korter werken, mag aan personeelsleden die van de onderhavige regeling gebruik maken, in beginsel geen overwerk worden opgedragen. Hierop bestaan twee uitzonderingen:

- De werknemer stemt in met het verrichten van overwerk. Voor de berekening van de overwerkvergoeding wordt dan uitgegaan van de normale, onverkorte tijd.
- Onvoorziene omstandigheden maken het noodzakelijk, dat overwerk wordt opgedragen, hoewel betrokkene daarmee niet instemt.

Dit overwerk zal veelal een incidenteel karakter dragen, bijvoorbeeld ten gevolge van het uitlopen van een karwei of van een plotseling optredende vertraging. In dat geval wordt – met inachtneming van de overige ter zake geldende bepalingen – over het halve uur waarover geen vrijaf kon worden verleend, overwerkvergoeding verstrekt, zij het dat voor de berekening van het uurloon waarop de vergoeding gebaseerd is, uiteraard wordt uitgegaan van de normale, onverkorte werktijd.

K. Bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid

Paragraaf 1.

Algemene bepalingen

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. werkloosheid: werkloosheid in de zin van artikel 16 van de Werkloosheidswet;
- b. betrokkene: de werknemer die werkloos is geworden;
- c. dagloon: het dagloon in de zin van de Werkloosheidswet zonder toepassing van het maximum als bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen;
- d. aanvullende uitkering: de aanvullende uitkering bedoeld in paragraaf 2 van deze regeling;
- e. aansluitende uitkering: de aansluitende uitkering bedoeld in paragraaf 3 van deze regeling;
- f. bovenwettelijke uitkering: de aanvullende- en aansluitende uitkering, met uitzondering van de werkloosheidsuitkering als bedoeld in artikel 9, derde lid;
- g. werkloosheidsuitkering: uitkering toegekend door werkgever als bedoeld in artikel 9, derde lid;
- h. bovenwettelijke reïntegratiemaatregelen: de maatregelen bedoeld in paragraaf 4 van deze regeling;
- i. pensioenreglement: pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP;
- j. pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement
- k. AOW-gerechtigde leeftijd: de leeftijd, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet
- l. Transitievergoeding: de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 en volgende van het Burgerlijk Wetboek

Paragraaf 2.

Aanvullende uitkering

Artikel 2

Voorwaarden voor recht op uitkering

1. Recht op een aanvullende uitkering heeft de betrokkene die:
 - a. recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en
 - b. werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 9 lid 1 onder a de categorie 1 van de CAO.
2. Geen recht op aanvullende uitkering heeft betrokkene als op voorhand schriftelijk is vastgelegd dat verlenging van arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet de intentie is.
3. Het recht op een aanvullende uitkering komt niet tot uitbetaling indien en voor zolang betrokkene ter zake van een zelfde ontslag recht heeft op suppletie, als bedoeld in regeling I (Suppletie).

Artikel 3

Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag

De berekeningsgrondslag voor de aanvullende uitkering is het dagloon op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene recht op aanvullende uitkering wordt toegekend, voor zover dat betrekking heeft op het loon uit de arbeidsovereenkomst waaraan het recht op aanvullende uitkering wordt ontleend. Een eventuele transitievergoeding wordt in mindering gebracht op aanvullende uitkering.

Artikel 4

Hoogte van de uitkering: indexering

De berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering wordt telkens aangepast aan de bij de werkgever geldende wijziging van het loon.

Artikel 5

Hoogte van de uitkering: bedrag

1. De uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering bedragen tezamen een percentage van de berekeningsgrondslag voor de aanvullende uitkering.
2. Het in het eerste lid genoemde percentage bedraagt:
 - a. gedurende de eerste vijftien maanden 80% en

- b. vervolgens 70%.
3. Een eventuele verlenging van de uitkering krachtens artikel 43 van de Werkloosheidswet schort de termijn gedurende welke 80% van de berekeningsgrondslag wordt uitgekeerd niet op.

Artikel 6

Beëindiging van het recht op uitkering

De bepalingen betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 7

Herleving van het recht op uitkering

De bepalingen betreffende de herleving van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 8

Verlenging van het recht op uitkering

De bepalingen betreffende de verlenging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 9

Verplichtingen en sancties

1. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aanvullende uitkering, met dien verstande dat een boete in de zin van de Werkloosheidswet niet leidt tot een verandering in het bedrag van de aanvullende uitkering.
2. Indien betrokkene ontslagen wordt op grond van reorganisatie, nadat hij heeft aangegeven voor dit ontslag in aanmerking te willen komen en de uitkering krachtens de Werkloosheidswet als gevolg hiervan als sanctie gedeeltelijk geweigerd wordt, wordt de aanvullende uitkering door de werkgever zodanig verhoogd dat de uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering tezamen een bedrag vormen dat overeenkomt met het bedrag waarop betrokkene conform artikel 3 jo. artikel 5 van deze regeling recht zou hebben gehad indien hij niet te kennen zou hebben gegeven voor ontslag in aanmerking te willen komen.
3. Indien betrokkene ontslagen wordt op grond van reorganisatie, nadat hij heeft aangegeven voor dit ontslag in aanmerking te willen komen en de uitkering krachtens de Werkloosheidswet als gevolg hiervan geheel geweigerd wordt, kent de werkgever een werkloosheidsuitkering toe, waarvan de hoogte en de duur overeenkomen met de uitkering krachtens de Werkloosheidswet waarop betrokkene conform artikel 3 jo. artikel 5 van deze regeling recht zou hebben gehad indien hij niet te kennen zou hebben gegeven voor ontslag in aanmerking te willen komen. Op deze werkloosheidsuitkering zijn de bepalingen van de Werkloosheidswet van overeenkomstige toepassing. Voor de toepassing van deze regeling wordt de werkloosheidsuitkering gelijkgesteld aan een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

Artikel 10

Anticumulatie

Artikel 34 van de Werkloosheidswet is van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 11

Scholing

De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 12

Aanvulling op ZW - uitkering

1. De betrokkene die wegens ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten en dientengevolge een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt, heeft, indien voldaan wordt aan het bepaalde in artikel 2, recht op een aanvulling op die ZW - uitkering.
2. De ZW - uitkering en de in het eerste lid genoemde aanvulling bedragen tezamen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat betrokkene op grond van artikel 5 zou hebben ontvangen wanneer hij niet ziek zou zijn geweest.

3. Voor de gewezen werknemer die recht heeft op een uitkering op basis van de Waz in verband met haar zwangerschap, bevalling, adoptie en opname van een pleegkind bedraagt de som van deze uitkering en de in het eerste lid genoemde aanvulling tezamen een bedrag dat gelijk is aan het voor haar geldende dagloon.
4. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet is van overeenkomstige toepassing op de aanvulling als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 13

Uitkering bij overlijden

1. Na het overlijden van betrokkene hebben zijn nabestaanden recht op een aanvulling op de overlijdensuitkering als bedoeld in artikel 35 en artikel 36, eerste lid, Ziektewet tot 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.
2. Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van betrokkene ter zake van zijn overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in deze CAO, dan wel krachtens enige wettelijk verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

Paragraaf 3.

Aansluitende uitkering

Artikel 14

Diensttijd

1. In deze paragraaf wordt verstaan onder 'diensttijd': de aan het ontslag voorafgaande, in dienst van de werkgever en in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het deelnemerschap in de zin van het pensioenreglement is verbonden, alsmede de tijd die door inkoop voor pensioen geldig zou zijn verklaard.
2. Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de arbeidsovereenkomst waaruit de werkloosheid is ontstaan, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het deelnemerschap in de zin van het pensioenreglement niet is verbonden.
3. In afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid blijft buiten beschouwing:
 - a. diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een jaar;
 - b. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld, een daarmee gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid of een bovenwettelijke uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid;
 - c. diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag wegens deelname aan de FLO - regeling;
 - d. tijd, bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenreglement;
 - e. tijd uit een ander bestaand dienstverband, dan wel uit een dienstverband dat de betrokkene had kunnen continueren, doch uit welke hij vrijwillig werkloos is geworden met ingang van de datum waarop de uitkering krachtens de Werkloosheidswet ingaat.

Artikel 15

Voorwaarden voor recht op uitkering

1. Recht op een aansluitende uitkering heeft de betrokkene die:
 - a. recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en;
 - b. werkloos is als gevolg van een ontslag uit een dienstverband voor onbepaalde tijd op grond van:
 - opheffing van zijn functie
 - reorganisatie
 - overcompleteet
 - ongeschiktheid voor de functie wegens ziekte.
2. Het recht op de aansluitende uitkering ontstaat op de eerste dag van de werkloosheid, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de uitkering krachtens de Werkloosheidswet geëindigd is op grond van artikel 20, lid 1, onderdeel e van de Werkloosheidswet.

3. Het recht op een aansluitende uitkering komt niet tot uitbetaling indien en voor zolang betrokkene ter zake van een zelfde ontslag recht heeft op een suppletie, als bedoeld in regeling I, suppletieregeling.

Artikel 16

Duur van de uitkering

1. De duur van de aansluitende uitkering is afhankelijk van de diensttijd en de leeftijd van de oud-medewerker.
 - Als de medewerker op de dag van ontslag jonger is dan 21 jaar, is de duur van de uitkering gelijk aan 3 maanden; én 19,5% van de diensttijd.
 - Als de medewerker op de dag van ontslag ouder is dan 21 jaar, is de duur van de uitkering gelijk aan 3 maanden; én 19,5% van de diensttijd; én 1,5 % van de diensttijd per leeftijdsjaar ná het 21e levensjaar.Hiervan wordt de duur van de aanvullende uitkering afgetrokken.
Een uitkering op basis van de Algemene Ouderdomswet wordt in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.
2. De betrokkene die op de datum van het ontslag de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de dag waarop de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Artikel 17

Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag

Artikel 3 is van toepassing op de aansluitende uitkering,

Artikel 18

Hoogte van de uitkering: indexering

Artikel 4 is van toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 19

Hoogte van de uitkering: bedrag

De aansluitende uitkering bedraagt gedurende de gehele duur van de uitkering 70% van de berekeningsgrondslag.

Artikel 20

Beëindiging van het recht op uitkering

1. De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
2. In afwijking van het gestelde in het eerste lid eindigt het recht op een aansluitende uitkering niet in geval van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte en er geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet.
3. Het in het eerste lid gestelde geldt niet in het geval het recht op uitkering krachtens artikel 20, eerste lid, onderdeel e van de Werkloosheidswet zou worden beëindigd wegens het verstrijken van de uitkeringsduur. In dat geval eindigt het recht op de aansluitende uitkering na het verstrijken van de uitkeringsduur als bedoeld in artikel 16.

Artikel 20a

Nawerking ZW en Waz :

Indien op grond van de ZW dan wel op grond van de Waz na aanvang van de aansluitende uitkering recht ontstaat op een uitkering krachtens de ZW (Ziektewet), respectievelijk de Waz, wordt deze uitkering in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.

Artikel 21

Herleving van het recht op uitkering

1. De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de herleving van het recht op uitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
2. De artikelen 43 van de Werkloosheidswet met betrekking tot verlenging van het recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet is niet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 22

Verplichtingen en sancties

1. Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
2. Tijdens ziekte is het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 23

Anticumulatie

Artikel 35 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 24

Scholing

De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 25

Uitkering bij overlijden

1. Na het overlijden van betrokkene hebben zijn nabestaanden recht op een aanvulling op de overlijdensuitkering als bedoeld in artikel 35 en artikel 36, eerste lid, Ziektewet tot 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.
2. Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van zijn overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in deze CAO, dan wel krachtens enige wettelijke verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

Paragraaf 4.

Bovenwettelijke reïntegratiemaatregelen

Artikel 26

Regeling tegemoetkoming verhuiskosten

1. Aan de betrokkene die elders arbeid of een bedrijf ter hand gaat nemen en recht heeft of zou krijgen op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering indien hij geen betrekking zou hebben aanvaard of bedrijf ter hand zou hebben genomen, kan op zijn aanvraag een vergoeding van € 2.270,00 worden toegekend als tegemoetkoming in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing.
2. Indien de betrokkene uit anderen hoofde eveneens recht heeft op een tegemoetkoming in de verhuiskosten, wordt deze vergoeding op de in het eerste lid genoemde tegemoetkoming in mindering gebracht.

Artikel 27

1. Om voor een verhuiskostenvergoeding op basis van artikel 26 in aanmerking te komen dient de uitkeringsgerechtigde:
 - a. de werkloosheid door het ter hand nemen van arbeid of bedrijf met ten minste 50% - met een minimum van 5 uur - te verminderen;
 - b. te verhuizen binnen 6 maanden na de vermindering van de werkloosheid, doch uiterlijk 3 maanden voor de oorspronkelijk vastgestelde beëindigingdatum van de uitkeringsperiode;
 - c. arbeid te aanvaarden voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met een duur van minimaal 1 jaar, blijkend uit een te overleggen arbeidscontract;
 - d. zich binnen een straal van 25 kilometer van de nieuwe standplaats te vestigen, terwijl de afstand tussen deze standplaats en de oude woning tenminste 50 kilometer bedraagt;
 - e. schriftelijk te melden of hij een vergoeding uit andere hoofde ontvangt en te verklaren dat hij geen bezwaar heeft dat bij de nieuwe werkgever deze melding wordt geverifieerd en dat wordt vastgesteld dat de uitkeringsgerechtigde is verhuisd.
2. Het recht op de tegemoetkoming in de verhuiskosten ontstaat eerst als vaststaat dat de uitkeringsgerechtigde daadwerkelijk is verhuisd.

Artikel 28

Reïntegratietoeslag

1. Op verzoek van betrokkene kan een reïntegratietoeslag worden toegekend indien:
 - a. hij een arbeidsovereenkomst in de zin van de Werkloosheidswet aanvaardt en
 - b. het dagloon verbonden aan de nieuwe arbeidsovereenkomst lager is dan 90% van de in artikel 3 genoemde berekeningsgrondslag.
2. De reïntegratietoeslag dient binnen 10 weken nadat de nieuwe arbeidsovereenkomst is aanvaard te worden aangevraagd bij de werkgever.
3. Indien de omvang in uren van de nieuwe arbeidsovereenkomst kleiner is dan de omvang van de oude betrekking, heeft betrokkene recht op een reïntegratietoeslag, mits het dagloon omgerekend naar de omvang van de oude betrekking lager is dan 90% van de in artikel 3 genoemde berekeningsgrondslag.
4. Indien de in het eerste lid genoemde arbeidsovereenkomst van tijdelijke aard is, dient zij voor de duur van minimaal 1 jaar te zijn overeengekomen.
5. In de gevallen waarin artikel 34 van de Werkloosheidswet of artikel 32, dan wel artikel 35 van onderliggende regeling van toepassing is, bestaat er geen recht op de reïntegratietoeslag.

Artikel 29

1. De duur van de reïntegratietoeslag is 9 maanden voor elk vol jaar dat de betrokkene nog recht zou hebben gehad op een aanvullende en / of aansluitende uitkering indien betrokkene de nieuwe betrekking niet zou hebben verkregen.
2. Voor de bepaling van de duur van de reïntegratietoeslag op basis van het eerste lid wordt het aantal jaren dat de betrokkene nog recht zou hebben op een bovenwettelijke uitkering op hele jaren naar beneden afgerond.

Artikel 30

1. De reïntegratietoeslag wordt beëindigd:
 - a. indien de voor betrokkene berekende duur is verstreken;
 - b. indien betrokkene geheel werkloos wordt in de nieuwe betrekking;
 - c. indien de inkomsten uit de nieuwe betrekking gedurende drie maanden het in artikel 32 opgenomen niveau van de reïntegratietoeslag te boven zijn gegaan.
2. Onder gehele werkloosheid in de zin het eerste lid, onderdeel b wordt de situatie verstaan waarin de betrokkene die in de nieuwe betrekking per kalenderweek:
 - a. tenminste acht uren werkte zoveel arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren dat er minder dan vijf arbeidsuren resteren of
 - b. minder dan acht uren werkte zoveel arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren dat er minder dan de helft van de arbeidsuren resteren.
3. Indien betrokkene gedeeltelijk werkloos wordt in de nieuwe betrekking, blijft de reïntegratietoeslag gelden voor die uren waarvoor betrokkene nog werkzaamheden verricht. De toeslag wordt dan naar rato uitgekeerd.
4. De uitkeringsgerechtigde dient aan het einde van elke maand opgave te doen van de in die maand genoten inkomsten uit de nieuwe arbeidsovereenkomst. Op basis van dit overzicht wordt de hoogte van de reïntegratietoeslag maandelijks vastgesteld.
5. Indien het recht op reïntegratietoeslag op grond van het eerste lid, onderdeel c is beëindigd, kan dit recht niet meer herleven.

Artikel 31

1. De reïntegratietoeslag vult de inkomsten uit de nieuwe betrekking aan tot 90% van de in artikel 3 genoemde berekeningsgrondslag.
2. Indien de omvang in uren van de nieuwe arbeidsovereenkomst kleiner is dan de omvang van de oude betrekking, vult de reïntegratietoeslag de inkomsten uit de nieuwe betrekking aan tot 90% van de in artikel 3 genoemde berekeningsgrondslag, nadat deze nieuwe inkomsten naar rato zijn omgerekend naar de omvang van de oude betrekking.

Artikel 32

Reïntegratiepremie

1. Op verzoek van de betrokkene kan een reïntegratiepremie worden toegekend indien:
 - a. betrokkene een aanvullende of aansluitende uitkering wegens werkloosheid geniet en
 - b. hij voor onbepaalde tijd arbeid ter hand gaat nemen of een bedrijf gaat uitoefenen, waardoor de werkloosheid volledig wordt opgeheven.

2. De aanvraag voor een reïntegratiepremie dient uiterlijk tien weken na beëindiging van de uitkering op basis van de Werkloosheidswet door betrokkene te worden ingediend.
3. Toekenning van een reïntegratiepremie is alleen mogelijk indien het verzoek betrekking heeft op de gehele bovenwettelijke uitkering.
4. Een toegekende reïntegratiepremie komt in de plaats van de maandelijkse bovenwettelijke uitkering; de opgebouwde rechten van betrokkene op een bovenwettelijke uitkering komen in dat geval volledig te vervallen. De artikelen 7, 8 en 21 zijn dan niet van toepassing.
5. De aanvraag voor een reïntegratiepremie wordt afgewezen, wanneer het recht op de aanvullende en / of aansluitende uitkering krachtens artikel 7 of 21 herleeft voordat daarover een beslissing is genomen.

Artikel 33

1. De berekeningsgrondslag voor de reïntegratiepremie bedraagt de som van de maandelijkse aanspraken op bovenwettelijke uitkering waarop betrokkene nog recht zou hebben gehad, indien hij geen nieuwe arbeidsovereenkomst zou hebben aanvaard en gedurende de gehele resterende periode van de bovenwettelijke uitkering in dezelfde mate werkloos zou zijn gebleven als hij was voor de aanvang van de nieuwe werkzaamheden.
2. Voor de toekenning van een reïntegratiepremie wordt uitgegaan van de berekeningsbasis op grond van het eerste lid zoals die op de datum van toekenning van de premie wordt vastgesteld.
3. Op basis van de Werkloosheidswet opgelegde sancties hebben geen invloed op de berekeningsbasis van de reïntegratiepremie.

Artikel 34

De reïntegratiepremie bedraagt 5% van de in artikel 33 genoemde berekeningsgrondslag, met als maximum een bedrag van 130 maal het dagloon van de betrokkene.

Paragraaf 5.

Slotbepalingen

Artikel 35

Indien het niveau van de uitkeringen krachtens de Werkloosheidswet een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, tenzij CAO - partijen anders overeenkomen, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de aanvullende en aansluitende uitkering doorgevoerd vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

L. Regeling aanvullende uitkering bij arbeidsongeschiktheid / overlijden door of tijdens het werk

Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid door of tijdens het werk

1. Aan de gewezen werknemer die recht heeft op een WAO/WIA-uitkering wordt, bij arbeidsongeschiktheid tijdens of door het werk, een aanvullende uitkering verleend.
2. De aanvullende uitkering, genoemd in het eerste lid, is gelijk aan het bedrag dat nodig is om de aan de werknemer toegekende WAO/WIA-uitkering, vermeerderd met een aan de werknemer toegekend invaliditeitspensioen ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, aan te vullen tot een bepaald percentage van het loon dat de werknemer heeft genoten in het jaar voorafgaand aan zijn ontslag. Dit percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:
 - 80% of meer: 95%;
 - 65 tot 80% 68,875%;
 - 55 tot 65% 57%;
 - 45 tot 55% 47,5%;
 - 35 tot 45% 38%;
 - 25 tot 35% 28,5%;
 - 15 tot 25% 19%.
3. De aanvullende uitkering eindigt:
 - a. indien de gewezen werknemer niet meer voldoet aan de in het eerste lid genoemde voorwaarden of;
 - b. op de dag waarop de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt.
4. De gewezen werknemer die recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel, is verplicht om de werkgever op de hoogte te stellen van wijzigingen in zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering of invaliditeitspensioen.

Overlijdensuitkering bij arbeidsongeschiktheid tijdens of door het werk

1. Indien de werknemer die recht heeft op een uitkering als bedoeld eerder in dit hoofdstuk, overlijdt, en zijn overlijden een rechtstreeks gevolg is van arbeidsongeschiktheid tijdens of door het werk, dan wordt aan diegene die, in verband met dit overlijden, uit hoofde van de arbeidsovereenkomst van de werknemer, een nabestaandenpensioen geniet, een uitkering verleend ten bedrage van 18% van dit nabestaandenpensioen. Op deze uitkering worden de bepalingen inzake inbouw AOW / ANW en bepalingen inzake vermindering met de franchise niet toegepast.
2. De uitkering op grond van dit artikel eindigt:
 - a. op de eerste dag van de maand, volgend op de dag waarop de overledene de AOW gerechtigde leeftijd zou hebben bereikt;
 - b. indien de weduwe of weduwnaar aan wie een nabestaandenpensioen werd toegekend, hertrouwt dan wel een geregistreerd partnerschap aangaat. De uitkering eindigt dan op de eerste dag van de maand volgende op de dag van het hertrouwen, dan wel het aangaan van een geregistreerd partnerschap.

M. Non-activiteit, schorsing en disciplinaire maatregelen

Artikel 1 Non-activiteit

1. De werkgever is bevoegd om de werknemer met behoud van zijn loon op non-actief te stellen, indien zulks uit overwegingen van bedrijfsbelang noodzakelijk wordt geacht.
2. De non-actief stelling geschiedt voor een tijdvak van ten hoogste twee maanden, welke periode zo nodig met tijdvakken van telkens ten hoogste twee maanden kan worden verlengd.
3. De non-activiteit wordt zo mogelijk mondeling mede gedeeld en onmiddellijk daarna schriftelijk bevestigd, bij aangetekend schrijven, onder vermelding van de reden en de duur.
4. Tijdens de non-activiteit kan de werknemer de toegang tot de niet voor publiek toegankelijke gebouwen en terreinen van de werkgever worden ontzegd.

Artikel 2 Schorsing (voorlopige ordemaatregel)

1. De werkgever kan de werknemer bij een vermoeden van misdraging schorsen, onder (gedeeltelijke) inhouding van loon, in afwachting van de bevindingen van nader onderzoek.
2. De schorsing wordt zo mogelijk mondeling mede gedeeld en onmiddellijk daarna schriftelijk bevestigd, bij aangetekend schrijven onder vermelding van de reden en de duur.
3. Een schorsing kan in beginsel niet langer duren dan twee maanden, tenzij zwaarwichtige redenen aanwezig zijn die een langere termijn noodzakelijk maken.
4. Tijdens de schorsing kan de werknemer de toegang tot de niet voor publiek toegankelijke gebouwen en terreinen van de werkgever worden ontzegd.

Artikel 3 Straffen

1. De werkgever kan de werknemer in geval van plichtsverzuim een straf opleggen, onverminderd de mogelijkheid van ontslag op staande voet wegens een dringende reden als bedoeld in art 7: 677 van het Burgerlijk Wetboek, doch niet na hem ter zake te hebben gehoord.
2. De straffen, die kunnen worden opgelegd zijn:
 - a. schriftelijke berisping;
 - b. buitengewone dienst, op andere dagen dan zon- en feestdagen, zonder beloning of tegen een lagere dan het normale loon;
 - c. vermindering van het recht op jaarlijkse vakantie, waarbij geldt dat slechts bovenwettelijke vakantie-uren kunnen verminderd;
 - d. eenmalige inhouding op het loon van een bedrag van maximaal 1% van het salaris per jaar;
 - e. niet toekennen van de eerstvolgende salarisaanpassingen voor ten hoogste vier jaar;
 - f. vermindering van het salaris met ten hoogste het bedrag van de laatste twee salarisverhogingen toegekend op basis van de beoordeling van het functioneren;
 - g. plaatsing in een andere functie voor bepaalde of met of zonder vermindering van loon;
 - h. terugstelling in functionele salarisklasse waarvoor een lager normsalaris geldt dan dat verbonden is aan de functionele salarisklasse welke ingevolge de van toepassing zijnde beloningsregeling behoort te gelden, een en ander al dan niet voor een bepaalde tijd en met of zonder vermindering van loon;
 - i. schorsing voor een bepaalde tijd, al dan niet met (gedeeltelijke) onthouding van loon;
 - j. ontslag (conform art 7:678 BW).
3. Wanneer de werkgever in een bijzonder geval constateert dat geen van de hierboven genoemde straffen kan worden toegepast, is deze bevoegd een alternatieve straf op te leggen.
4. De straf, met uitzondering van de schriftelijke berisping wordt niet ten uitvoer gelegd, zolang zij niet onherroepelijk is.
5. De straf wordt mondeling medegedeeld en onmiddellijk daarna schriftelijk bevestigd, bij aangetekend schrijven en onder vermelding van de reden. Daarbij wordt tevens medegedeeld binnen welke termijn beroep openstaat.

N. Commissie van beroep

Artikel 1 Beroepstermijn

1. Het beroep, bedoeld in artikel 80 van deze CAO, moet worden ingesteld binnen 30 dagen na de dag waarop klager van de te zijnen aanzien genomen beslissing heeft kennisgenomen of redelijkerwijs heeft kunnen kennisnemen.
2. Een beslissing wordt in ieder geval geacht aan de tot het instellen van het beroep bevoegde ter kennis te zijn gekomen door uitreiking aan hem in persoon of aangetekende terpostbezorging aan zijn woonadres van een geschrift, behelzende de genomen beslissing.

Artikel 2 Niet-ontvankelijk

Het beroep is niet-ontvankelijk:

- a. indien het beroep niet binnen de in artikel 1 genoemde termijn is ingesteld, tenzij de Commissie van Beroep ondanks het overschrijden van deze termijn gegronde redenen aanwezig acht om het beroep ontvankelijk te verklaren;
- b. indien de Commissie van Beroep reeds eerder op hetzelfde beroep heeft beslist;
- c. indien het beroep is ingesteld nadat klager ter zake van dezelfde beslissing een vordering bij de kantonrechter aanhangig heeft gemaakt;
- d. indien het beroep zich richt tegen een beslissing welke is genomen ter uitvoering van een eerdere beslissing en tegen deze laatste beslissing geen beroep is ingesteld, dan wel dat beroep al is verworpen of niet ontvankelijk verklaard;
- e. indien klager bij het door hem ingestelde beroep geen redelijk belang heeft.

Artikel 3 Uitspraak voorzitter

1. Ingeval het beroep kennelijk niet ontvankelijk is en voortzetting van de behandeling daarvan niet nodig is kan de Voorzitter onmiddellijk uitspraak doen. Op die uitspraak is het bepaalde in artikel 16, tweede en vierde lid, van overeenkomstige toepassing.
2. Tegen de uitspraak, bedoeld in het voorgaande lid, kan de klager binnen veertien dagen na de dag waarop zij hem is toegezonden, verzet doen bij de Commissie van Beroep. Het verzet wordt gedaan met inachtneming van het in artikel 5 bepaalde.
3. Ten gevolge van het verzet vervalt de uitspraak van de Voorzitter, tenzij het verzet door de Commissie van Beroep niet ontvankelijk wordt verklaard.

Artikel 4 Samenstelling Commissie van Beroep

1. De Commissie van Beroep bestaat uit drie leden en drie plaatsvervangende leden. Zowel van de leden als van de plaatsvervangende leden wordt er één benoemd door de werkgever en één door de gezamenlijke werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO. De aldus benoemde twee leden benoemen tezamen het derde lid en derde plaatsvervangende lid, welk lid en plaatsvervangend lid tevens de functie van voorzitter en plaatsvervangend voorzitter vervullen. Indien de werkgever of de gezamenlijke werknemersorganisaties in gebreke blijven een lid of een plaatsvervangend lid te benoemen, dan wel indien geen overeenstemming wordt bereikt over de benoeming van de voorzitter dan wel van de plaatsvervangend voorzitter, kunnen één of meer van de tot benoeming gerechtigden zich tot de kantonrechter wenden, met het verzoek tot benoeming over te gaan.
2. De leden en de plaatsvervangende leden van de Commissie van Beroep worden, tenzij zij tussentijds zijn aangewezen, voor de tijd van één jaar benoemd; zij zijn terstond herbenoembaar. De zittingstijd van een tussentijds benoemd lid of van een tussentijds benoemd plaatsvervangend lid eindigt op het tijdstip, waarop het lid onderscheidenlijk het plaatsvervangend lid, in wiens plaats hij is gekomen, zou zijn afgetreden.
3. Benoembaar tot lid of tot plaatsvervangend lid van de Commissie van Beroep is iedere meerderjarige Nederlander, uitgezonderd:
 - a. hij die deel uitmaakt van het bestuur of in dienst is van een werknemersorganisatie die partij is bij deze CAO;
 - b. hij die werknemer is bij de werkgever;
 - c. hij die lid is van de Raad van Commissarissen der vennootschap.
4. De leden van de Commissie van Beroep ontvangen een door partijen bij deze CAO gezamenlijk vast te stellen presentiegeld alsmede, zo nodig, een vergoeding voor reis- en / of verblijfkosten.
5. Aan de Commissie van Beroep wordt een secretaris en, zo nodig, een plaatsvervangend secretaris toegevoegd, die door de Commissie worden benoemd. Indien dezen niet behoren tot de werknemers der vennootschap genieten zij voor hun werkzaamheden een door partijen bij

deze CAO gezamenlijk vast te stellen beloning en voorts vergoeding voor arbeids- en / of verblijfkosten.

6. De in lid 4 en 5 genoemde presentiegelden en vergoedingen komen ten laste van de vennootschap.

Artikel 5 Klaagschrift

1. Instelling van het beroep geschiedt door toezending bij aangetekende brief van een klaagschrift aan de secretaris van de Commissie van Beroep. Het klaagschrift dient als volgt te worden geadresseerd: aan de secretaris van de Commissie van Beroep, per adres: Havenbedrijf Rotterdam N.V., Postbus 6622, 3002 AP Rotterdam.
2. Het klaagschrift dient in elk geval in te houden:
 - a. de personalia van klager;
 - b. een duidelijke omschrijving van de beslissing, waartegen het beroep is gericht;
 - c. de gronden, waarop het beroep berust;
 - d. een bepaalde vordering en, indien schadevergoeding wordt gevorderd, het bedrag daarvan.
3. Indien de inzending van het klaagschrift niet heeft plaatsgehad met inachtneming van het bepaalde in het tweede lid, roept de secretaris de klager op, of geeft hij hem een termijn, teneinde hem gelegenheid te geven het gepleegde verzuim te herstellen. Geeft de klager aan deze oproeping geen gevolg, of maakt hij binnen de hem gegeven termijn van de hem geboden gelegenheid geen gebruik, dan kan hij deswege in zijn beroep niet-ontvankelijk worden verklaard.

Artikel 6 Verweerschrift

1. Van een door de secretaris van de Commissie van Beroep ontvangen klaagschrift, als bedoeld in artikel 5, doet deze, eventueel nadat artikel 5, derde lid, is toegepast, zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen een week, een afschrift aan verweerster toekomen.
2. Verweerster kan binnen dertig dagen, of zoveel later als door de voorzitter van de Commissie van Beroep op verzoek van verweerster wordt toegestaan, na ontvangst van dit afschrift een verweerschrift bij deze Commissie indienen.
3. De secretaris zendt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen een week, een afschrift van het verweerschrift aan klager.

Artikel 7 Vertegenwoordiging en bijstand

Ieder der partijen kan zich door een gemachtigde doen vertegenwoordigen of zich door één of meer raadslieden doen bijstaan.

Artikel 8 Verplichtingen partijen

Partijen zijn verplicht:

- a. alle door de Commissie van Beroep gevraagde inlichtingen en gegevens te verstrekken, doch uitsluitend voor zover zij op de zaak zelf betrekking hebben;
- b. alle op de zaak betrekking hebbende stukken, die zij onder hun berusting hebben, aan de Commissie van Beroep te doen toekomen.

Artikel 9 Inzage stukken

1. Zowel partijen zelf als hun vertegenwoordigers en / of raadslieden worden op hun verzoek door de secretaris van de Commissie van Beroep in de gelegenheid gesteld op een door deze aan te geven plaats inzage en afschrift van de op de zaak betrekking hebbende stukken te nemen.
2. De voorzitter kan bepalen dat aan klager de inzage en het afschrift nemen van bepaalde rapporten van medische en / of psychologische aard wordt onthouden.

Artikel 10 De zitting

1. Binnen dertig dagen nadat de secretaris een afschrift van het verweerschrift aan klager heeft verzonden, als bedoeld in artikel 6, derde lid, stelt de voorzitter tijd en plaats van de te houden zitting vast. De secretaris van de Commissie van Beroep geeft van de te houden zitting onverwijld kennis aan partijen onder opgave van tijd en plaats.
2. Indien de voorzitter dit in het belang van de zaak noodzakelijk acht, kan hij de in het eerste lid bedoelde tijd en / of plaats wijzigen. Hij laat hiervan met redenen omkleed door de secretaris mededeling doen aan partijen.

3. Indien ter zitting blijkt dat een vervolgzitting noodzakelijk is, stelt de voorzitter ter zitting tijd en plaats van deze vervolgzitting vast.

Artikel 11 Verschijning ter zitting

1. Partijen kunnen worden opgeroepen in persoon ter zitting te verschijnen. Zij zijn verplicht aan deze oproeping gevolg te geven.
2. Partijen kunnen ook zonder oproeping in persoon ter zitting verschijnen.

Artikel 12 Niet-openbaarheid

De zittingen van de Commissie van Beroep zijn niet openbaar.

Artikel 13 Verbodsbepalingen

1. Het is de leden van de Commissie van Beroep verboden:
 - a. hetgeen hun als zodanig bekend is geworden verder bekend te maken dan voor de uitoefening hunner functie wordt gevorderd;
 - b. over een voor hen aanhangige zaak, of een zaak, welke, naar zij weten of vermoeden, voor hen aanhangig zal worden, zich door belanghebbenden hetzij mondeling, hetzij schriftelijk te doen voorlichten buiten de officiële behandeling van het twistgeding om.
2. De in het eerste lid genoemde verbodsbepalingen gelden ook voor de secretaris en de plaatsvervangend secretaris.

Artikel 14 Getuigen en deskundigen

1. De voorzitter van de Commissie van Beroep kan al dan niet op verzoek van partijen getuigen en deskundigen oproepen om ter zitting te verschijnen.
2. Ook partijen zelf kunnen getuigen en deskundigen ter zitting meebrengen. De namen van bedoelde getuigen en deskundigen zullen door partijen zo mogelijk ten minste drie dagen vóór de dag der zitting aan de voorzitter en de wederpartij worden medegedeeld.
3. De Commissie van Beroep kan aan getuigen en deskundigen in daarvoor in aanmerking komen de gevallen een vergoeding toekennen.

Artikel 15 Schadevergoeding

Slechts indien het klaagschrift een daartoe strekkend verzoek inhoudt, bepaalt de Commissie van Beroep het bedrag der schadevergoeding, waartoe de werkgever naar haar oordeel is gehouden. Voor vergoeding komt slechts door de klager werkelijk geleden materiële schade in aanmerking.

Artikel 16 Uitspraak Commissie van Beroep

1. De leden van de Commissie van Beroep beslissen bij meerderheid van stemmen naar redelijkheid en billijkheid. Van deze uitspraak van de Commissie van Beroep, welke voor partijen als bindend advies geldt, is geen hoger beroep mogelijk.
2. De uitspraak van de Commissie van Beroep behelst:
 - a. de gronden der uitspraak, zo wat de feiten, als wat het rechtspunt;
 - b. een stellige beslissing.
3. De Commissie van Beroep doet uitspraak uiterlijk drie weken na de zitting of indien er een vervolgzitting heeft plaatsgevonden, uiterlijk drie weken na deze zitting.
4. De uitspraak van de Commissie van Beroep is met redenen omkleed en wordt onverwijld schriftelijk aan partijen medegedeeld.

Artikel 17 Herziening uitspraak

1. Ieder der partijen is bevoegd aan de Commissie van Beroep herziening van de uitspraak te verzoeken.
2. Herziening van een uitspraak kan slechts worden verzocht op grond, dat gebleken is van enige omstandigheid, die bij de behandeling van het beroep aan de Commissie van Beroep niet bekend was en die op zichzelf of in verband met andere feiten of omstandigheden ernstige twijfel doet ontstaan aan de juistheid van de uitspraak.

O. Bedrijfsjubilea

Artikel 1

1. In dit artikel wordt verstaan onder loon: het loon met uitzondering van de dertiende maand.
2. Aan de werknemer wordt bij het bereiken van een diensttijd van 12 ½, 25, 40 of 50 jaar een bedrijfsjubileum-gratificatie toegekend.
3. De gratificatie bedraagt € 350,-- bruto bij een 12 ½ jarig dienstverband, een halve maand loon (bruto bedrag wordt netto uitgekeerd) bij een 25-jarig dienstverband en een maand loon (bruto bedrag wordt netto uitgekeerd) bij een 40- of 50-jarig dienstverband.

Artikel 2

1. Aan de werknemer:
 - a. die volledig ontslag neemt of ontvangt in verband met:
 - uittrekking en gebruikmaking van het recht op een uitkering op grond van de Regeling FLO, of
 - opheffing van de functie in het kader van een veranderings-/ reorganisatieproces binnen het Havenbedrijf, of
 - (bij een mate van arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%) ongeschiktheid voor de vulling van zijn betrekking wegens ziekte.
 - b. die, als het ontslag niet had plaatsgevonden, binnen vijf jaar na de ontslagdatum voor toepassing van het artikel 1 in aanmerking had kunnen komen, wordt een proportionele gratificatie toegekend; in geval van een 12 ½ jarig dienstverband wordt geen proportionele gratificatie toegekend.
2. De gratificatie, bedoeld in lid 1 sub b, wordt berekend door het bedrag waarop recht zou hebben bestaan als artikel 1 van toepassing zou zijn geweest, te vermenigvuldigen met een breuk waarvan de teller bestaat uit het aantal geheel of gedeeltelijk vervulde dienstjaren, waarbij naar boven wordt afgerond op hele maanden, en de noemers uit het aantal dienstjaren dat is vereist voor een gratificatie als bedoeld in dat artikel.

Artikel 3 Diensttijd

1. In geval van een 12 ½ jarig dienstverband wordt onder diensttijd verstaan de tijd:
 - a. welke de werknemer in werkelijk dienst heeft doorgebracht bij het Havenbedrijf;
 - b. in het geval een werknemer vóór 1 januari 2004 in dienst was bij de Gemeente Rotterdam en in het kader van de verzelfstandiging per 1 januari 2004 in dienst is getreden bij het Havenbedrijf Rotterdam N.V dan wordt de werkelijke dienst mede de tijd bij de Gemeente Rotterdam meegerekend.
2. In geval van een 25, 40 of 50 jarig dienstverband wordt onder diensttijd verstaan de tijd:
 - a. welke de werknemer in werkelijke dienst heeft doorgebracht bij het Havenbedrijf;
 - b. in het geval een werknemer vóór 1 januari 2004 in dienst was bij de Gemeente Rotterdam en in het kader van de verzelfstandiging per 1 januari 2004 in dienst is getreden bij het Havenbedrijf Rotterdam N.V., dan wordt mede tot de werkelijke dienst gerekend:
 - de werkelijke dienst doorgebracht bij de Gemeente Rotterdam;
 - de werkelijke dienst in een burgerlijke arbeidsovereenkomst bij de Nederlandse overheid, waaronder mee wordt gerekend de dienst bij de N.V. Nederlandse Spoorwegen, de v.m. N.V. 'Artillerie-inrichtingen' en de voormalige Rotterdamse Elektrische Tramweg-Maatschappij;
 - in burgerlijke dienst bij de overheid in het land de Nederlandse Antillen, bij de overheid in het voormalige land Suriname tot 25 november 1975, bij de voormalige gouvernementen van Suriname, Curaçao en Nieuw-Guinea;
 - in dienst bij het niet-openbaar onderwijs in de onder 3 genoemde landen en voormalige overzeese rijksoverheden, voorzover dat de belanghebbende onder de werkingssfeer van een overheidspensioenregeling bracht of zou hebben gebracht, indien hij in vaste dienst was geweest;
 - in Nederlandse militaire of daarmee voor de toepassing van het Ambtenarenreglement gelijkgestelde dienst, waaronder begrepen dienst bij de troepen van Suriname tot 25 november 1975 en bij de troepen in de Nederlandse Antillen;
 - als volontair;
3. Diensttijd, gelijktijdig in meer dan één betrekking doorgebracht telt voor de toepassing van deze regeling slechts eenmaal mee.

Artikel 4 Uitsluiting diensttijd

Als diensttijd wordt niet aangemerkt:

- a. de tijd die niet in actieve dienst is doorgebracht wegens het bekleden van een politiek ambt;
- b. de tijd welke is doorgebracht buiten het genot van inkomsten uit arbeidsovereenkomst, mits deze tijd langer dan tien achtereenvolgende werkdagen duurt en uitgezonderd extra-verlof op grond van art 36 lid 3 CAO;
- c. fictieve diensttijd.

Artikel 5 Opschorting toekenning

1. In het geval op grond van deze regeling een gratificatie zou kunnen worden toegekend, echter de werknemer heeft in verband met zijn functievervulling al – bijvoorbeeld als militair – een gratificatie of uitkering ontvangen, die in principe overeenkomt met de gratificatie volgens deze CAO, dan vindt geen toekenning van een gratificatie plaats.
2. In het geval een werknemer tijdens een aan hem verleend extra verlof, als bedoeld in art 36 lid 3 CAO, jubileert, wordt op de datum van het bedrijfsjubileum geen gratificatie toegekend.
3. In geval van lid 2 kan aan de werknemer alsnog een gratificatie worden toegekend, zodra hij na beëindiging van het verlof zijn werkzaamheden heeft hervat, mits hij geen bedrijfsjubileum-gratificatie of daarmee overeenkomende uitkering heeft ontvangen in de betrekking die hij tijdens het verlof heeft vervuld.

Artikel 6 Berekening

1. Voor de berekening van de gratificatie wordt het loon die de werknemer op de datum van zijn bedrijfsjubileum ontvangt, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller bestaat uit het gewogen gemiddelde van de omvang van de formele arbeidsduur gedurende zijn diensttijd en de noemer uit de omvang van de formele arbeidsduur op die datum.
2. Bij de berekening van de gemiddelde formele arbeidsduur zal nooit meer meetellen dan de op de datum van het bedrijfsjubileum geldende formele arbeidsduur van een volledig dienstverband.
3. In afwijking van het eerste lid bestaat – indien de omvang van de formele arbeidsduur waarmee is doorgebracht diensttijd bij een andere werkgever dan het Havenbedrijf, niet kan worden vastgesteld – de teller van de in dat lid bedoelde breuk uit het gewogen gemiddelde van de formele arbeidsduur waarmee is doorgebracht de diensttijd bij het Havenbedrijf
4. Indien het loon geheel of ten dele bestaat uit wisselende inkomsten, geldt als loon het gemiddelde bedrag van deze inkomsten, berekend over de laatste twaalf volle kalenderjaren voorafgaand aan de datum van het bedrijfsjubileum.
5. Indien de werknemer tevens – in verband met een herplaatsing binnen of ontslag bij het Havenbedrijf – een herplaatsingstoelage als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP geniet, wordt het loon tevens vermeerderd met de toelage met dien verstande, dat het loon en de toelage tezamen nooit meer mogen bedragen dan het loon dat was verbonden aan de arbeidsovereenkomst waaruit hij op grond van artikel 61 CAO is ontslagen.
6. De op grond van de voorgaande leden berekende bedragen worden naar boven afgerond op een veelvoud van vijf euro.

Artikel 7

Indien de werknemer op de datum van zijn bedrijfsjubileum geen loon, als bedoeld in artikel 6 geniet omdat hem extra verlof zonder behoud van loon als bedoeld in art 36 lid 3 CAO is verleend, wordt voor de berekening van zijn bedrijfsjubileum-gratificatie zijn loon vastgesteld in overeenstemming met artikel 6, uitgaande van het loon die hij op de datum van het bedrijfsjubileum zou hebben genoten, indien hij op die datum in actieve dienst was geweest in de salarisindeling (Fsk), welke hij had op datum voor de dag van ingang van zijn verlof.

Artikel 8

In uitzonderlijke gevallen, waarin strikte toepassing van deze regeling tot kennelijke onbillijkheid zou leiden, kan daarvan worden afgeweken.

BIJLAGE A: SALARISSCHALEN

Salarisschalen per 1 januari 2016							
	Aanloop	Minimum	80%	90%	Normsalaris	107%	114%
Fsk 1	€ 1.548	€ 1.613	€ 1.629	€ 1.833	€ 2.036	€ 2.179	€ 2.321
Fsk 2	€ 1.581	€ 1.647	€ 1.787	€ 2.011	€ 2.234	€ 2.391	€ 2.547
Fsk 3	€ 1.621	€ 1.689	€ 1.940	€ 2.183	€ 2.425	€ 2.595	€ 2.765
Fsk 4	€ 1.667	€ 1.736	€ 2.043	€ 2.299	€ 2.554	€ 2.733	€ 2.912
Fsk 5	€ 1.711	€ 1.783	€ 2.148	€ 2.416	€ 2.685	€ 2.873	€ 3.060
Fsk 6	€ 1.820	€ 1.896	€ 2.254	€ 2.535	€ 2.817	€ 3.014	€ 3.211
Fsk 7	€ 2.036	€ 2.121	€ 2.463	€ 2.771	€ 3.078	€ 3.294	€ 3.509
Fsk 8	€ 2.321	€ 2.418	€ 2.788	€ 3.137	€ 3.486	€ 3.729	€ 3.973
Fsk 9	€ 2.569	€ 2.677	€ 3.146	€ 3.539	€ 3.932	€ 4.207	€ 4.482
Fsk 10	€ 2.768	€ 2.884	€ 3.493	€ 3.930	€ 4.366	€ 4.672	€ 4.978
Fsk 11	€ 3.316	€ 3.454	€ 4.109	€ 4.622	€ 5.136	€ 5.495	€ 5.855
Fsk 12	€ 3.988	€ 4.154	€ 4.541	€ 5.109	€ 5.676	€ 6.074	€ 6.471
Fsk 13	€ 4.454	€ 4.640	€ 4.974	€ 5.595	€ 6.217	€ 6.652	€ 7.088
Fsk 14	€ 4.736	€ 4.934	€ 5.540	€ 6.233	€ 6.925	€ 7.410	€ 7.895
Fsk 15	€ 5.093	€ 5.306	€ 6.105	€ 6.869	€ 7.632	€ 8.166	€ 8.700
Fsk 16	€ 5.456	€ 5.683	€ 6.861	€ 7.719	€ 8.576	€ 9.177	€ 9.777
Fsk 17	€ 6.040	€ 6.291	€ 6.995	€ 7.869	€ 8.744	€ 9.356	€ 9.968
Fsk 18	€ 6.696	€ 6.975	€ 7.683	€ 8.644	€ 9.604	€ 10.276	€ 10.949

*Rekenkundig afgeronde bedragen in hele euro's.

Salarisschalen per 1 juli 2016							
	Aanloop	Minimum	80%	90%	Normsalaris	107%	114%
Fsk 1	€ 1.564	€ 1.629	€ 1.645	€ 1.851	€ 2.057	€ 2.200	€ 2.344
Fsk 2	€ 1.597	€ 1.664	€ 1.805	€ 2.031	€ 2.256	€ 2.414	€ 2.572
Fsk 3	€ 1.637	€ 1.706	€ 1.959	€ 2.204	€ 2.449	€ 2.621	€ 2.792
Fsk 4	€ 1.683	€ 1.754	€ 2.064	€ 2.322	€ 2.580	€ 2.760	€ 2.941
Fsk 5	€ 1.728	€ 1.800	€ 2.169	€ 2.440	€ 2.711	€ 2.901	€ 3.091
Fsk 6	€ 1.838	€ 1.915	€ 2.276	€ 2.561	€ 2.845	€ 3.044	€ 3.243
Fsk 7	€ 2.057	€ 2.142	€ 2.487	€ 2.798	€ 3.109	€ 3.327	€ 3.545
Fsk 8	€ 2.344	€ 2.442	€ 2.816	€ 3.168	€ 3.520	€ 3.767	€ 4.013
Fsk 9	€ 2.595	€ 2.703	€ 3.177	€ 3.574	€ 3.971	€ 4.249	€ 4.527
Fsk 10	€ 2.796	€ 2.912	€ 3.528	€ 3.969	€ 4.410	€ 4.719	€ 5.027
Fsk 11	€ 3.349	€ 3.489	€ 4.150	€ 4.668	€ 5.187	€ 5.550	€ 5.913
Fsk 12	€ 4.028	€ 4.196	€ 4.587	€ 5.160	€ 5.733	€ 6.134	€ 6.536
Fsk 13	€ 4.499	€ 4.686	€ 5.023	€ 5.651	€ 6.279	€ 6.719	€ 7.158
Fsk 14	€ 4.784	€ 4.983	€ 5.596	€ 6.295	€ 6.995	€ 7.484	€ 7.974
Fsk 15	€ 5.144	€ 5.359	€ 6.167	€ 6.937	€ 7.708	€ 8.248	€ 8.787
Fsk 16	€ 5.510	€ 5.740	€ 6.930	€ 7.796	€ 8.662	€ 9.268	€ 9.875
Fsk 17	€ 6.100	€ 6.354	€ 7.065	€ 7.948	€ 8.831	€ 9.449	€ 10.068
Fsk 18	€ 6.763	€ 7.045	€ 7.760	€ 8.730	€ 9.700	€ 10.379	€ 11.058

*Rekenkundig afgeronde bedragen in hele euro's.

Salarisschalen per 1 januari 2017

	Aanloop	Minimum	80%	90%	Normsalaris	107%	114%
Fsk 1	€ 1.580	€ 1.645	€ 1.662	€ 1.869	€ 2.077	€ 2.222	€ 2.368
Fsk 2	€ 1.613	€ 1.680	€ 1.823	€ 2.051	€ 2.279	€ 2.439	€ 2.598
Fsk 3	€ 1.654	€ 1.723	€ 1.979	€ 2.226	€ 2.474	€ 2.647	€ 2.820
Fsk 4	€ 1.700	€ 1.771	€ 2.085	€ 2.345	€ 2.606	€ 2.788	€ 2.970
Fsk 5	€ 1.746	€ 1.818	€ 2.191	€ 2.465	€ 2.739	€ 2.930	€ 3.122
Fsk 6	€ 1.857	€ 1.934	€ 2.299	€ 2.586	€ 2.874	€ 3.075	€ 3.276
Fsk 7	€ 2.077	€ 2.164	€ 2.512	€ 2.826	€ 3.140	€ 3.360	€ 3.580
Fsk 8	€ 2.368	€ 2.467	€ 2.844	€ 3.200	€ 3.556	€ 3.804	€ 4.053
Fsk 9	€ 2.621	€ 2.730	€ 3.209	€ 3.610	€ 4.011	€ 4.292	€ 4.572
Fsk 10	€ 2.824	€ 2.942	€ 3.563	€ 4.009	€ 4.454	€ 4.766	€ 5.078
Fsk 11	€ 3.383	€ 3.524	€ 4.191	€ 4.715	€ 5.239	€ 5.606	€ 5.973
Fsk 12	€ 4.068	€ 4.238	€ 4.632	€ 5.211	€ 5.790	€ 6.196	€ 6.601
Fsk 13	€ 4.544	€ 4.733	€ 5.074	€ 5.708	€ 6.342	€ 6.786	€ 7.230
Fsk 14	€ 4.832	€ 5.033	€ 5.652	€ 6.358	€ 7.065	€ 7.559	€ 8.054
Fsk 15	€ 5.196	€ 5.412	€ 6.228	€ 7.007	€ 7.785	€ 8.330	€ 8.875
Fsk 16	€ 5.566	€ 5.798	€ 6.999	€ 7.874	€ 8.749	€ 9.361	€ 9.973
Fsk 17	€ 6.161	€ 6.418	€ 7.136	€ 8.028	€ 8.920	€ 9.544	€ 10.168
Fsk 18	€ 6.831	€ 7.115	€ 7.838	€ 8.817	€ 9.797	€ 10.483	€ 11.169

*Rekenkundig afgeronde bedragen in hele euro's.

Salarisschalen per 1 juli 2017

	Aanloop	Minimum	80%	90%	Normsalaris	107%	114%
Fsk 1	€ 1.595	€ 1.662	€ 1.678	€ 1.888	€ 2.098	€ 2.245	€ 2.392
Fsk 2	€ 1.629	€ 1.697	€ 1.841	€ 2.072	€ 2.302	€ 2.463	€ 2.624
Fsk 3	€ 1.670	€ 1.740	€ 1.999	€ 2.249	€ 2.498	€ 2.673	€ 2.848
Fsk 4	€ 1.717	€ 1.789	€ 2.105	€ 2.369	€ 2.632	€ 2.816	€ 3.000
Fsk 5	€ 1.763	€ 1.837	€ 2.213	€ 2.489	€ 2.766	€ 2.960	€ 3.153
Fsk 6	€ 1.875	€ 1.953	€ 2.322	€ 2.612	€ 2.902	€ 3.105	€ 3.309
Fsk 7	€ 2.098	€ 2.185	€ 2.537	€ 2.855	€ 3.172	€ 3.394	€ 3.616
Fsk 8	€ 2.392	€ 2.491	€ 2.873	€ 3.232	€ 3.591	€ 3.843	€ 4.094
Fsk 9	€ 2.647	€ 2.758	€ 3.241	€ 3.646	€ 4.051	€ 4.335	€ 4.618
Fsk 10	€ 2.852	€ 2.971	€ 3.599	€ 4.049	€ 4.499	€ 4.813	€ 5.128
Fsk 11	€ 3.417	€ 3.559	€ 4.233	€ 4.762	€ 5.291	€ 5.662	€ 6.032
Fsk 12	€ 4.109	€ 4.280	€ 4.679	€ 5.264	€ 5.848	€ 6.258	€ 6.667
Fsk 13	€ 4.589	€ 4.781	€ 5.124	€ 5.765	€ 6.406	€ 6.854	€ 7.302
Fsk 14	€ 4.880	€ 5.083	€ 5.708	€ 6.422	€ 7.135	€ 7.635	€ 8.134
Fsk 15	€ 5.248	€ 5.466	€ 6.290	€ 7.077	€ 7.863	€ 8.414	€ 8.964
Fsk 16	€ 5.621	€ 5.855	€ 7.069	€ 7.953	€ 8.836	€ 9.455	€ 10.073
Fsk 17	€ 6.223	€ 6.482	€ 7.207	€ 8.108	€ 9.009	€ 9.639	€ 10.270
Fsk 18	€ 6.899	€ 7.186	€ 7.916	€ 8.906	€ 9.895	€ 10.588	€ 11.280

*Rekenkundig afgeronde bedragen in hele euro's.

Salarisschalen per 1 januari 2018							
	Aanloop	Minimum	80%	90%	Normsalaris	107%	114%
Fsk 1	€ 1.611	€ 1.678	€ 1.695	€ 1.907	€ 2.119	€ 2.267	€ 2.415
Fsk 2	€ 1.646	€ 1.714	€ 1.860	€ 2.092	€ 2.325	€ 2.488	€ 2.650
Fsk 3	€ 1.687	€ 1.757	€ 2.019	€ 2.271	€ 2.523	€ 2.700	€ 2.877
Fsk 4	€ 1.734	€ 1.807	€ 2.126	€ 2.392	€ 2.658	€ 2.844	€ 3.030
Fsk 5	€ 1.781	€ 1.855	€ 2.235	€ 2.514	€ 2.794	€ 2.989	€ 3.185
Fsk 6	€ 1.894	€ 1.973	€ 2.345	€ 2.638	€ 2.931	€ 3.136	€ 3.342
Fsk 7	€ 2.119	€ 2.207	€ 2.563	€ 2.883	€ 3.203	€ 3.428	€ 3.652
Fsk 8	€ 2.415	€ 2.516	€ 2.902	€ 3.264	€ 3.627	€ 3.881	€ 4.135
Fsk 9	€ 2.674	€ 2.785	€ 3.273	€ 3.682	€ 4.092	€ 4.378	€ 4.664
Fsk 10	€ 2.881	€ 3.001	€ 3.635	€ 4.089	€ 4.544	€ 4.862	€ 5.180
Fsk 11	€ 3.451	€ 3.594	€ 4.276	€ 4.810	€ 5.344	€ 5.718	€ 6.093
Fsk 12	€ 4.150	€ 4.323	€ 4.725	€ 5.316	€ 5.907	€ 6.320	€ 6.734
Fsk 13	€ 4.635	€ 4.828	€ 5.176	€ 5.823	€ 6.470	€ 6.922	€ 7.375
Fsk 14	€ 4.929	€ 5.134	€ 5.765	€ 6.486	€ 7.207	€ 7.711	€ 8.216
Fsk 15	€ 5.300	€ 5.521	€ 6.353	€ 7.148	€ 7.942	€ 8.498	€ 9.054
Fsk 16	€ 5.677	€ 5.914	€ 7.140	€ 8.032	€ 8.925	€ 9.549	€ 10.174
Fsk 17	€ 6.285	€ 6.547	€ 7.279	€ 8.189	€ 9.099	€ 9.736	€ 10.373
Fsk 18	€ 6.968	€ 7.258	€ 7.995	€ 8.995	€ 9.994	€ 10.694	€ 11.393

*Rekenkundig afgeronde bedragen in hele euro's.

Salarisschalen per 1 juli 2018							
	Aanloop	Minimum	80%	90%	Normsalaris	107%	114%
Fsk 1	€ 1.627	€ 1.695	€ 1.712	€ 1.926	€ 2.140	€ 2.290	€ 2.440
Fsk 2	€ 1.662	€ 1.731	€ 1.878	€ 2.113	€ 2.348	€ 2.512	€ 2.677
Fsk 3	€ 1.704	€ 1.775	€ 2.039	€ 2.294	€ 2.549	€ 2.727	€ 2.906
Fsk 4	€ 1.752	€ 1.825	€ 2.148	€ 2.416	€ 2.685	€ 2.873	€ 3.060
Fsk 5	€ 1.799	€ 1.874	€ 2.257	€ 2.539	€ 2.822	€ 3.019	€ 3.217
Fsk 6	€ 1.913	€ 1.992	€ 2.368	€ 2.665	€ 2.961	€ 3.168	€ 3.375
Fsk 7	€ 2.140	€ 2.229	€ 2.588	€ 2.912	€ 3.236	€ 3.462	€ 3.688
Fsk 8	€ 2.440	€ 2.541	€ 2.931	€ 3.297	€ 3.663	€ 3.920	€ 4.176
Fsk 9	€ 2.701	€ 2.813	€ 3.306	€ 3.719	€ 4.132	€ 4.422	€ 4.711
Fsk 10	€ 2.909	€ 3.031	€ 3.671	€ 4.130	€ 4.589	€ 4.910	€ 5.231
Fsk 11	€ 3.485	€ 3.630	€ 4.318	€ 4.858	€ 5.398	€ 5.776	€ 6.154
Fsk 12	€ 4.191	€ 4.366	€ 4.773	€ 5.369	€ 5.966	€ 6.384	€ 6.801
Fsk 13	€ 4.682	€ 4.877	€ 5.227	€ 5.881	€ 6.534	€ 6.992	€ 7.449
Fsk 14	€ 4.978	€ 5.186	€ 5.823	€ 6.551	€ 7.279	€ 7.788	€ 8.298
Fsk 15	€ 5.353	€ 5.576	€ 6.417	€ 7.219	€ 8.021	€ 8.583	€ 9.144
Fsk 16	€ 5.734	€ 5.973	€ 7.211	€ 8.112	€ 9.014	€ 9.645	€ 10.276
Fsk 17	€ 6.348	€ 6.612	€ 7.352	€ 8.271	€ 9.190	€ 9.833	€ 10.476
Fsk 18	€ 7.038	€ 7.331	€ 8.075	€ 9.085	€ 10.094	€ 10.800	€ 11.507

*Rekenkundig afgeronde bedragen in hele euro's.

BIJLAGE B: STAGEVERGOEDINGEN

De vergoeding is afhankelijk van het niveau van de opleiding en bedraagt:

(V)MBO	12,816 % van het normsalaris van schaal 5 bruto per maand (bij 36 uur per week)
HBO	22,372 % van het normsalaris van schaal 5 bruto per maand (bij 36 uur per week)
WO	28,781 % van het normsalaris van schaal 5 bruto per maand (bij 36 uur per week)

BIJLAGE C PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN

Modernisering cafetariasysteem

Tijdens de looptijd van de CAO zal de haalbaarheid en wenselijkheid van modernisering van het cafetariasysteem worden onderzocht om op deze manier meer mogelijkheden voor uitruil van “tijd” & “geld” en “geld” & “geld” mogelijk te maken.

CAO-partijen stellen een werkgroep in. In het eerstkomende periodiek overleg formuleren CAO-partijen de opdracht voor en de samenstelling van de werkgroep. De bevindingen en voorstellen van de werkgroep worden uiterlijk in december 2018 aangeboden aan CAO partijen.

Modern werken

In 2017 zal er een inventarisatie Modern werken plaatsvinden. Hierbij zal worden nagegaan welke gewenste verbeteringen op dit gebied kunnen worden doorgevoerd (bijvoorbeeld op het gebied van stimuleren van thuiswerken).

CAO-partijen stellen een werkgroep in. In het eerstkomende periodiek overleg formuleren CAO-partijen de opdracht voor en de samenstelling van de werkgroep. De bevindingen en voorstellen van de werkgroep worden, in verband met implementatie in 2018, uiterlijk in december 2017 aangeboden aan CAO partijen.

Aantrekken kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt

Gedurende de looptijd van de CAO zijn er vijf voltijd arbeidsplaatsen boven de sterkte beschikbaar ten behoeve van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt. CAO-partijen worden tijdens het periodiek overleg op de hoogte gehouden van de vorderingen op dit gebied.

Duurzame Inzetbaarheid

In het verlengde van de ontwikkelingen rond Duurzame Inzetbaarheid wordt een werkgroep ingesteld die in 2016 aan de slag gaat met het onderwerp leeftijdsafhankelijke bepalingen in de CAO. De werkgroep krijgt de opdracht om invulling te geven aan een integraal inzetbaarheidsbeleid met als doel voor alle relevante werknemers een gelijkwaardige(r) situatie te creëren, door leeftijdsafhankelijke bepalingen effectiever te maken. Partijen hebben daarbij niet de bedoeling om tot een versoering van arbeidsvoorwaarden te komen. Daarnaast zal het onderwerp Flexpensioen ook op de agenda van de werkgroep staan. In het eerstkomende periodiek overleg formuleren CAO-partijen de opdracht voor en de samenstelling van de werkgroep. De bevindingen en voorstellen van de werkgroep worden, in verband met implementatie in 2017, uiterlijk in december 2016 aangeboden aan CAO partijen.

Geen gedwongen ontslagen

Er zullen gedurende de looptijd van de CAO geen gedwongen ontslagen zijn, met uitzondering van disfunctioneren. Indien er zich onvoorziene omstandigheden voor doen (bijvoorbeeld significante bedrijfseconomische redenen), dan zullen partijen onverwijld aan tafel gaan om de situatie te bespreken.

Havenbedrijf Rotterdam gaat actiever invulling geven aan de zorgplicht voor medewerkers. Indien er door reorganisatie of aanpassing van de organisatie boventaligheid ontstaat, zal Havenbedrijf Rotterdam zich maximaal inspannen om boventalige medewerkers aan het werk te houden. Om dit mogelijk te maken zullen de afspraken rond herplaatsing van medewerkers opnieuw worden bekeken om zo daadwerkelijk invulling te geven aan het uitgangspunt dat herplaatsingskandidaten van werk naar werk gaan (zowel in- als extern). Sociale partners zullen in verband met bovenstaande indien nodig overleg voeren over aanpassing van het Sociaal Statuut. Van de te herplaatsen medewerkers wordt verwacht dat zij op een actieve wijze meewerken aan in- of externe herplaatsing. In geval van externe herplaatsing wordt een salarisgarantie van minimaal één jaar gegeven.

Verder gaat Havenbedrijf Rotterdam voor alle relevante doelgroepen op zoek naar samenwerkingsverbanden met bureaus om carrièrevervolgning beter mogelijk te maken. Ook in verband met de realisatie van tijdelijke plaatsingen die vergroting van de inzetbaarheid mogelijk maken, zullen samenwerkingsverbanden met andere bedrijven worden aangegaan.

Werk/beloning/pensioen (80-95-100 regeling)

Wanneer er zich, met betrekking tot deze regeling, ongewenste effecten voordoen, zullen partijen onverwijld aan tafel gaan om de situatie te bespreken.

Overleg

Tijdens de looptijd van de CAO zal eens per kwartaal – of eerder indien dat nodig is – gestructureerd overleg tussen de vakorganisaties en Havenbedrijf Rotterdam plaatsvinden. In dit overleg wordt óók ruimte geboden voor het bespreken van aanvullingen op de CAO indien ontwikkelingen bij ABP en/of uitkomsten en resultaten van de werkgroepen daar aanleiding toe geven.

3e WW-jaar

Partijen hebben kennisgenomen van de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid en wachten de ontwikkelingen op dit gebied af.

BIJLAGE D BEVINDINGEN WERKGROEP TOD

1. Inleiding

Eind 2015 hebben vakorganisaties en HbR afgesproken om een werkgroep in te richten. De werkgroep heeft de opdracht gekregen om een voorstel te doen voor spelregels betreffende de vaststelling van de Toelage Onregelmatige Dienst (TOD).

De aanleiding voor de instelling van deze werkgroep werd gevormd door de wens om meer maatwerk in de samenstelling van dienstroosters mogelijk te maken. "Roosteren op maat" wordt gezien als één van de aspecten van Duurzame Inzetbaarheid. De uitdaging is om capaciteit en bezetting enerzijds en belastbaarheid en belasting van medewerkers anderzijds ook vanuit duurzame inzetbaarheid beter passend te maken.

Bij de start heeft de werkgroep de uitgangspunten vastgesteld die zouden moeten dienen voor de vast te stellen spelregels voor vaststelling van TOD:

- Transparant
- Eerlijk
- Gelijkwaardig
- Toekomstbestendig
- Flexibel

Bovenstaande dient ook te worden beschouwd vanuit duurzaamheid. De te realiseren oplossing zal op draagvlak bij werkgever en werknemers moeten kunnen rekenen.

Verder is binnen de werkgroep afgesproken om in ieder geval de volgende onderwerpen te bespreken:

- Welke methodiek gaan we hanteren?
- Is 30% die nu wordt betaald voor volcontinudiensten het uitgangspunt?
- Hoe gaan we om met bestaande afspraken op het gebied van toeslagen?
- Uitwisseling Tijd/geld
- Voltijd/deeltijd

In dit document wordt aandacht besteed aan de eerste drie punten. Met betrekking tot de laatste twee punten is geconcludeerd dat het meer voor de hand liggend is om deze in het vervolgtraject (handelwijze met betrekking tot het vaststellen van individuele roosters) te bespreken.

2. Uitgangspunten

In een omgeving van variërende en afwijkende werktijden speelt beloning in de vorm van toeslagen een belangrijke rol. Een toeslag dient een tegenwicht te geven voor de situatie waarin arbeid wordt verricht op een bezwaarlijk tijdstip. De bezwaardheid kan zowel gezondheidskundig als sociaal van aard zijn. Onderzoek heeft aangetoond dat het werken in de nacht ongezonder is dan het werken overdag. Tegelijkertijd is werken in de avond op zich niet ongezonder, maar minder aantrekkelijk omdat hierin veel sociale activiteiten plaatsvinden. Toeslagen dienen voor dit ongemak voldoende compensatie te bieden om aantrekkelijk te blijven voor werknemers. In de keuze voor een methode wordt getoond hoe op verstandige wijze de relatie tussen werktijden en toeslagen kan worden gelegd.

Voor vraagstukken rond beloning van werken op afwijkende tijden bestaat er geen eerlijker en transparanter systeem dan een klokurenmatrix. In een klokurenmatrix wordt de beloning in roostertoeslagen teruggebracht tot de kern van het beloningsvraagstuk. De toeslag wordt namelijk verdiend, omdat een werknemer op tijdstippen werkzaam is, die afwijkend zijn van de dagdienst. In een klokurenmatrix wordt zichtbaar gemaakt welke tijdstippen afwijkend zijn en welke waarde zij vertegenwoordigen. De waarde is gelijk aan de compensatie die in arbeidsvoorwaardelijke zin voor het ongemak van het tijdstip wordt geboden. De toeslag dient hoog genoeg te zijn om mensen te motiveren op ongunstige tijden te werken.

Hieronder het format voor een klokurenmatrix

Toeslagpercentages over basisuurloon

van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
23:00	0:00							
22:00	23:00							
21:00	22:00							
20:00	21:00							
19:00	20:00							
18:00	19:00							
17:00	18:00							
16:00	17:00							
15:00	16:00							
14:00	15:00							
13:00	14:00							
12:00	13:00							
11:00	12:00							
10:00	11:00							
9:00	10:00							
8:00	9:00							
7:00	8:00							
6:00	7:00							
5:00	6:00							
4:00	5:00							
3:00	4:00							
2:00	3:00							
1:00	2:00							
0:00	1:00							

Klokurenmatrix

Binnen HbR wordt op dit moment een tool gehanteerd voor de vaststelling van volcontinuïensdienst afwijkende roosters. In deze tool wordt een 0%venster gehanteerd op maandag t/m vrijdag van 06.00 tot 18.00 uur. Kenmerkend voor deze tool is verder dat aan alle uren die buiten het 0%venster vallen een gelijke toeslag wordt toegekend. Als we de huidige tool vertalen naar een klokurenmatrix ziet hij er zo uit:

Toeslagpercentages over basisuurloon

van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
23:00	0:00	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%
22:00	23:00	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%
21:00	22:00	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%
20:00	21:00	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%
19:00	20:00	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%
18:00	19:00	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%
17:00	18:00						58,4%	58,4%
16:00	17:00						58,4%	58,4%
15:00	16:00						58,4%	58,4%
14:00	15:00						58,4%	58,4%
13:00	14:00						58,4%	58,4%
12:00	13:00						58,4%	58,4%
11:00	12:00						58,4%	58,4%
10:00	11:00						58,4%	58,4%
9:00	10:00						58,4%	58,4%
8:00	9:00						58,4%	58,4%
7:00	8:00						58,4%	58,4%
6:00	7:00						58,4%	58,4%
5:00	6:00	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%
4:00	5:00	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%
3:00	4:00	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%
2:00	3:00	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%
1:00	2:00	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%
0:00	1:00	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%	58,4%

Binnen de werkgroep is de uit de HbR Tool afkomstige matrix geëvalueerd. De werkgroep is van mening dat een klokurenmatrix met een evenredige verdeling geen goed uitgangspunt is voor de nieuw te ontwikkelen systematiek.

Bespreking binnen de werkgroep heeft geleid tot een afspraak over de volgende uitgangspunten:

- Werken in de avonduren zou een toeslag moeten geven.
- Werken in de nacht zou een hogere toeslag moeten geven dan werken in de avond;
- Werken in het weekend zou een hogere toeslag moeten geven dan werken in de nacht.
- De vrijdagavond wordt gezien als "weekend"

Vertaald naar een matrix met een 0%venster gelijk aan wat in de HbR Tool is opgenomen, levert dit het volgende beeld. In deze matrix worden vier vlakken onderscheiden:

- 0%venster (Ma t/m Vr van 06.00 tot 18.00 uur)
- Avondtoeslag (Ma t/m Do van 18.00 tot 23.00 uur)
- Nachttoeslag (Ma t/m Zo van 23.00 tot 06.00 uur)
- Weekendtoeslag (Vr t/m Zo van 18.00 tot 23.00 uur m.u.v. de nachten)

Toeslagpercentages over basisuurloon

van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
23:00	0:00							
22:00	23:00							
21:00	22:00							
20:00	21:00							
19:00	20:00							
18:00	19:00							
17:00	18:00							
16:00	17:00							
15:00	16:00							
14:00	15:00							
13:00	14:00							
12:00	13:00							
11:00	12:00							
10:00	11:00							
9:00	10:00							
8:00	9:00							
7:00	8:00							
6:00	7:00							
5:00	6:00							
4:00	5:00							
3:00	4:00							
2:00	3:00							
1:00	2:00							
0:00	1:00							

Binnen de werkgroep is afgesproken om de huidige 30% TOD voor volcontinuidiensten als uitgangspunt te nemen voor de ontwikkeling van de HbR klokurenmatrix. Op basis van dit uitgangspunt zal het resultaat van de invoering van een volcontinuooster¹ 30% moeten zijn.

Hierbij is het van belang om stil te staan bij de toeslag op feestdagen.

Een klokurenmatrix houdt geen rekening met feestdagen. Dit heeft tot gevolg dat de toeslag voor het werken op feestdagen aan het resultaat van de klokurenmatrix moet worden toegevoegd.

De toeslag voor werken op feestdagen is onderdeel van de huidige 30% toeslag en komt overeen met 1,63%. De toeslag exclusief werken op feestdagen komt overeen met 28,37% (30- 1,63).

Een klokurenmatrix die gelijkwaardig is aan de huidige 30% TOD dient als uitkomst 28,37% te hebben. Het is zaak om, rekening houdend met de uitgangspunten, te komen tot een verdeling van de aan de uren toe te kennen percentages met als uitkomst 28,37%.

Bij de vaststelling van de percentages is ook gekeken naar andere binnen HbR gehanteerde roosters. Hierbij gaat het vooral over op volcontinuidienst gebaseerde roosters waarbij de nachtdiensten worden vervangen door dagdiensten of door ochtend-/middagdiensten.

De in onderstaande matrix opgenomen percentages zorgen voor gelijkwaardige uitkomsten in vergelijking met de bestaande toeslagen

¹ Rooster gelopen gedurende 7 dagen per week, 24 uur per dag, met een evenredige verdeling van de diensten over de dagen van de week.

Toeslagpercentages over basisuurloon

van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
23:00	0:00	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%
22:00	23:00	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	72,75%	72,75%	72,75%
21:00	22:00	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	72,75%	72,75%	72,75%
20:00	21:00	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	72,75%	72,75%	72,75%
19:00	20:00	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	72,75%	72,75%	72,75%
18:00	19:00	40,00%	40,00%	40,00%	40,00%	72,75%	72,75%	72,75%
17:00	18:00						72,75%	72,75%
16:00	17:00						72,75%	72,75%
15:00	16:00						72,75%	72,75%
14:00	15:00						72,75%	72,75%
13:00	14:00						72,75%	72,75%
12:00	13:00						72,75%	72,75%
11:00	12:00						72,75%	72,75%
10:00	11:00						72,75%	72,75%
9:00	10:00						72,75%	72,75%
8:00	9:00						72,75%	72,75%
7:00	8:00						72,75%	72,75%
6:00	7:00						72,75%	72,75%
5:00	6:00	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%
4:00	5:00	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%
3:00	4:00	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%
2:00	3:00	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%
1:00	2:00	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%
0:00	1:00	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%

Uit bovenstaande matrix volgen de onderstaande toeslagen:

Rooster	Huidige situatie			Toekomstige situatie	Verschil
	TOD huidig	Feest-dagen	TOD ex. feestdg	Klokuren-matrix	
Volcontinu	30,00%	1,63%	28,37%	28,37%	0%
Continu, dagdienst vervangt nachtdienst	20,17%	1,63%	18,54%	18,55%	0,01%
Continu, ochtend-/middagdienst vervangt nachtdienst	23,12%	1,63%	21,49%	21,46%	0,03%

De tabel maakt duidelijk dat het niet volledig is gelukt om een matrix te ontwikkelen die, in vergelijking met bestaande toeslagen, in alle gevallen een verschil van 0% als uitkomst heeft. De ontwikkelde matrix moet worden gezien als het optimaal te bereiken resultaat.

Jaarroosters

De vraag is aan de orde hoe ver je zou moeten gaan in de flexibiliteit van de toe te kennen TOD. Een model waarin alleen wordt betaald indien de inconvenient zich heeft voorgedaan, kan niet op voldoende draagvlak rekenen.

De werkgroep beveelt aan om dienstroosters op jaarbasis vast te stellen. In het verlengde hiervan kan jaarlijks de TOD worden bepaald op basis van het dienstrooster dat in dat jaar zal worden gelopen. Wijzigingen die zich voordoen in het kalenderjaar hebben geen invloed op de hoogte van de TOD. Hierbij gaat het om wijzigingen ten gevolge van opname verlof, ziekte, opleiding etc. Herberekening van TOD is uiteraard wel aan de orde indien in de loop van het jaar een ander dienstrooster (bijvoorbeeld overgang van semi-continu naar vol-continu) van toepassing wordt.

Feestdagen

De toeslag voor het werken op feestdagen kan op twee manieren worden toegekend:

- Feestdagtoeslag toekennen als vast onderdeel van de TOD;
- Feestdagtoeslag toekennen op basis van het jaarrooster.

Toekenning als vast onderdeel van de TOD is de huidige wijze van toekenning van de feestdagtoeslag. De gedachte hierbij is dat, gezien over een reeks van jaren, iedereen (ongeveer) evenveel feestdagen dienst zal hebben. Gemiddeld gezien een vast in de TOD opgenomen feestdagtoeslag passend in situaties waarin dienstroosters niet veranderen.

Meer maatwerk in roosters vraagt ook om meer maatwerk in de vaststelling van de TOD. De werkgroep is van mening dat het in voorkomende gevallen eerlijker is om de toekenning van de feestdagtoeslag af te stemmen op het jaarrooster. Dit heeft tot gevolg dat de feestdagtoeslag niet standaard in de TOD zit, maar dat hij apart wordt toegevoegd afhankelijk van het aantal ingeroosterde feestdagen.

Voor het toekennen van een feestdagtoeslag op basis van het jaarrooster is het van belang om de TOD-waarde van één feestdag te kennen. In de CAO zijn 11 feestdagen opgenomen. Wat moet worden vastgesteld is het aantal feestdagen dat, in een volcontinudienst, gemiddeld wordt gelopen. Dit kan worden vastgesteld door een langjarig (periode: 10 jaar) rooster in beschouwing te nemen. Het "feestdagenaandeel" in de 30% TOD is 1,63%. Door de 1,63% te delen door het gemiddelde aantal feestdagen, wordt het vergoedingspercentage voor één feestdag gevonden. (Voorbeeld: indien het jaargemiddelde 6,5 diensten is, is de toeslag voor één feestdagdienst $1,63\% / 6,5 = 0,25\%$).

10 minuten overdracht

In de 30% TOD is een toeslag opgenomen voor een overdracht (10 minuten) van de dienst.

Analoog aan feestdagen kan deze toeslag op twee manieren worden toegekend:

- 10 minutentoeslag toekennen als vast onderdeel van de TOD;
- 10 minutentoeslag alleen toekennen als overdracht aan de orde is.

Voor toepassing van de laatste optie is het noodzakelijk om de "waarde" van de toeslag uit de matrix te halen en dit separaat toe te kennen. Tegen de achtergrond dat het overgrote deel van de dienstroosters een overdracht kennen, geeft de werkgroep er de voorkeur aan om deze toeslag onderdeel van de toeslagpercentages in de matrix te laten zijn. Op deze manier is de toeslag een vast onderdeel van de TOD (28,37% in de volcontinu).

3. Samenvatting

Samengevat adviseert de werkgroep:

- Voer de klokurenmatrix met bijbehorende vensters en percentages in voor de vaststelling van TOD's;
- Bepaal de TOD aan de hand van het (individuele) jaarrooster (wijzigingen daarna binnen het vastgestelde (individuele) jaarrooster hebben geen invloed op de hoogte van de TOD);
- Betaal deze vastgestelde TOD als een vaste toeslag;
- Bepaal de feestdagtoeslag op basis van het (individuele) jaarrooster;
- Stel de TOD-waarde van een feestdag vast op basis van een 10-jaars gemiddelde;
- Maak de 10 minuten toeslag onderdeel van de matrix.

In het kader van de transparantie ligt het voor de hand om de klokurenmatrix openbaar te maken (“vertel mij uw rooster, dan vertel ik u de toeslag”).

Slotopmerkingen:

- De binnen de werkgroep ontwikkelde klokurenmatrix is een matrix waarin de percentages zijn gebaseerd op de in de CAO afgesproken TOD van 30%. Met deze percentages is de klokurenmatrix niet geschikt voor een systematiek waarin achteraf alleen voor daadwerkelijk gelopen diensten een TOD wordt betaald. Overigens wordt een dergelijke systematiek niet aanbevolen door de werkgroep.
- Binnen de werkgroep is een klokurenmatrix ontwikkeld vanaf de tekentafel. De praktijk zal moeten uitwijzen of hij ook goed bruikbaar is. In het vervolgtraject zal een werkgroep zich gaan buigen over handelwijze met betrekking tot het vaststellen van roosters. De werkgroep is van mening dat er in dit proces ook ruimte moet zijn voor herziening van spelregels met betrekking tot de vaststelling van de TOD.

Lijst met afkortingen

BW	Burgerlijk Wetboek
CAO	Collectieve Arbeids Overeenkomst
HR	Afdeling Human Resources
UWV	Uitvoeringsinstelling voor werknemersverzekeringen

Trefwoordenlijst

A

Arbeid	
Arbeidstijden	13
Gangbare arbeid.....	35
Passende arbeid.....	33, 35
Werktijden	13
Arbeidsduur	
Feitelijk.....	8, 13
Formele.....	8, 13, 14, 51, 53
Gedeeltelijke, Aanspraken bij.....	10
Arbeidsgezondheidskundig onderzoek	9
Arbeidsongeschiktheid	
Informatieverstrekking door werknemer	9
Ontslag bij	35
Regels bij ziekte.....	31, 33
Suppletie bij.....	36
Voor en door arbeid.....	31
Arbeidsovereenkomst.....	9, 11
Beëindiging.....	11
Conversie van	11
Getuigschrift	12
Opzegtermijn	12
Ouderschapsverlof, wijziging van uren van.....	52
Proeftijd	11
Tekenen van	9
Voor bepaalde tijd	11
Voor onbepaalde tijd	11, 64, 66, 70
Arbeidstijdverkorting voor oudere werknemers...	60
Arbo-dienst	32, 34, 35

B

Bedrijfsarts	34, 35
Bedrijfsjubilea.....	74
Bevordering.....	15
Bijzondere beloningen	
Overwerkbeloning	17
TOD	17
Verschuivingstoelage.....	18
Waarnemingstoelage / inconveniëntenvergoeding	18
Bijzondere toelagen.....	54
Burgerlijk Wetboek.....	12

C

Cafetariasysteem	26, 39
Aankoop van vakantieuren	53
Verkoop van vakantieuren.....	53
Calamiteitenverlof.....	21
CAO	
Duur, wijziging en opzegging van de CAO.....	43
Overige Arbeidsvoorwaarden en faciliteiten ...	43
Commissie van Beroep	42, 48
Beroepstermijn.....	71
Getuigen en deskundigen.....	73
Klaagschrift	72
Ontvankelijkheid	71
Samenstelling Commissie van.....	71
Verweerschrift	72

D

Deeltijdbetrekking.....	13
Dienstverband (Volledig, begrip-)	8
Dienstvrije dag	14
Duurzaam gemeenschappelijke huishouding	8

E

Eindejaarsuitkering	30
---------------------------	----

F

Feestdagen.....	20
Compenstatie feestdagen	20
Feitelijke arbeidsduur.....	8, 13, 14
Flexibel Pensioen en Uittreden (FPU)	37, 59
Functie	
Begrip	8
Decentrale Waarderings Commissie.....	49
Functiebeschrijving.....	48
Functie-informatie	49
Functiewaardering	49
Herwaardering	49
Functiebeschrijving en functiewaardering (Regeling)	48
Functionerings- en evaluatiegesprekken	39

G

Geheimhoudingsplicht	45
Gemeenschappelijke huishouding	8
Geneeskundig onderzoek	31, 32
Bij ziekte / ziekte in het buitenland.....	34
Op initiatief werkgever	35
Op initiatief werknemer	35
Geregistreerd partnerschap.....	21
Getuigschrift	12

H

Hardheidsclausule	43
Herplaatsing	
Herplaatsingstoelage.....	34, 40, 55
Vermindering inkomsten bij	34

I

Inconveniënten	17
Inconveniënten vergoeding.....	18
Indienstneming	11
Integriteit.....	9, 45

J

Jubilea	40, Zie Bedrijfsjubilea
---------------	-------------------------

K

Kinderopvang.....	39
-------------------	----

L

Loon	15
Begrip	8
Bevordering	15
Dagloon	55

Loon bij ziekte bij seniorenmaatregel.....	32	Schadevergoeding	9
Loon bij zwangerschap / bevalling	22	overdracht van recht aan werkgever	35
Periodieke salarisverhoging.....	15	Semi-continudienst.....	17
Staken van doorbetaling loon	32	Seniorenarbeidsduur.....	13
Uitbetaling bij overlijden.....	19	SIZ	52
Uurloon.....	8	Sociaal Statuut.....	43
Vermindering van loon bij herplaatsing	34	Spaarloonregeling	19
Ziekte loon bij.....	31	Spaaruren	13
M		Spaarverlofperiode	26
Maatregelen		Stage	
Non-activiteit	70	Onkostenvergoeding	79
Schorsing	70	Overeenkomst.....	11
Straffen	70	Suppletieregeling	36, 55
N		T	
Nevenwerkzaamheden	9, 45	Tegemoetkomingsregeling	50
O		Toelage Onregelmatige Dienst (TOD).....	17
Onregelmatige diensten.....	13	U	
Ontslag	11	Uitkering	
Bovenwettelijke uitkering.....	39	Bovenwettelijke en na-wettelijke uitkering bij	
Na-wettelijke uitkering	39	werkeloosheid.....	39
Op grond van arbeidsongeschiktheid.....	35	Bovenwettelijke uitkering bij werkeloosheid ..	62
Ouderschapsverlof/terugbetaling	52	Op grond van WAO.....	33
Vakantie-uren	26, 27	Op grond van Ziektewet	33
Verhuiskosten	40	Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid tijdens	
Opzegtermijn.....	12	of door het werk	69
Ouderenbeleid	13, 32, 39, 60	Uniform- of werkkleding	45
Overgangsmaatregel.....	13, 32	V	
Overlijden		Vakantie	26
Buitengewoon verlof	21	Aankoop van vakantieuren	53
Suppletie	57	Gedeeltelijke vakantie	26
Uitkering bij.....	19, 64, 66, 69	Intrekking vakantie, vakantie en ziekte	27
Overwerk		Niet genoten vakantie	27
Begrip	8	Opbouw vakantie en vakantietoelage tijdens	
Overwerkbeloning.....	17	ouderschapsverlof.....	51
P		Teveel genoten vakantie	27
Partner (geregistreerd-)	8, 21	Vakantieduur algemeen	26
Pensioen	37, 59, 69	Vakantietoelage	29
FPU.....	37, 59	Verkoop van vakantieuren	53
Nabestaanden-	52, 69	Verlenen van vakantie	27
SIZ.....	52	Verlenging vakantieduur	26
Werken na bereiken van	41	Vakbondsfaciliteiten	24
Proeftijd	11	Verhuizen	
Promotie.....	15	Verhuiskosten	40, 66
R		Verhuisplicht	40
Reis- en pensionkosten.....	40	Verhuisplicht / reis- en pensionkosten	40
Reiskosten	19	Verhuizing op medisch advies	40
Gezinsbezoek.....	40	Verklaring omtrent gedrag	11
Roostertoelage.....	17	Verlof	
S		Adoptie- en pleegzorgverlof.....	23
Salaris.....	13	Buitengewoon verlof	21
Salaris (Begrip)	8	Calamiteiten verlof	21
Salarisschalen.....	76	Extra verlof zonder behoud van loon.....	24
Schade		Kortdurend zorgverlof	23
Schade aan privé eigendommen	41	Maatschappelijk verlof	21
		Met behoud van loon	21
		Ouderschaps-, in geval van meerlingen	51

Ouderschaps-, opbouw vakantie / vakantietoelage in geval van	51	Werkgever (begrip)	8
Ouderschaps-, opname van	51	Werknemer (begrip)	8
Ouderschaps-, ziekte in geval van	51	Werkrooster.....	9, 13, 14, 17, 20
Ouderschapsverlof	22, 51, 53	Werktijden.....	13
Seniorenverlof	60	Z	
Verlof i.v.m. vakbondsfaciliteiten	24	Ziekte	
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	22	Algemeen.....	31
Verplichtingen		Geen aanspraak op doorbetaling loon.....	31
Verplichtingen werkgever	9	Geneeskundig onderzoek.....	35
Verplichtingen werknemer	9	Loon bij ziekte	32
Verschuivingstoeslag	8, 18	Recht op loon.....	31
Volcontinudienst	14, 17	Staken van doorbetaling loon	32
W		Ziekte bij verblijf in buitenland	34
Waarnemingstoeslag	18	Ziekte tijdens ouderschapsverlof	51
Wacht- en Waakdiensten	14, 39, 47	Ziektekostenverzekering	18, 50
WAZ	21, 22, 23, 25, 64, 65	Zon- en feestdagen	20
Begrip	8	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	22