Inhoud

1. CAO 4

Definities 4
Inleiding 6
Goed werkgever- en medewerkerschap 6
Werkgeversbijdrage aan vakbonden 6
Commissie van Beroep 6
Hardheidsclausule 6
Duur, wijziging en opzegging van de cao 6
Overige arbeidsvoorwaarden en faciliteiten 6
Sociaal Statuut 6

2. Tijd 7

2.1 ARBEIDSOVEREENKOMST 7
Proeftijd 7
Stageovereenkomst 7
2.2. ARBEIDSDUUR 7
Arbeidsduur onregelmatige diensten 7
Arbeidsduur bij ziekte 7
2.3 WERKTIJDEN 7
Vaststellen werktijden 7
Dienstvrije dag 7
Werktijden en volcontinudienst 7
Persoonlijke roosters 8
2.4 VAKANTIE 8
Vakantie-uren 8
Opbouw vakantie-uren 8
Opname vakantie-uren 8
Aaneengesloten vakantie 8
Vervaltermijn, uitbetalen vakantie-uren 8
Vakantie en ziekte 8
2.5 FEESTDAGEN 9
2.6 WETTELIJK VERLOF 9
Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof 9
Ouderschapsverlof 9
Kortdurend zorgverlof 10
Langdurend zorgverlof 10
2.7 NIET-WETTELIJK VERLOF 10
Buitengewoon verlof 10
Sabbatical 11
Vakbondsfaciliteiten 11

3. Waardering 12

3.1 SALARIS 12
Periodieke salarisaanpassing 12
Overgang naar een hogere salarisschaal (promotie) 12
Aanloopsalaris 12
Waarnemingstoeslag 12
Overgang naar een lagere salarisschaal 12
Arbeidsmarkttoeslag (AMT) 13
Gratificatie 13

3.2 TOESLAGEN 13
Vakantietoeslag 13
Dertiende maand 13
Onregelmatigheidstoeslag (ORT) 13
Afbouw ORT 13
Overwerktoeslag 14
Inconveniëntentoeslag 14
Verschuivingstoeslag 14
Wacht- en waakdiensten 14
3.3 VERGOEDINGEN 14
Kilometervergoeding woon – werkverkeer 14
Thuiswerkvergoeding 14
Vitaliteitsbijdrage 14
Bedrijfsjubileum 14
Overgangsregeling Berekening diensttijd (datum 2004) 15
3.4 PERSOONLIJK KEUZE BUDGET (PKB) 16
Opbouw PKB (bronnen) 16
Doelen PKB 16
Keuzedatum 16
Fiscale wet- en regelgeving 16
Koop- verkoop vakantie-uren 16
Eindafrekening PKB 16
4. Ontwikkeling en beoordeling 17
4.1 HR CYCLUS 17
Persoonlijke ontwikkeling 17
4.2 FUNCTIEFAMILIES EN FUNCTIEWAARDERING 17
Vaststellen organisatie- en functiebeschrijvingen 17
Functiewaardering 17
Functiefamilie commissie (FFC) 17
Werkwijze FFC 17
Archivering en toetsing 17
Herwaardering 18
5. Gezondheid en ziekte 19
5.1 MEDISCH ONDERZOEK 19
Geneeskundig onderzoek bij ziekte 19
Medische keuringen - Keuringsrichtlijn DHMR 19
Geneeskundig onderzoek op initiatief van de medewerker 19
5.2 ZIEKTE 19
Passend werk 19
Loondoorbetaling eerste 2 ziektejaren (104 weken) 19
Samenloop met (vangnet) ZW-uitkering 19
Geen recht op loondoorbetaling 19
Re-integratie 20
Na eerste 2 ziektejaren (vanaf 104 weken ziekte) 20
Ziekte in het buitenland 20
Arbeidsongeval 20
1% regeling ziektekosten 20
Overdracht van een recht op schadevergoeding in geval van regres 21
6. Duurzame Inzetbaarheid 22

Arbeidsparticipatie Senioren (ApS) 22
Extra verlof oudere medewerker 22

7. Einde dienstverband 23

Einde dienstverband, arbeidsovereenkomst bepaalde en onbepaalde tijd 23
Opzegtermijnen 23
Getuigschrift 23
Uitkering bij overlijden 23
Pensioen 23
Toekomst in zicht 23

8. Overig 24

Verhuisplicht / verhuiskosten 24
Berekeningsbasis verhuiskosten 24
Pension tegemoetkoming 24
Verhuizing op medisch advies 24
Terugbetalingsregeling 24
Schade aan privé eigendommen 24

A. Regeling integriteit 25

B. Non-activiteit, schorsing en disciplinaire maatregelen 26

C. Commissie van beroep 27

D. Bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid 30

Ondergetekenden:

Het Havenbedrijf Rotterdam N.V., gevestigd te Rotterdam

Signed By: Albert Spencer <ja.spencer@portofrotterdam.com>
31/08/2023 14:02:15 CEST
ID: 745b1d52-efe9-4b92-8761-b3d2bbacc5a5
Auth: Scribble

en

FNV Overheid, gevestigd te Utrecht

Signed By: Ali Aklalouch <ali.aklalouch@fnv.nl>
04/09/2023 12:53:31 CEST
ID: 745b1d52-efe9-4b92-8761-b3d2bbacc5a5
Auth: Scribble

CNV Publieke Diensten, gevestigd te Utrecht

Signed By: Arno van Voorden <servicebureau@cnv.nl>
20/09/2023 16:40:26 CEST
ID: 745b1d52-efe9-4b92-8761-b3d2bbacc5a5
Auth: Scribble

OV–HbR, gevestigd te Rotterdam

Signed By: Patricia Veen <p.veen@portofrotterdam.com>
20/09/2023 23:01:35 CEST
ID: 745b1d52-efe9-4b92-8761-b3d2bbacc5a5
Auth: Scribble

verklaren met ingang van 1 juli 2023 deze collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: cao) te hebben gesloten voor de medewerkers in dienst van het Havenbedrijf.

1. CAO

Definities

Arbeidsovereenkomst	de individuele arbeidsovereenkomst die met de medewerker is gesloten.
Bedrijfsregeling	een regeling die het Havenbedrijf in overleg met de OR is overeengekomen.
Contractuele arbeidsduur	de arbeidsduur per week volgens de arbeidsovereenkomst.
Duurzaam gemeenschappelijke huishouding	medewerker voert met een ander persoon blijvend een gezamenlijke huishouding; er is sprake van een gezamenlijke huishouding als de medewerker met een ander persoon het hoofdverblijf in dezelfde woning heeft en financieel voor elkaar zorgen.
Feitelijke arbeidsduur	de arbeidsduur die voor de medewerker in een bepaalde week is vastgelegd.
Functie	de door de medewerker te verrichten werkzaamheden.
Gedeeltelijke arbeidsduur	de contractuele arbeidsduur is lager dan de arbeidsduur van een volledig dienstverband; de afspraken in de cao zijn naar rato van de arbeidsduur, tenzij in de desbetreffende afspraak anders is bepaald.
Jaarsalaris	12 keer het maandsalaris, vakantietoeslag, dertiende maand en een eventuele onregelmatigheidstoeslag (ORT), overbruggingstoeslag, vaste vergoeding voor overwerk en arbeidsmarkttoeslag.
Loon	het jaarsalaris inclusief overige inkomenscomponenten, exclusief kostenvergoedingen.
Maandsalaris	het overeengekomen bruto maandsalaris.
Medewerker	degene die op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst werkzaam is bij het Havenbedrijf, met uitzondering van degene waarvan de functie niet is ingedeeld in een cao schaal.
Normsalaris	het maandsalaris met een relatieve salarispositie (RSP) van 100%.
Ondernemingsraad (OR)	de ondernemingsraad van het Havenbedrijf Rotterdam N.V.
Overige inkomenscomponenten	alle inkomenscomponenten die geen onderdeel zijn van het salaris en/of loon, zoals inconveniëntentoeslag, vergoeding van incidenteel overwerk en verschuivingstoeslag.
Overwerk	de werkzaamheden die de medewerker in opdracht van het Havenbedrijf verricht buiten de feitelijke arbeidsduur.
Partner	de echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner of de partner (niet zijnde een persoon met wie een familierechtelijke band bestaat), met wie de medewerker duurzaam een gezamenlijke huishouding voert.
Pensioenreglement	het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
Persoonlijk Keuzebudget (PKB)	een maandelijks in geld uitgedrukt budget dat de medewerker naar eigen keuze kan gebruiken voor verschillende doelen.
Regeling	een regeling die het Havenbedrijf in overleg met de vakbonden is overeengekomen.
Relatieve salarispositie (RSP)	de in een percentage (afgerond op 1 decimaal) uitgedrukte verhouding tussen het maandsalaris en het normsalaris van de salarisschaal.
Salarisschaal	de schaal waarin de functie is gewaardeerd.
Uurloon	het 1/1872ste deel van het jaarsalaris bij een volledig dienstverband.
Volcontinudienst	een rooster waarin de diensten evenredig zijn gespreid over de uren van de dag en de dagen van de week; als standaard wordt een vijfploegendienst gebruikt om volcontinu te werken. In vijfploegenroosters wordt gewerkt van maandag tot en met zondag in zowel vroege, late als nachtdiensten (24/7); onder handhaving van de contractuele arbeidsduur en de betaling daarvoor, is de feitelijke arbeidsduur 33,6 uur per week; de arbeidsduur per jaar is de som van het aantal dagen in dat jaar, niet vallende op een zaterdag, zondag of een feestdag, vermenigvuldigd met 6,72 uur.
Volledig dienstverband	een arbeidsovereenkomst met een contractuele arbeidsduur van 36 uur per week; de arbeidsduur per jaar is de som van het aantal dagen in dat jaar, niet vallende op een zaterdag, zondag of een feestdag, vermenigvuldigd met 7,2 uur.
WAZO	Wet arbeid en zorg.

Werknemersorganisaties	de vakbonden die partij zijn bij de cao.
Werkgever	Havenbedrijf Rotterdam N.V. (hierna: het Havenbedrijf).

Inleiding

Het Havenbedrijf en de werknemersorganisaties hebben in overleg deze cao afgesloten en de arbeidsvoorwaarden vastgesteld.

Cao partijen hechten aan een tijdig en constructief overleg en het maken van heldere afspraken over arbeidsvoorwaarden en regelingen in de brede zin van het woord. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar wat partijen wenselijk vinden, maar ook naar de ontwikkelingen om ons heen zowel voor wat betreft arbeidsvoorwaarden als de vormgeving en inrichting van werk en organisatie.

Het resultaat moet zijn dat het Havenbedrijf een aansprekende, inspirerende werkgever is waar medewerkers worden gemotiveerd een goede bijdrage aan de realisatie van onze doelstellingen op korte en langere termijn te leveren, zij ruime mogelijkheden voor persoonlijke en professionele ontwikkeling ervaren met een aantrekkelijk pakket aan arbeidsvoorwaarden.

We verwijzen in deze cao naar officiële overheidswebsites voor meer informatie. Deze verwijzingen zijn nadrukkelijk bedoeld als service en de medewerker kan hieraan dan ook geen rechten ontlenen.

Goed werkgever- en medewerkerschap

Er zijn afspraken gemaakt over gedragsregels. Aan die gedragsregels moet iedereen zich houden. De gedragsregels maken integraal onderdeel uit van de cao.

De Bedrijfscode van het Havenbedrijf is een verzameling normen en waarden. Met de code laten we zien waar wij voor staan en wat wij belangrijk vinden in het zakelijke en maatschappelijke verkeer.

Hierbij gaat het niet alleen over hoe collega's zich ten opzichte van elkaar moeten gedragen, maar ook naar klanten, relaties, leveranciers en andere externen.

De Bedrijfscode is opgesplitst in de thema's: gewenst gedrag, ongewenst gedrag en integriteit. De code bevat richtlijnen die duidelijkheid scheppen over wat we wel en niet acceptabel vinden bij het Havenbedrijf.

Wanneer er een beslissing moet worden genomen over een kwestie die gedrag of integriteit betreft, dan geeft de Bedrijfscode houvast. De Bedrijfscode, de algemeen geldende normen en waarden en het bedrijfsbelang helpen bij het maken van een afweging of een bepaald gedrag gewenst is en of het wel of niet integer is.

Voor jou als medewerker geldt dat je de belangen behartigt van het Havenbedrijf, ook als het Havenbedrijf hier geen uitdrukkelijke opdracht voor geeft. Je leeft de in het Havenbedrijf geldende regels na en volgt de aanwijzingen en/of voorschriften op.

Je voert de werkzaamheden naar beste vermogen uit en volgt daarbij alle aanwijzingen en/of voorschriften op, wat vanuit goed medewerkerschap van jou mag worden verwacht.

Je houdt je wat betreft werk- en rusttijden aan het voor jou geldende werkrooster.

Je bent verplicht tijdelijk werkzaamheden uit te voeren buiten en boven de voor jou vastgestelde werktijden, als dit volgens het Havenbedrijf nodig is voor de voortgang van de werkzaamheden.

Je moet (toekomstige) nevenwerkzaamheden opgeven. Het Havenbedrijf voert een registratie van de gedane opgave(n).

Op verzoek van het Havenbedrijf verstrek je in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving op grond van de Algemene Verordening Gegevensbescherming alle informatie die noodzakelijk is voor de uitvoering van deze cao.

Meer informatie: Bedrijfscode.

Werkgeversbijdrage aan vakbonden

Conform de AWVN-werkgeversregeling geldt een bijdrage aan vakbonden. De bijdrage wordt naar evenredigheid van ledenaantal onder de gecontracteerde vakbonden van deze cao verdeeld.

Commissie van Beroep

Ben je het niet eens met een beslissing of handeling (of weigeren hiervan) van het Havenbedrijf over jouw rechtspositie? Dan kan je hierover in beroep bij de commissie van Beroep.

Heb je de voorkeur voor tussenkomst van de kantonrechter, dan kan dit ook.

Je kunt niet in beroep gaan als het een beslissing is die volgt uit een volgens jou onjuiste interpretatie van een bepaling uit de cao of daarbij behorende regeling.

Meer informatie: Bijlage C van deze cao.

Hardheidsclausule

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

In die gevallen waarin, onverhoopt, later blijkt 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.

Duur, wijziging en opzegging van de cao

De cao loopt van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024.

Met instemming van cao-partijen kan de cao tussentijds gewijzigd worden.

Als niet uiterlijk 2 maanden voor de datum waarop de cao eindigt – door aangetekend schrijven aan de andere partij – de cao wordt aangezegd door minstens één van de cao-partijen, wordt de cao stilzwijgend verlengd met steeds 12 maanden.

Als sprake is van een stilzwijgende verlenging, blijft onderhandelen over een nieuwe cao mogelijk.

Overige arbeidsvoorwaarden en faciliteiten

Het Havenbedrijf kent – naast deze cao – een pakket 'Overige arbeidsvoorwaarden en faciliteiten' (bedrijfsregelingen) die met de OR is overeengekomen.

Sociaal Statuut

Binnen het Havenbedrijf bestaat een Sociaal Statuut dat in overleg met de OR is samengesteld en is ondertekend door vakbonden.

2. Tijd

2.1 ARBEIDSOVEREENKOMST

Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor:

- bepaalde tijd;
- voor een bepaald geheel aan werkzaamheden; of
- onbepaalde tijd.

Het Havenbedrijf voldoet aan de verplichting om de in artikel 7:655 BW genoemde gegevens op te nemen of te verstrekken.

Een arbeidsovereenkomst wordt in de regel alleen aangegaan als de kandidaat medewerker een verklaring omtrent gedrag is afgegeven.

Wet op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag.

Proeftijd

Als we een arbeidsovereenkomst aangaan voor langer dan 6 maanden, dan geldt een wederzijdse proeftijd van 2 maanden. Een kortere termijn kan worden overeengekomen.

Stageovereenkomst

Je bent student en je volgt (voltijd) dagonderwijs bij een reguliere instelling op VMBO, MBO, HBO of WO-niveau. Vanuit deze onderwijsinstelling doe je ervaring bij het Havenbedrijf op door in de beroepspraktijk te leren én te werken op basis van een stageovereenkomst. Tijdens jouw stage bij het Havenbedrijf krijg je een onkostenvergoeding die per maand 30% van het bruto normsalaris van salarisschaal 5 bij 36 uur bedraagt.

2.2. ARBEIDSDUUR

Bij een volledig dienstverband werk je gemiddeld 36 uur per week.

Bij de feitelijke vormgeving van de 36-urige werkweek vindt steeds een zorgvuldige afweging plaats van het bedrijfsbelang versus het individuele belang. Per afdeling of per groep of per medewerker kan worden gekozen voor een bepaald arbeidspatroon.

In overleg met jouw leidinggevende kun je kiezen hoe je je werkweek wilt indelen:

- 4 dagen x 8 uur en 1 dag x 4 uur; of
- 1 werkweek: 5 dagen x 8 uur en 1 werkweek: 4 dagen x 8 uur.

Een werkweek van 4 dagen van 9 uur is alleen mogelijk met instemming van de leidinggevende.

De arbeidsduur bedraagt maximaal 9 uur per dag. Alleen indien het bedrijfsbelang dit vereist, kan de arbeidsduur eenmaal per week 10 uur bedragen. De voor jou geldende arbeidsduur per jaar mag niet worden overschreden.

Eventueel kun je tot maximaal gemiddeld 40 uur per week werken: 5 dagen x 8 uur per week. Of dit mogelijk is, wordt beoordeeld door het Havenbedrijf. Het rooster kun je afspreken voor bepaalde of onbepaalde tijd.

In het voorbeeld dat je 40 uur gemiddeld per week gaat werken:

- wordt het salaris vermenigvuldigd met 1,1111 (40/36);
- bedraagt het jaarlijkse saldo vakantie-uren: 200,9.

Arbeidsduur onregelmatige diensten

Als je volgens het rooster werkt in onregelmatige diensten, dan kan de feitelijke arbeidsduur worden vastgesteld op minimaal 16 uur en maximaal 42 uur per week.

Overgangsregeling ADV-uren

Als je voor 1 januari 2022 in dienst bent gekomen en je werkt in een rooster met roostervrije uren, dan kun je blijven werken op basis van dat rooster, je kunt ook kiezen voor een rooster zonder roostervrije uren.

De opgebouwde roostervrije uren worden ieder half jaar gelijk over de maanden verdeeld en in overleg met jouw leidinggevende ingeroosterd. Roostervrije uren kunnen alleen in het jaar dat je hebt opgebouwd worden opgenomen.

Per 1 januari van het volgende kalenderjaar vervallen de roostervrije uren als je ze nog niet hebt opgenomen.

Arbeidsduur bij ziekte

Als je langer dan 4 kalenderweken niet hebt gewerkt omdat je ziek bent, is jouw arbeidsduur vanaf 4 weken na de 1e ziektedag gelijk aan de contractuele arbeidsduur: 7,2 uur per dag bij een fulltime dienstverband. Dit geldt niet als je werkt in een rooster met wisselende werktijden en dat rooster is vastgesteld voor de periode vanaf 4 weken na de 1e ziektedag.

2.3 WERKTIJDEN

Het Havenbedrijf stelt de werktijden vast. Als je met wisselende werktijden werkt, wordt jouw rooster minimaal 2 maanden voor aanvang van het rooster aan jou bekend gemaakt.

Meer informatie: Bedrijfsregeling Roosterregeling DHMR.

Vaststellen werktijden

Het Havenbedrijf hanteert de volgende uitgangpunten bij het vaststellen van de werktijden:

- er wordt niet gewerkt op een zaterdag, zondag en feestdag, tenzij dit in het belang van het bedrijf noodzakelijk is;
- als werken op zondag onvermijdelijk is, dan beperkt het Havenbedrijf dit zoveel mogelijk tot maximaal 26 zondagen per jaar;
- de werktijd wordt behoorlijk onderbroken door pauzes.

Het Havenbedrijf houdt rekening met jouw wensen, zover het bedrijfsbelang dit toelaat.

Dienstvrije dag

Werk je volgens rooster op zaterdag of zondag of een feestdag (die niet valt op zaterdag of zondag), dan:

- krijg je per gewerkte dag een dienstvrije dag aangewezen;
- als de dienstvrije dag samenvalt met een feestdag (niet op zaterdag of zondag), wijst het Havenbedrijf een andere dienstvrije dag aan; als dit door bedrijfsbelang niet mogelijk is, krijg je een vergoeding van 100% van het bruto salaris per dag.

Werktijden en volcontinudienst

De volcontinudienst heeft de volgende bijzonderheden:

- de feitelijke arbeidsduur bedraagt 33,6 uur per week bij volledig dienstverband onder handhaving van de contractuele arbeidsduur en de bijbehorende beloning;
- per jaar werk je: het aantal dagen in een kalenderjaar minus weekend- en feestdagen x 6,72 uur;
- de diensten worden gelijk verdeeld over de uren van de dag en de dagen van de week;
- standaard wordt gewerkt in een 5-ploegendienst van maandag tot en met zondag in een ochtend-, middag- of nachtdienst; zie onderstaande tabel;

- gedurende 5 weken worden 7 ochtend-, middag- en nachtdiensten gelopen: 21 diensten x 8 uur = 168 uur (gem. 33,6 uur per week).

Voorbeeld van een (volcontinu) 5-ploegenrooster

Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1					A	B	B
2	C	C				A	A
3	B	B	C	C			
4	A	A	B	B	B		
5			A	A	C	C	C

A= ochtenddienst; B= middagdienst; C=nachtdienst

Persoonlijke roosters

Het is mogelijk om te werken volgens een persoonlijk rooster: dat is een zelf gekozen (repeterend) rooster. Hiervoor moet het Havenbedrijf eerst toestemming geven.

Het aantal in een persoonlijk rooster te werken uren wordt op basis van de hieronder opgenomen matrix berekend:

- de waarden in de matrix leidden bij reguliere volcontinudienst tot een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week;
- het werken in dagdienst levert geen waarden op en leidt tot een arbeidsduur van 36 uur per week;
- alle varianten daartussen leveren een waarde op die wordt omgerekend naar het aantal uren dat, in vergelijking met reguliere volcontinudienst extra moet worden gewerkt.

Meer informatie: Bedrijfsregeling Roosterregeling DHMR.

Matrix persoonlijke roosters

van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
06.00	18.00	-	-	-	-	-	20	20
18.00	23.00	30	30	30	30	30	30	30
23.00	06.00	50	50	50	50	50	50	50

2.4 VAKANTIE

Vakantie-uren

Er zijn twee soorten vakantie-uren: wettelijke en bovenwettelijke. Het aantal wettelijke vakantie-uren ligt vast in de wet. Dit is altijd 4x jouw contractuele arbeidsduur per week.

Werk je fulltime dan ontvang je per kalenderjaar 180,8 vakantie-uren: 144 wettelijke plus 36,8 bovenwettelijke vakantie-uren.

Als je meer vakantie wilt, dan kun je extra vakantie-uren bijkopen, Je kunt ook bovenwettelijke vakantie-uren verkopen.

Meer informatie: Regeling Persoonlijk Keuzebudget.

Opbouw vakantie-uren

De datum waarop je in dienst komt of uit dienst gaat, bepaalt hoeveel vakantie-uren je in een kalenderjaar opbouwt.

Je bouwt geen vakantie-uren op als je langer dan 1 maand onbetaald verlof hebt.

Opname vakantie-uren

Uitgangspunt is dat je je vakantie-uren opneemt in het kalenderjaar waarin je deze opbouwt. Daarbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met jouw voorkeur afgezet tegen de belangen van het Havenbedrijf en collega's.

Daarnaast geldt als uitgangspunt dat je in een kalenderjaar maximaal 1,5x het jaarlijkse aantal opgebouwde vakantie-uren (inclusief extra vakantie-uren) kunt opnemen.

Het Havenbedrijf kan een toegewezen vakantie wijzigen of geheel intrekken, wanneer de voortgang van de werkzaamheden dit noodzakelijk maken. Het Havenbedrijf vergoedt de aantoonbare schade die je daardoor mogelijk ondervindt. Als je op een vakantiedag al gedeeltelijk vakantie hebt opgenomen, dan hoef je die dag niet af te boeken van je vakantie-uren saldo.

Overgangsregeling Extra vakantie-uren

Je ontvangt per kalenderjaar extra vakantie-uren als je:

- voor 1 januari 1997 in dienst was bij Gemeente Rotterdam en per 1 januari 2004 in dienst bent getreden van Havenbedrijf Rotterdam: 14,4 uur;
- op 1 januari 2019 in dienst was en in het kalenderjaar de leeftijd bereikt van*:
  - tussen 45 en 59 jaar: 7,2 uur
  - 60 jaar: 7,2 uur naar rato tot en met de maand waarin je 60 jaar wordt.

**deze regeling geldt tot en met 31 december 2023.*

Aaneengesloten vakantie

In de periode van 1 mei tot 1 oktober kun je (aaneengesloten) vakantie opnemen.

Als je om gewichtige redenen geen volledige of gedeeltelijk aaneengesloten vakantie kunt opnemen in deze periode, dan ontvang je extra vakantie-uren als compensatie voor het aaneengesloten deel dat je niet hebt kunnen opnemen: 1/3x het aantal vakantie-uren.

Uitgangspunt is dat je 2/3 van jouw vakantie-uren aaneengesloten kunt opnemen. In ieder geval moet je 10 werkdagen aaneengesloten kunnen opnemen.

Als je werkzaam bent in een roostergebonden functie, dan is de aaneengesloten vakantieperiode gelijk aan het aantal aaneengesloten werkdagen volgens jouw rooster.

Vervaltermijn, uitbetalen vakantie-uren

Neem je niet alle vakantie-uren op in het kalenderjaar dat je ze hebt opgebouwd, dan neem je die zoveel mogelijk op in het volgende kalenderjaar, tenzij dit om gewichtige redenen niet mogelijk is.

Als je je wettelijke vakantie-uren niet opneemt, vervallen deze uren per 1 juli van het kalenderjaar volgend op het jaar waarin je de uren hebt opgebouwd.

Als je je bovenwettelijke vakantie-uren niet opneemt, dan vervallen deze uren na 5 jaar nadat ze zijn opgebouwd.

Heb je meer vakantie-uren opgenomen dan je in een kalenderjaar hebt opgebouwd en heb je geen saldo vakantie-uren meer uit voorgaande jaren, dan wordt het teveel aan opgenomen uren verrekend met het saldo vakantie-uren in het volgende kalenderjaar.

Heb je bij het einde van je dienstverband meer vakantie-uren opgenomen dan waar je jaarlijks recht op hebt, dan wordt het te veel opgenomen uren verrekend met jouw salaris (in de eindafrekening).

Uitgangspunt is dat je je vakantie-uren opneemt voordat je uit dienst gaat. Als je niet alle vakantie-uren op hebt kunnen nemen, dan worden deze uren uitbetaald op basis van het geldende inkomen per uur.

Overgangsregeling Vervaltermijn wettelijke vakantie-uren voor 1 januari 2022

Wettelijke vakantie-uren die voor 1 januari 2022 zijn opgebouwd, vervallen na 5 jaar nadat ze zijn opgebouwd.

Vakantie en ziekte

Word je ziek tijdens je vakantie en zou je normaal gesproken niet kunnen werken, dan worden de vakantie-uren niet afgeboekt van je vakantie-uren saldo.

Meer informatie: Procedure Ziek- en betermelding.

Als je (gedeeltelijk) ziek bent, bouw je vakantie-uren op. Je neemt vakantie-uren op als je ziek bent en je op vakantie gaat. Dit geldt als je

gedeeltelijk ziek bent en op arbeidstherapeutische basis werkt of vervangende werkzaamheden doet of volledig ziek bent.

2.5 FEESTDAGEN

Je krijgt betaald verlof op de onderstaande feestdagen en iedere (deel van de) dag die het Havenbedrijf aanwijst:

- Nieuwjaar
- Pasen
- Hemelvaart
- Pinksteren
- Kerst
- Koningsdag
- Bevrijdingsdag.

De zon- en feestdagen omvatten een tijdvak van 24 aaneengesloten uren: vanaf 00.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.

Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij de werkzaamheden in een wisselend werkrooster dit noodzakelijk maken. Als je werkt in een wisselend werkrooster, wordt feestdagencompensatie gegeven voor de feestdagen die samenvallen met roostervrije dagen als deze niet vallen op zaterdag of zondag. Een compensatiedag is vastgesteld op 8 uur.

Je kunt in een kalenderjaar maximaal twee feestdagen inruilen voor een dag die aansluit bij je geloofs- of levensovertuiging. Deze mogelijkheid is van toepassing op Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaart, tweede Pinksterdag, tweede Kerstdag en Koningsdag. Als je hiervan gebruik wilt maken, moet je dit minimaal één maand voor de in de cao opgenomen feestdag aangeven. Als de bedrijfsvoering het toelaat, wordt het verzoek toegekend.

2.6 WETTELIJK VERLOF

De volgende verlofregelingen zijn geregeld in de Wet arbeid en zorg:

- zwangerschapsverlof en bevallingsverlof
- geboorteverlof
- ouderschapsverlof
- adoptie- en pleegzorgverlof
- zorgverlof (kortdurend en langdurend)
- calamiteitenverlof en kort verzuimverlof.

Op de website van de Rijksoverheid vind je meer informatie over deze wettelijke verlofregelingen.

Het Havenbedrijf vult een aantal van deze wettelijke verlofregelingen aan.

Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof

Als je gebruik maakt van een van deze verlofvormen heb je recht op een uitkering van het UWV. Het Havenbedrijf vraagt de uitkering aan bij UWV. De uitkering is gelijk aan 100% van jouw dagloon (loon dat je gemiddeld per dag verdient) met een bovengrens van maximaal 100% van het maximumdagloon. Het Havenbedrijf betaalt jouw salaris volledig door tijdens het verlof.

Voorwaarde is dat je meewerkt aan de aanvraag en de uitbetaling van de UWV-uitkering. Het Havenbedrijf kan de uitkering verrekenen met jouw salaris als door jouw schuld of nalaten van handelingen (een deel van) de uitkering wordt geweigerd.

Ouderschapsverlof

Als je ouderschapsverlof opneemt, dan betaalt het Havenbedrijf gedurende maximaal 13x de contractuele arbeidsduur per week jouw loon voor 70% door.

Voorwaarden
Omdat het Havenbedrijf jouw loon (deels) doorbetaald, mag je geen ander betaald werk verrichten tijdens het ouderschapsverlof. Als je bij een andere werkgever al betaald ouderschapsverlof hebt gekregen, heb je over dat deel dat je al hebt genoten bij de andere werkgever geen recht op betaald ouderschapsverlof bij het Havenbedrijf.

Je moet 9 weken van het ouderschapsverlof opnemen in het eerste levensjaar van je kind. In verband met de opname in het eerste levensjaar, vraagt het Havenbedrijf een uitkering aan bij het UWV. Je moet medewerking verlenen aan het verkrijgen van deze uitkering. De resterende 4 weken kunnen worden opgenomen totdat je kind 8 jaar is geworden

Je dient minimaal 2 maanden voorafgaand aan de gewenste aanvangsdatum het verzoek voor ouderschapsverlof in.

Als je ziek bent tijdens het ouderschapsverlof, dan wordt het ouderschapsverlof niet opgeschort. Als je langer dan 14 kalenderdagen ziek bent, ontvang je vanaf de 15^{e} dag jouw volledige loon. Dit is ook van toepassing als je van onbetaald ouderschapsverlof gebruik maakt.

De medewerkerspensioenpremie wordt tijdens het betaald ouderschapsverlof gecontinueerd op basis van de contractuele arbeidsduur voorafgaand aan het ouderschapsverlof.

Het Havenbedrijf kan een bijzondere regeling treffen in die gevallen waarin deze regeling niet of niet in billijkheid voortgezet kan worden en kan voor de uitvoering van dit besluit nadere regels treffen.

Overgangsregeling
Reeds genoten verlof in het kader van de Wet Betaald Ouderschapsverlof komt in mindering op de aanspraak op betaald ouderschapsverlof in deze regeling.

Was je al in dienst vóór 1 juli 2023? Dan geldt het volgende.
Je kan ervoor kiezen om, in plaats van deze regeling ouderschapsverlof, gebruik te blijven maken van de regeling zoals opgenomen in de cao 2021-2023. De keuze óf en hoe je van de vorige regeling gebruik wil blijven maken, geef je vóór 1 januari 2024 schriftelijk aan de afdeling Human Resources door. Als je nog niet begonnen was met het opnemen van ouderschapsverlof, dan start de opname vóór 1 januari 2024.
Voor kinderen die op of na 1 juli 2023 zijn geboren, geldt deze overgangsregeling niet.

Kortdurend zorgverlof

Het kortdurend zorgverlof komt voor 100% voor rekening van het Havenbedrijf gedurende maximaal 2x jouw contractuele arbeidsduur per week per jaar.

Langdurend zorgverlof

Het langdurend zorgverlof komt voor 50% voor rekening van het Havenbedrijf en voor 50% voor jouw rekening gedurende maximaal 6x jouw contractuele arbeidsduur per week per jaar.

Het langdurend zorgverlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 12 weken. Het aantal uren verlof per week is maximaal 50% van jouw contractuele arbeidsduur per week.

Je moet minimaal 2 weken voorafgaand aan de gewenste aanvangsdatum het verzoek voor zorgverlof indienen onder vermelding van de bijbehorende gegevens.

Het Havenbedrijf bepaalt in overleg met jou hoe de verrekening van het verlof plaatsvindt.

2.7 NIET-WETTELIJK VERLOF

Buitengewoon verlof

In aanvulling op de wettelijke verlofvormen kun je aanspraak maken op het buitengewoon verlof volgens onderstaande tabel. De aanspraak is van toepassing als je de gebeurtenis daadwerkelijk bijwoont/de gebeurtenis plaatsvindt op een dag dat je bent ingeroosterd tenzij in de tabel anders verwoord.

Naast alle gebeurtenissen en situaties zoals opgenomen in de tabel, kan het Havenbedrijf in zeer bijzondere gevallen ook buitengewoon verlof verlenen.

Deze tabel geldt zowel voor fulltimers als parttimers tenzij uitdrukkelijk anders aangegeven. Je wordt volledig doorbetaald tijdens het buitengewoon verlof.

Buitengewoon verlof vraag je minimaal 24 uur van tevoren aan bij het Havenbedrijf. Als blijkt dat je onterecht buitengewoon verlof hebt opgenomen, dan wordt het buitengewoon verlof als vakantie-uren afgeboekt.

Gebeurtenis	Betaald verlof
Ondertrouw	Dag zelf
Huwelijk of geregistreerd partnerschap, notarieel samenlevingscontract	Dag zelf en 2 opeenvolgende werkdagen
Huwelijk of registratie partnerschap van jouw (groot)ouder, broer of zus, (klein)kind	1 dag
Overlijden van jouw echtgeno(o)te of geregistreerd partner, (pleeg-, stief-, schoon-)ouder, (stief-, pleeg-)kind	Dag zelf tot en met dag uitvaart
Bijwonen uitvaart van grootouder, broer of zus, kleinkind	2 dagen
Bijwonen van de (noodzakelijk vooroverleg) vergadering van OR en onderdeelcommissie, indien je hiervan lid bent*	Duur zelf
Maatschappelijk verlof*: ▪ Bijwonen landelijke vergaderingen als afgevaardigde van plaatselijke politieke partij ▪ Deelnemen aan vergaderingen van landelijke, kerkelijke organen in het kader van kerkgenootschappelijke eis ▪ Leiden of meewerken (zonder vergoeding) aan jeugdkampen of evenementen (verantwoorde bestemming) voor jeugd die anders niet in gelegenheid hiervoor is ▪ Leiden of meewerken (zonder vergoeding) aan uitstapjes voor bejaarden, invaliden, of reizen zoals Henry Dunant ▪ Volgen of leiden van een opleidingscursus voor jeugdleider.	Aantal uren dat jij afboekt van jouw verlof tot een maximum van 72 uur per kalenderjaar Totaal maximaal 72 uur 50% medewerker 50% Havenbedrijf
Verrichten van vrijwilligerswerk in geselecteerde projecten vanuit het Havenbedrijf*	halve dag per jaar
Volgen van cursussen e.d.	Bedrijfsregeling Ontwikkelactiviteiten
Meewerken als docent of examinator aan cursussen e.d. in het belang van het Havenbedrijf	Duur zelf (gemiddeld maximaal 4 uur per week)
Word je opgeroepen voor een bloedtransfusie, oefen je jouw kiesrecht uit, of moet je voldoen aan een verplichting door wet of overheid en kun je dit niet doen in jouw vrije tijd	Duur van de gebeurtenis

**Voor zover het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet.*

Sabbatical

Je kunt 1x per 10 jaar onbetaald verlof opnemen voor maximaal 3 maanden, mits het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet.

Tijdens de duur van de sabbatical neem je de volledige werkgevers- en medewerkersbijdragen van de pensioenpremies voor eigen rekening.

Werk je meer dan gemiddeld 4 uur per week als docent of ben je examinator uitgaande van of van bedrijfsbelang, dan kun je onbetaald verlof opnemen tot maximaal gemiddeld 4 uur per week voor zover het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet.

Vakbondsfaciliteiten

Je hebt recht op vakbondsverlof als jouw vakbond partij is bij deze cao, tot maximaal:

- 288 uur per jaar als je lid bent van het Hoofdbestuur van de vakbond;
- 216 uur per jaar als je bent aangewezen als kaderlid en je wordt door de vakbond uitgenodigd voor een vergadering of activiteit:

Vergadering / activiteit	Deelname door
Congres of algemene ledenvergadering (ALV) van jouw vakbond	Bestuurslid van een landelijke vakgroep of afgevaardigde van de Rotterdamse afdeling
Hoofdbestuur vergadering, Bondsraad of landelijke groepszaken van de vakbond	Leden
Ontplooien van bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten binnen de vakbond	Kaderlid
Cursus georganiseerd door de vakbond	Kaderlid
Individuele belangenbehartiging	Kaderlid in de rol van vakbondsconsulent.

Het Havenbedrijf betaalt jouw salaris door gedurende het verlof. Je kunt gebruik maken van dit verlof tenzij het bedrijfsbelang dit niet toelaat. In zeer bijzondere gevallen kan het Havenbedrijf een individuele regeling treffen als het gaat om vakbondsverlof met behoud van loon.

Aan de werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao wordt gratis zaalruimte beschikbaar gesteld voor vergaderingen met hun leden inzake de arbeidsvoorwaardenvorming bij het Havenbedrijf.

3. Waardering

3.1 SALARIS

- Tijdens de looptijd van de cao worden de salarisschalen en jouw salaris per 1 juli 2023 verhoogd meteen nominale algemene verhoging van € 120,- en vervolgens een algemene verhoging van 6%;

			Salarisschalen per 1 juli 2023				
	Aanloop	Minimum	80%	90%	100%	107%	114%
Fsk 5	€ 2.263	€ 2.352	€ 2.782	€ 3.129	€ 3.477	€ 3.720	€ 3.964
Fsk 6	€ 2.398	€ 2.493	€ 2.914	€ 3.278	€ 3.642	€ 3.897	€ 4.152
Fsk 7	€ 2.668	€ 2.774	€ 3.175	€ 3.572	€ 3.969	€ 4.246	€ 4.524
Fsk 8	€ 3.024	€ 3.144	€ 3.581	€ 4.029	€ 4.476	€ 4.790	€ 5.103
Fsk 9	€ 3.333	€ 3.467	€ 4.027	€ 4.530	€ 5.033	€ 5.386	€ 5.738
Fsk 10	€ 3.581	€ 3.725	€ 4.460	€ 5.018	€ 5.575	€ 5.966	€ 6.356
Fsk 11	€ 4.265	€ 4.437	€ 5.229	€ 5.882	€ 6.536	€ 6.993	€ 7.451
Fsk 12	€ 5.103	€ 5.311	€ 5.768	€ 6.489	€ 7.210	€ 7.715	€ 8.220
Fsk 13	€ 5.685	€ 5.917	€ 6.308	€ 7.097	€ 7.885	€ 8.437	€ 8.989
Fsk 14	€ 6.037	€ 6.284	€ 7.015	€ 7.892	€ 8.769	€ 9.383	€ 9.997
Fsk 15	€ 6.483	€ 6.747	€ 7.720	€ 8.685	€ 9.650	€ 10.326	€ 11.001
Fsk 16	€ 6.935	€ 7.219	€ 8.663	€ 9.746	€ 10.829	€ 11.587	€ 12.345
Fsk 17	€ 7.664	€ 7.978	€ 8.830	€ 9.934	€ 11.038	€ 11.810	€ 12.583
Fsk 18	€ 8.483	€ 8.831	€ 9.689	€ 10.900	€ 12.111	€ 12.959	€ 13.807

Periodieke salarisaanpassing

Binnen het Havenbedrijf kijken we naar je prestaties in het afgelopen jaar. Je salaris wordt aangepast op basis van je beoordeling en de RSP.

Jaarlijks wordt per 1 januari het salaris aangepast volgens onderstaande tabel. Als je op 1 juli of later in dienst bent getreden dan wordt je salaris aangepast op 1 januari van het volgende jaar.

Matrix Beoordelen en belonen					
Score RSP	**1 Onvoldoende**	**2 Ontwikkeling nodig**	**3 Goed**	**4 Zeer goed**	**5 Uitstekend**
Tot 80%	-	2%	4%	5%	6%
80 – 90%	-	1%	3%	4%	5%
90 – 100%	-	-	2%	3%	4%
100 – 107%	-2%	-1%	-	2%	3%
107 – 114%	-3%	-2%	-	-	2%

Toelichting
Met een beoordeling van:

- 1 of 2 en een RSP van ≥ 100% komt jouw RSP niet onder 100%.
- 3 en een RSP van < 100% kan maximaal het 100%-niveau van de salarisschaal worden bereikt.
- 4 en een RSP < 107% kan maximaal het 107%-niveau van de salarisschaal worden bereikt.
- 5 en een RSP < 114% kan maximaal het 114%-niveau van de salarisschaal worden bereikt.

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

Overgang naar een hogere salarisschaal (promotie)

Als je overgaat naar een hogere salarisschaal, dan wordt jouw salaris per deze datum verhoogd met het percentage dat hoort bij beoordeling 3 en jouw RSP in de hogere salarisschaal. Jouw nieuwe salaris is tenminste gelijk aan het minimumsalaris van de nieuwe salarisschaal.

Vindt jouw promotie plaats op 1 januari, dan ontvang je eerst je periodieke salarisaanpassing op basis van je oude functie, de salarisschaal en jouw RSP. Daarna ontvang je de verhoging vanwege de overgang naar de hogere salarisschaal.

Ga je naar een meer dan één hogere salarisschaal en beschik je nog niet over de competenties en vaardigheden die horen bij het zelfstandig uitvoeren van deze nieuwe functie? Dan is jouw nieuwe salaris tenminste gelijk aan het aanloopsalaris van de nieuwe salarisschaal.

Aanloopsalaris

Beschik je op het moment dat je in dienst komt nog niet over de competenties of vaardigheden die horen bij het zelfstandig uitvoeren van jouw functie? Dan ontvang je eerst een aanloopsalaris (maximaal 4% lager dan het minimum van de salarisschaal die hoort bij jouw functie).

Waarnemingstoeslag

Als je 30 aaneengesloten kalenderdagen onafgebroken een volledige hogere functie hebt waargenomen, dan kun je voor deze tijd aanspraak maken op een waarnemingstoeslag.

De waarnemingstoeslag is het bedrag tussen jouw huidige salaris en het salaris van de hoger gewaardeerde functie bij promotie.

Als je een salarisverhoging zou krijgen bij promotie (geen algemene loonsverhoging) naar de functie die je tijdelijk waarneemt, wordt de waarnemingstoeslag opnieuw bepaald. Jouw huidige salaris plus de waarnemingstoeslag blijft dan gelijk aan het salaris van de hoger gewaardeerde functie bij promotie.

Je krijgt geen waarnemingstoeslag als bij de functiewaardering rekening is gehouden dat je een collega met een hoger gewaardeerde functie vervangt.

Overgang naar een lagere salarisschaal

Geef je zelf aan dat je wilt overgaan naar een functie in een lagere salarisschaal, dan kun je in overleg met het Havenbedrijf samen een indeling in een lagere salarisschaal afspreken.

In aansluiting op de reguliere matrix Beoordelen en belonen geldt:

Aanvullende matrix Beoordelen en belonen					
Score RSP	**1 Onvoldoende**	**2 Ontwikkeling nodig**	**3 Goed**	**4 Zeer goed**	**5 Uitstekend**
>114%	-4%	-3%	-2%	-	-

Toelichting
Met een beoordeling van:

- 3 en een RSP > 114% kan niet minder dan het 114%-niveau van de salarisschaal worden bereikt.

Is het moment van overgang korter dan 10 jaar vóór je ABP pensioenrekenleeftijd en hou je hetzelfde aantal arbeidsuren per week, dan wordt door het Havenbedrijf jouw pensioenopbouw voortgezet over het pensioengevend salaris direct voor de overgang naar de lagere salarisschaal.

Arbeidsmarkttoeslag (AMT)

Het Havenbedrijf kan onder (eigen) voorwaarden op grond van arbeidsmarktoverwegingen een toeslag op het maandsalaris toekennen:

- arbeidsmarkttoeslag (AMT) kan aan iedereen worden toegekend;
- bedraagt maximaal 15%;
- wordt in eerste instantie voor maximaal 3 jaar toegekend.

De arbeidsmarkttoeslag kan voor onbepaalde duur worden toegekend. De toeslag wordt beëindigd, als aan de hand van een jaarlijkse toets wordt vastgesteld dat de arbeidsmarktpositie het continueren van de toeslag niet langer rechtvaardigt of als aan de hand van een functionerings- of beoordelingsgesprek wordt vastgesteld dat de medewerker niet langer goed functioneert.

Als door ontwikkelingen op de arbeidsmarkt op termijn de AMT voor bepaalde functies niet langer noodzakelijk wordt geacht, behoud je de toeslag op voorwaarde dat je de toeslag gedurende minimaal 6 jaar hebt ontvangen.

Gratificatie

Het Havenbedrijf kan jou een gratificatie geven als je:

- een eenmalige bijzondere prestatie hebt verricht, of
- gedurende langere periode (over aantal jaar) zeer goede prestaties laat zien en de waardering voor die prestaties niet door een salarisverhoging tot uitdrukking kan worden gebracht.

Een gratificatie wordt bruto toegekend en bedraagt maximaal € 6.000,00.

3.2 TOESLAGEN

Vakantietoeslag

Je ontvangt 8% vakantietoeslag over je maandsalaris en ORT. Dit bedrag wordt maandelijks toegevoegd aan jouw PKB.

Dertiende maand

Je ontvangt 8,33% dertiende maand over 12 x je maandsalaris (exclusief vakantietoeslag en ORT). Dit bedrag wordt maandelijks toegevoegd aan jouw PKB.

Onregelmatigheidstoeslag (ORT)

Binnen het Havenbedrijf kun je werken op variërende en afwijkende werktijden. Werk je op een bezwaarlijk tijdstip (qua gezondheid of sociaal), dan ontvang je hiervoor een onregelmatigheidstoeslag (ORT).

- Je ontvangt een ORT van 30% bij een volcontinu basisrooster gedurende 7 dagen per week, 24 uur per dag, met een evenredige verdeling van de diensten over de dagen.
- Deze is gebaseerd op de klokurenmatrix en de volgende uitgangspunten: voldoet jouw dienstrooster niet aan de criteria van het volcontinurooster, dan ontvang je een ORT en eventueel feestdagentoeslag op basis van jouw persoonlijk jaarrooster.
- ORT ontvang je maandelijks als vaste toeslag.
- 10 minutentoeslag voor overdracht van je dienst is opgenomen in de matrix als vast onderdeel van de ORT.
- Feestdagentoeslag (1,63%) is onderdeel van de ORT; de toeslag exclusief werken op feestdagen is 28,37% (30% - 1,63%).

Klokurenmatrix

van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
23:00	00:00	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%
09:00	10:00						72,75%	72,75%
08:00	09:00						72,75%	72,75%
07:00	08:00						72,75%	72,75%
06:00	07:00						72,75%	72,75%
05:00	06:00	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%
04:00	05:00	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%
03:00	04:00	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%
02:00	03:00	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%
01:00	02:00	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%
00:00	01:00	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%	54,50%

Afbouw ORT

Ga je in het kader van interne mobiliteit over of word je gedetacheerd naar een functie met een ander rooster, dan ontvang je de ORT van het nieuwe rooster.

Als de nieuwe ORT lager is dan jouw huidige ORT, dan ontvang je gedurende een bepaalde afbouwperiode een extra toeslag naast je nieuwe ORT.

Aantal jaren onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst werkzaam geweest	Afbouwperiode	% van het verschil tussen oude en nieuwe ORT
≥ 1 jaar en < 5 jaar	2 maanden	80%
	2 maanden	60%
	2 maanden	40%
	2 maanden	20%
≥ 5 jaar en < 10 jaar	3 maanden	80%
	3 maanden	60%
	3 maanden	40%
	3 maanden	20%
10 jaar en < 20 jaar	4 maanden	80%
	4 maanden	60%
	4 maanden	40%
	4 maanden	20%
≥ 20 jaar of langer	6 maanden	80%
of	6 maanden	60%
≥ 55 jaar oud en ≥ 10 jaar	6 maanden	40%
	6 maanden	20%

Overwerktoeslag

Als je moet overwerken, dan ontvang je daarvoor een toeslag als je bent ingedeeld in een van de salarisschalen 1 tot en met 10.

Bij de berekening van de overwerktoeslag wordt onder uurloon verstaan: het uurloon, zijnde 1/156ste deel van het maandsalaris inclusief ORT. De overwerktoeslag wordt berekend volgens de tabel, waarbij de genoemde percentages worden vermeerderd met 100.

Het Havenbedrijf kan voor bepaalde medewerkers de overwerktoeslag vervangen door een vaste toeslag.

Overwerk op	Percentage van het uurloon
A. Het 1ste uur voorafgaand aan het begin of afsluitend aan het einde aan je werktijd.	25%
B. Maandag tot en met vrijdag en op roostervrije tijd behoudens hetgeen is bepaald A. en C. *(5.19.7)*	50%
C. Zaterdag tussen 00.00 en 14.00 uur; Een vervangende zaterdag die – bij wisselend werkrooster – als roostervrije dag geldt; Maandag en – bij wisselend werkrooster – gelijkgestelde dag tussen 00.00 en 06.00 uur.	75%
D. Zaterdag tussen 14.00 en 24.00 uur; Zon- of feestdag en – bij wisselend werkrooster – op een roostervrije dag die geldt als vervangende zon- of feestdag.	100%

Inconveniëntentoeslag

In bepaalde gevallen kan een inconveniëntentoeslag worden toegekend.

Meer informatie: Bedrijfsregeling Inconveniëntentoeslag.

Verschuivingstoeslag

Als je werktijd op initiatief van het Havenbedrijf wordt verschoven, ontvang je een verschuivingstoeslag van 25% van jouw uurloon (1/156ste van het maandsalaris):

- zonder dat het bedrijfsbelang dit vereist – binnen een maand voor de start van jouw oorspronkelijke werktijd;
- als het bedrijfsbelang dit vereist – binnen 72 uur voor de start van jouw oorspronkelijke werktijd.

Wacht- en waakdiensten

Als je in opdracht van het Havenbedrijf buiten werktijd incidentele of geregelde thuiswachten verricht ontvang je een toeslag of compensatie.

Incidentele thuiswachten

Je ontvangt een vergoeding in % van het normsalaris salarisschaal 7 voor een aaneengesloten tijdvak van 24 uur op:

- maandag tot en met vrijdag: 0,42%
- zaterdag: 1,38%
- zondag en feestdag: 1,67%

Geregelde thuiswachten

Je ontvangt per wacht- en waakteam een beloning per maand. De vaststelling van de beloning per maand vindt plaats door het percentage (20% van het normsalaris salarisschaal 7) te delen door het aantal personen dat met de geregelde thuiswacht is belast).

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

Als je geregelde thuiswachten verricht, ontvang je een op verlof gebaseerde compensatie. De maandelijks uit te keren vergoeding bestaat uit het uurloon berekend over het aantal verlofdagen van 8 uur per medewerker en per jaar volgens onderstaande tabel.

Aantal medewerkers 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

Als je ziek bent, wordt de compensatie toegekend naar evenredigheid van het aantal verrichte waakdiensten. Hierbij wordt uitgegaan van maximaal 48 weken per jaar, gedurende welke de medewerker thuiswachten kan verrichten. De uitkomst wordt naar boven afgerond op halve dagen.

Geregelde thuiswachten en extra werk

Je ontvangt hiervoor een overwerkvergoeding. De hoogte van de overwerkvergoeding is op basis van de reguliere overwerktoeslag. Deze is ook van toepassing op de medewerker die is ingedeeld in salarisschaal 11 en hoger.

Als je extra thuiswachten buiten en boven jouw normale rooster verricht als vervanger van een medewerker die wegens ziekte verhinderd is zijn thuiswacht te verrichten, kom je in aanmerking voor een vergoeding zoals opgenomen onder incidentele thuiswachten.

3.3 VERGOEDINGEN

Kilometervergoeding woon – werkverkeer

De regeling voor een vergoeding van reiskosten woon-werk wordt in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld. De hoogte van de vergoeding wordt tussen cao partijen afgesproken en is afhankelijk van de locatie waar je werkt:

- standplaats World Port Center € 0,14 per kilometer;
- andere standplaats € 0,21 per kilometer.

Vanaf 1 januari 2024 is de vergoeding

- standplaats World Port Center € 0,15 per kilometer
- andere standplaats € 0,22 per kilometer

Meer informatie: Mobiliteitsregeling.

Thuiswerkvergoeding

Als je in afstemming met het Havenbedrijf thuis werkt, ontvang je een vergoeding van € 3,00 netto per dag.

Deze vergoeding betreft een gecombineerde thuiswerk- en internetvergoeding.

Meer informatie: Bedrijfsregeling Hybride werken.

Vitaliteitsbijdrage

Je krijgt een vitaliteitsbijdrage van 2,3% van jouw maandsalaris. De vitaliteitsbijdrage wordt maandelijks toegevoegd aan jouw PKB. De vitaliteitsbijdrage vormt geen grondslag voor de vakantietoeslag, de dertiende maand en overige toeslagen.

Bedrijfsjubileum

Als je 12 ½, 25, 40 of 50 jaar in dienst bent bij het Havenbedrijf, dan ontvang je een jubileum gratificatie:

Diensttijd	Hoogte van de jubileum gratificatie
12 ½ jaar	€ 600,00 bruto
25 jaar	½ maand loon*
40 jaar	1 maand loon*
50 jaar	1 maand loon*

*jaarsalaris excl. dertiende maand / 12. Dit bruto bedrag wordt netto uitgekeerd.

Berekening gratificatie

(Het loon dat jij op de datum van jouw bedrijfsjubileum ontvangt) x (het gewogen gemiddelde van de omvang van jouw contractuele arbeidsduur gedurende de diensttijd / de omvang van jouw contractuele arbeidsduur op die datum).

De berekening van jouw gemiddelde contractuele arbeidsduur zal nooit meer meetellen dan de op de datum van het bedrijfsjubileum geldende contractuele arbeidsduur van een volledig dienstverband.

Als de omvang van de contractuele arbeidsduur gedurende de diensttijd die jij hebt doorgebracht bij een andere werkgever niet kan worden vastgesteld, bestaat de teller breuk uit het gewogen gemiddelde van jouw contractuele arbeidsduur dat jij hebt gewerkt bij het Havenbedrijf.

Als het loon geheel of gedeeltelijk 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.

Als jij door een herplaatsing binnen of ontslag bij het Havenbedrijf een herplaatsingstoeslag als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP ontvangt, wordt het loon tevens vermeerderd met de toeslag. De totale som van het loon en de toeslag is gemaximeerd op het loon dat is verbonden aan de arbeidsovereenkomst op basis waarvan je als gevolg van arbeidsongeschiktheid bent ontslagen.

Als je op de datum van jouw bedrijfsjubileum geen loon krijgt omdat je extra onbetaald verlof of een sabbatical hebt, wordt voor de berekening van jouw bedrijfsgratificatie jouw loon vastgesteld, uitgaande van het loon die je op de datum van het bedrijfsjubileum zou hebben gekregen, als je op die datum in actieve dienst was geweest in de salarisschaal, welke je had op datum voor de dag van ingang van zijn verlof.

De berekende bedragen worden naar boven afgerond op een veelvoud van € 5,00.

Als diensttijd wordt niet aangemerkt:

- de tijd die niet in actieve dienst is doorgebracht wegens het bekleden van een politiek ambt;
- de tijd welke is doorgebracht buiten het genot van inkomsten uit arbeidsovereenkomst, mits deze tijd langer dan tien achtereenvolgende werkdagen duurt en uitgezonderd extra-onbetaald verlof / sabbatical;
- fictieve diensttijd.

Opschorting toekenning

Als je op basis van deze regeling recht zou hebben op een jubileum gratificatie maar als je door jouw functievervulling – bijvoorbeeld als militair – al een gratificatie of uitkering hebt ontvangen die in principe overeenkomt met de gratificatie volgens deze cao, dan ontvang je geen gratificatie.

Als de datum van jouw bedrijfsjubileum samenvalt met een periode van extra onbetaald verlof of een sabbatical, ontvang je op de datum van het bedrijfsjubileum geen gratificatie.

Als je na beëindiging van het verlof jouw werkzaamheden weer hervat, kun je alsnog een gratificatie ontvangen als je geen jubileum gratificatie of daarmee overeenkomende uitkering hebt ontvangen in de baan die je tijdens het verlof hebt gehad.

Proportionele gratificatie

Het Havenbedrijf kan jou een proportionele gratificatie geven als je in aanmerking zou zijn gekomen voor een bedrijfsjubileum[1] binnen 5 jaar na de ontslag- of vrijstellingsdatum als gevolg van:

- de Regeling FLO;
- opheffing van de functie in het kader van een veranderings-reorganisatieproces binnen het Havenbedrijf;
- door arbeidsongeschiktheid (meer dan 80%).

De gratificatie wordt dan berekend door:
(het bedrag waarop jij recht zou hebben) x ((het aantal of gedeeltelijk vervulde dienstjaren naar boven afgerond op hele maanden) / (het aantal dienstjaren dat is vereist voor een gratificatie)).

[1] Dit geldt niet voor het 12½ bedrijfsjubileum.

Overgangsregeling Berekening diensttijd

Als je voor 1 januari 2004 in dienst was bij de Gemeente Rotterdam en in het kader van de verzelfstandiging per 1 januari 2004 in dienst bent getreden bij het Havenbedrijf Rotterdam N.V. dan wordt voor de berekening van de diensttijd ook de tijd bij de Gemeente Rotterdam meegerekend (25, 40 of 50 jaar).

Naast de werkelijk diensttijd bij Havenbedrijf wordt ook de werkelijke diensttijd meegenomen bij:

Diensttijd	Hoogte van de jubileum gratificatie
25, 40 of 50 jaar	De werkelijke dienst in een burgerlijke arbeidsovereenkomst bij Nederlandse overheid: N.V. Nederlandse Spoorwegen, voormalig N.V. Artillerie-inrichtingen, voormalig Rotterdamse Elektrische Tramweg-Mij. 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 bovengenoemde landen en voormalige overzeese rijksdelen, voor zover dat jou onder de werkingssfeer van een overheidspensioenregeling bracht of zou hebben gebracht, als jij 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. Diensttijd, gelijktijdig in meer dan één betrekking doorgebracht telt voor de toepassing van deze regeling slechts eenmaal mee.

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

Meer informatie: Bedrijfsregeling Viering van een jubileum.

3.4 PERSOONLIJK KEUZE BUDGET (PKB)

Je hebt recht op een Persoonlijk Keuzebudget (PKB). Dit is een maandelijks in geld uitgedrukt budget dat je naar eigen keuze kunt gebruiken voor verschillende doelen. Het Havenbedrijf is beheerder van het PKB.

Meer informatie: PKB pagina intranet.

Opbouw PKB (bronnen)

Het PKB wordt per maand opgebouwd en bestaat uit een deel waarover pensioen wordt opgebouwd en een deel waarover geen pensioen wordt opgebouwd.

Opbouw PKB (bronnen)		
Vakantietoeslag	8,0%	pensioengevend
Dertiende maand	8,33%	pensioengevend
Vitaliteitsbijdrage	2,3%	pensioengevend
Subtotaal	18,63%	
Extra PKB	0,97%	niet pensioengevend
PKB totaal	19,60%	

Als in een maand het salaris niet volledig is uitbetaald, dan wordt het PKB in die maand berekend op basis van het uitbetaalde salaris. Ontvang je in een maand geen salaris, dan wordt in die maand geen PKB opgebouwd.

Doelen PKB

- Kopen van extra vakantie-uren, tot een maximum van 144 uur bij volledig dienstverband gedurende het kalenderjaar.
- Uitbetaling van het PKB tot een maximum van het tot aan de datum van uitbetaling opgebouwde PKB.
- Aanschaf van
    - een fiets (inclusief accessoires en/of verzekering);
    - dak-, muur-, en vloerisolatie;
    - een laadpaal voor een elektrische auto;
    - zonnepanelen;
    - een warmtepomp;
    - een warmtepompdroger;
    - een wasmachine A+++;
    - een elektrische scooter

tot een maximum van € 1.500,00, 1x per 3 jaar.

- Financieren van een opleiding, als en voor zover deze niet door het Havenbedrijf wordt vergoed en de geldende fiscale regelgeving de besteding van het PKB aan dit doel belastingvrij mogelijk maakt.
- Financieren via het Havenbedrijf beschikbaar gestelde diensten op het gebied van loopbaanadvies, als en voor zover deze niet door het Havenbedrijf worden vergoed en de geldende fiscale regelgeving de besteding van het PKB aan dit doel belastingvrij mogelijk maakt.
- Inleg in ABP ExtraPensioen voor zover de voorwaarden van de Stichting Pensioenfonds ABP en de geldende fiscale regelgeving de besteding van het PKB aan dit doel belastingvrij mogelijk maken.

Keuzedatum

Je kunt elke maand – voor een uiterste datum - een keuze maken jouw PKB te gebruiken voor een of meerdere van de genoemde doelen. Je hebt hiervoor geen toestemming nodig. Het Havenbedrijf kan regels stellen over de aanvraagprocedure.

Als je geen keuze maakt, of bij jouw keuze slechts een deel van jouw PKB gebruikt, dan wordt het PKB over die maand, of het resterende deel daarvan, gereserveerd. Je kunt het gereserveerde PKB op een later moment in het lopende kalenderjaar besteden.

Heb je op de uiterste keuzedatum in december nog een resterend PKB, dan wordt dit bij de salarisbetaling van die maand uitbetaald, tenzij je gebruik maakt van een sabbatical (hoofdstuk 2 Tijd) en het resterend PKB wil opnemen tijdens de sabbatical.

Besteding van het PKB kan alleen voor zover het beschikbare budget toereikend is. De keuze voor een doel heeft uitsluitend betrekking op hetzelfde kalenderjaar.

Bedragen die uit het PKB zijn gebruikt, kunnen niet meer worden teruggestort in het PKB.

Fiscale wet- en regelgeving

Het gebruik van het PKB kan gevolgen hebben voor loonheffingen, pensioen en sociale verzekeringen. Je wordt geacht deze gevolgen te kennen.

Als blijkt dat een bedrag uit het PKB ten onrechte belastingvrij is uitgekeerd doordat jij onjuiste of onvolledige gegevens hebt verstrekt, verhaalt het Havenbedrijf de verschuldigde loonheffing of eventuele boetes op jou.

Als een netto voordeel voor jou komt te vervallen door wijzigingen van wet- en regelgeving, wordt dat niet gecompenseerd door het Havenbedrijf.

Alle transacties in het PKB moeten in overeenstemming zijn met geldende wet- en regelgeving.

Koop- verkoop vakantie-uren

Als je kiest voor het kopen van vakantie-uren dan wordt het PKB per vakantie-uur verlaagd met het voor jouw geldende uurloon in de maand waarin je de vakantie-uren koopt.

Je kunt elk kalenderjaar maximaal 144 bovenwettelijke vakantie-uren verkopen. Bij een deeltijd dienstverband wordt dit aantal naar rato vastgesteld.

Vakantie-uren die je vanuit het PKB hebt gekocht en die je op 30 juni van het daaropvolgende jaar niet hebt opgenomen, worden in de maand juli uitbetaald.

Eindafrekening PKB

Bij beëindiging van het dienstverband wordt het eventueel resterende PKB bij de laatste salarisbetaling aan jou uitbetaald.

Bij overlijden wordt in aanvulling op de overlijdensuitkering het resterende PKB uitbetaald aan de nagelaten betrekkingen.

4. Ontwikkeling en beoordeling

4.1 HR CYCLUS

Het Havenbedrijf en de OR zijn samen de HR Cyclus overeengekomen. Een volledige beschrijving van de HR Cyclus is opgenomen in de Bedrijfsregeling Beleid HR Cyclus.

Voor het stimuleren en faciliteren van de dialoog tussen jou en jouw leidinggevende bestaat binnen het Havenbedrijf een jaarlijkse HR Cyclus met verschillende momenten waarop het Havenbedrijf en de medewerker met elkaar in gesprek gaan over de resultaten en ambities en ontwikkeling.

Met de HR Cyclus kun je je ontwikkelen naar je eigen potentieel.

De verschillende onderdelen van deze cyclus worden digitaal voorbereid en vastgelegd:

- P*lanningsgesprek*

  Aan het begin van het jaar start de HR Cyclus met het planningsgesprek waarin jouw prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen centraal staan.

- *Voortgangsgesprek*

  Halverwege het jaar vindt een voortgangsgesprek plaats over jouw presteren in brede zin, inclusief de voortgang op en de realisatie van afgesproken doelstellingen.

- *Ronde Tafel sessie*

  Hierin worden de prestaties, potentieel en loopbaan- en ontwikkelperspectief van jou en jouw collega's besproken.

- *Beoordelingsgesprek*

  Het jaar wordt afgesloten met een beoordelingsgesprek waarin jij en het Havenbedrijf terugblikken op het afgelopen jaar. Expliciet wordt stil gestaan bij de realisatie van je doelstellingen, loopbaanperspectief en uitkomsten van de Ronde Tafel sessie.

Persoonlijke ontwikkeling

Samen met je leidinggevende maak je afspraken over je loopbaanontwikkeling, de vereiste kennis en vaardigheden en als gevolg hiervan de te volgen opleiding(en) en te nemen activiteiten. De afspraken staan in het Beoordelings- en Ontwikkelformulier in Mijn Kompas.

De beschikbare studiefaciliteiten zijn in overleg met de OR vastgelegd.

4.2 FUNCTIEFAMILIES EN FUNCTIEWAARDERING

Het Havenbedrijf heeft functiefamilies ontwikkeld. Een functiefamilie is een beschrijving van de activiteiten die worden verwacht in een bepaalde functie en welke resultaten die activiteiten moeten opleveren. Deze vloeien voort uit de doelstelling van het Havenbedrijf.

De functies zijn geclusterd die qua aard en werkzaamheden grotendeels op elkaar lijken. Het functiefamilie raamwerk maakt voor medewerkers en leidinggevenden inzichtelijk waar in de organisatie welke functies voorkomen. Samen met het inzicht in de verschillen en overeenkomsten in de functiefamilies vormt dit een transparante basis om doorgroeimogelijkheden inzichtelijk te krijgen.

De functiefamilies zijn transparant en leidend in het gesprek tussen medewerker en leidinggevende. Ze bieden de mogelijkheid tot sturing op resultaat en ontwikkeling doordat in de functiefamilies aandacht besteed is aan verantwoordelijkheden en gedrag. Daarnaast is het een stimulans om in beweging te komen en je verder te ontwikkelen binnen en tussen de functiefamilies.

De functiefamilies zijn ontwikkeld met de Hay-methode. De Hay-methode is de meest wijdverbreide methode ter wereld voor het evalueren van de functie-inhoud en het bepalen van de daarbij behorende functiezwaarte. De Hay-methode is output georiënteerd, dat wil zeggen: het systeem gaat bij de bepaling van de functiezwaarte uit van de te leveren bijdrage aan het realiseren van de doelstellingen van de organisatie (in doel en resultaatgebieden).

Een organisatorische eenheid is een reeks van functies die in organisatorische opzicht een bepaalde samenhang vertonen.

Het Havenbedrijf (President-directeur) bepaalt welke organisatorische eenheden binnen de organisatie worden onderkend en het beschrijven van deze eenheden gebeurt volgens de richtlijnen van het Havenbedrijf.

Vaststellen organisatie- en functiebeschrijvingen

De organisatie- en functiebeschrijvingen worden door de President-directeur vastgesteld.

Je kunt 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.

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.

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

Functiewaardering

Functiewaardering 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 een beschrijvingsmethodiek. Het Havenbedrijf gebruikt de Korn Ferry Hay Methode voor functie-evaluatie om functies te waarderen. Bij het bepalen van de waarde van de functie wordt de in deze regeling neergelegde procedure in acht genomen.

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

Functiefamilie commissie (FFC)

De FFC is ingesteld om de functiefamilies te onderhouden en om de actualiteit van de functiefamilie-architectuur te bewaken.

De FFC is een adviescommissie die uit vier leden (drie stemmen) bestaat:

- een leidinggevende (met goed zicht op de (ontwikkeling van de) organisatie;
- een OR lid;
- voorzitter (Hoofd HR / Manager Compensation, Benefits & Control);
- secretaris (Adviseur Arbeidszaken; geen stem).

De leden van de FFC zijn getraind in de toepassing van de Korn Ferry Hay Methode voor functie-evaluatie.

Werkwijze FFC

De FFC toetst jaarlijks de actualiteit van de functiefamilie-architectuur (o.a. op basis van ontwikkelingen in de organisatie).

De FFC doet voorstellen voor gewenste wijzigingen in de architectuur en/of beoordeelt voorstellen vanuit de organisatie voor wijzigingen in de architectuur.

In geval van wijzigingen in de architectuur beoordeelt de FFC de functiefamilie beschrijvingen en stelt een advies op, waarin een salarisschaal wordt vastgesteld.

De FFC heeft de mogelijkheid om een adviseur van KornFerry als expert in te zetten. De inbreng wordt door de FFC getoetst op herkenbaarheid voor het Havenbedrijf en consistentie met andere functiefamilies.

De FFC legt de aangepaste functiefamilie-architectuur en functiefamilie beschrijvingen voor aan de Adir. De Adir stelt de functiefamilie-architectuur en functiefamilie beschrijvingen, na instemming van de OR, vast.

De FFC heeft tot taak om functiefamilies te waarderen en hierover een advies uit te brengen.

Archivering en toetsing

De President-directeur zorgt ervoor dat alle op het waarderen van functiefamilies binnen de afdelingen betrekking hebbende informatie op afdoende wijze wordt vastgelegd en bewaard.

Op verzoek van het hoofd HR stellen de divisie managers alle gevraagde informatie als bedoeld in het vorige lid aan hem ter beschikking.

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

De President-directeur kan, indien noodzakelijk, tot herwaardering van de functiefamilies besluiten.

Je kunt de President-directeur schriftelijk en met redenen omkleed verzoeken om de waarde van een functiefamilie opnieuw te laten bepalen.

5. Gezondheid en ziekte

Om gezond je werk te kunnen doen en je te ontwikkelen is belangrijk dat je:

- je gezond en energiek voelt;
- de juiste balans vindt tussen prestatie en ontspanning;
- dat je gezond kunt doorwerken tot aan je pensioen;
- dat je de locaties van het Havenbedrijf ervaart als een prettige plek om te werken.

Daarom besteden we binnen het Havenbedrijf veel aandacht aan onderwerpen als optimale arbeidsomstandigheden, het beperken van gezondheidsrisico's en een verantwoord re-integratiebeleid.

Zowel het Havenbedrijf als jij als medewerker hebben de verantwoordelijkheid ervoor te zorgen dat jij lekker in je vel zit en je werk goed kunt doen.

Meer informatie: Verzuimprotocol en Duurzame Inzetbaarheid.

Meer informatie: Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), Ziektewet, Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar, Re-integratiebesluit, Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten, UWV-Beleidsregels verlenging loondoorbetaling Poortwachter en Arbeidsomstandighedenwet.

Stelt een functie bijzondere eisen aan jouw medische geschiktheid? Dan neemt het Havenbedrijf jou in dienst nadat je medisch goedgekeurd bent door een keuringsarts. Het Havenbedrijf neemt hierbij de Wet op de medische keuringen in acht. Het Havenbedrijf stelt na overleg met en instemming door de OR vast voor welke functies dit geldt. *(1.2.4)*

5.1 MEDISCH ONDERZOEK

Geneeskundig onderzoek bij ziekte

In een aantal situaties ben je verplicht om een (medisch) onderzoek te ondergaan. De bedrijfsarts geeft hiervoor de opdracht. Als je je ziek hebt gemeld, ben je verplicht mee te werken aan een onderzoek door de bedrijfsarts. De bedrijfsarts beoordeelt of je ziek bent. Ook kijkt de bedrijfsarts welk werk je met je beperkingen nog wel kunt doen. De bedrijfsarts kan met jou bespreken welke behandelingen je volgt en wat nog meer nodig is om te herstellen. Het kan zijn dat bepaalde voorzieningen of scholingen nodig zijn om weer te werken. Je bent verplicht mee te werken aan de adviezen van de bedrijfsarts.

Als je het niet eens bent met het oordeel van de bedrijfsarts over de vraag of je ziek bent, dan kun je om een second opinion vragen bij de arbodienst. Ook kun je het UWV vragen een deskundigenoordeel te geven.

Meer informatie: Deskundigenoordeel UWV.

Als je zonder goede reden niet meewerkt aan een onderzoek door de bedrijfsarts, dan kan het Havenbedrijf het loon opschorten.

Medische keuringen - Keuringsrichtlijn DHMR

Als je tijdens de uitoefening van jouw werkzaamheden aan bijzonder gevaar voor jouw gezondheid wordt blootgesteld of je moet aan bijzondere gezondheidseisen voldoen, ben je verplicht om medische keuringen te ondergaan.

Meer informatie: Wet op de Medische keuringen.

Voor een aantal functies is de Keuringsrichtlijn DHMR van toepassing. De keuringsrichtlijnen zijn voor iedereen gelijk, per functie gelden verschillende verplichte keuringen en per leeftijd gelden verschillende frequenties en geldigheidstermijnen.

Het keuringsresultaat kan zijn:

- geschikt voor de gestelde functie;
- tijdelijk ongeschikt voor de gestelde functie; of
- ongeschikt voor de gestelde functie.

Meer informatie: Keuringsrichtlijn.

Bij tijdelijke ongeschiktheid voor de functie wordt een specifieke periode afgesproken (afhankelijk van de geconstateerde afwijking van maximaal een half jaar) waarin je de gelegenheid krijgt om te werken aan de gezondheid en het verbeteren van de conditie. Als je daarna nog niet voldoet aan de gestelde eisen, ben je functie ongeschikt. Er is dan geen zicht op medisch functioneel herstel.

Is het afkeuren het gevolg van verwijtbaar gedrag of disfunctioneren, dan volgt een functioneringstraject dat wordt ondersteund en begeleid vanuit HR.

Is er sprake van medische beperkingen, dan geldt de Wet Verbetering Poortwachter en ligt er een inspanningsverplichting bij het Havenbedrijf om te zoeken naar ander passend werk.

Geneeskundig onderzoek op initiatief van de medewerker

Je mag een bedrijfsarts raadplegen over omstandigheden die naar jouw mening met jouw arbeidssituatie en het uitvoeren van jouw werkzaamheden samenhangen. Dit mag ook als je niet ziek bent.

5.2 ZIEKTE

Passend werk

Passend werk is werk dat past bij wat je kunt en weet. Wat voor jou passend werk is, hangt af van verschillende zaken. Bijvoorbeeld van jouw gezondheid, wat je functie nu is of wat je eerder hebt gedaan, hoever je bent met jouw re-integratie. Hoe langer de re-integratie duurt, hoe ruimer je je moet opstellen voor accepteren van passend werk.

Als binnen het Havenbedrijf geen passend werk is, dan kan het Havenbedrijf je vragen bij een andere werkgever passend werk te verrichten. Je blijft dan bij het Havenbedrijf in dienst.

Als je van mening bent dat het aangeboden werk niet passend is en je weigert dit werk te verrichten dan kan het Havenbedrijf de loondoorbetaling stopzetten.

Als er verschil van mening ontstaat over de aanpak of het passende karakter van de functie, kan zowel de medewerkers als het Havenbedrijf een deskundigenoordeel bij het UWV aanvragen.

Meer informatie: Deskundigenoordeel UWV.

Loondoorbetaling eerste 2 ziektejaren (104 weken)

Bij ziekte betaalt het Havenbedrijf gedurende de eerste ziektejaren (104 weken):

Ziektejaar	Loondoorbetaling
1e ziektejaar (tot en met 52 weken)	100% van het laatstverdiende maandsalaris*
2e ziektejaar (vanaf 52 tot en met 78 weken)	90% van het laatstverdiende maandsalaris*
2e ziektejaar (vanaf 78 tot en met 104 weken)	80% van het laatstverdiende maandsalaris*

**Onder maandsalaris wordt in dit kader verstaan 1/12 van het jaarsalaris.*

Meer informatie: Artikel 7:629 BW.

Het Havenbedrijf betaalt meer dan in dit artikel is bepaald.

Voor het bepalen van de wettelijke periode van 104 weken worden de periodes van ziekte die elkaar binnen 4 weken opvolgen, bij elkaar opgeteld.

Als je tijdens je ziekte vakantie-uren opneemt, dan ontvang je over je vakantie-uren het gebruikelijke loon. Dit betekent dat je 100% van je salaris ontvangt.

Samenloop met (vangnet) ZW-uitkering

Als je vanwege ziekte een ZW- of andere arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgt, dan wordt deze in mindering gebracht op de loondoorbetaling bij ziekte.

Geen recht op loondoorbetaling

Onder bepaalde omstandigheden heb je geen recht op loondoorbetaling bij ziekte. Dan gaat het bijvoorbeeld om situaties waarin de ziekte door jouw opzet is veroorzaakt of als je niet meewerkt aan jouw re-integratie of als je passende arbeid weigert.

Meer informatie: artikel 7:629 BW artikel 3.

Re-integratie

Als je in het kader van jouw re-integratie, (passende) werkzaamheden verricht, ontvang je over de gewerkte uren 100% loondoorbetaling, ook als het passend werk lager is ingeschaald.

Na eerste 2 ziektejaren (vanaf 104 weken ziekte)

In beginsel geldt een opzegverbod van 104 weken tijdens ziekte.
Meer informatie: artikel 7:670 en 7:670a BW.

Als sprake is van ziekte gedurende een periode van meer dan 104 weken en geen passend werk beschikbaar is, neemt het Havenbedrijf het initiatief de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Dit geldt ook als herstel niet binnen 26 weken na de termijn van 104 weken te verwachten is en als na een zorgvuldig onderzoek is gebleken dat het niet mogelijk is om binnen het Havenbedrijf passende werkzaamheden aan te bieden. Dit geldt niet als je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent en als je in aangepast werk gere-integreerd kunt worden.

Ziekte in het buitenland

Als je ziek wordt in het buitenland of te maken krijgt met een ongeval, dan moet je dit zo snel mogelijk bij het Havenbedrijf melden. Het Havenbedrijf brengt jou in contact met de bedrijfsarts.

Je moet een verklaring kunnen laten zien die door een behandelend arts in het buitenland is opgesteld. De verklaring moet in ieder geval de volgende gegevens bevatten: NAW-gegevens van de arts, jouw verblijfadres in het buitenland, aanvangsdatum ziekte en vermoedelijke duur en vermogen om te kunnen reizen.

Je moet terugkeren naar Nederland als dit volgens de arts in het buitenland en/of de bedrijfsarts in Nederland weer mogelijk is.

Meer informatie: Verzuimprotocol.

Arbeidsongeval

Een arbeidsongeval is een gebeurtenis op het werk of in werktijd die onmiddellijk leidt tot schade aan de gezondheid van de medewerker en leidt tot ziekteverzuim of tot overlijden (als vrijwel onmiddellijk gevolg). Het kan gaan om een ongeval in een bedrijf, in een instelling of op een andere locatie.

De medewerker behoudt recht op doorbetaling van zijn volledige jaarsalaris bij arbeidsongeschiktheid gedurende 104 weken indien zijn arbeidsongeschiktheid veroorzaakt is door een arbeidsongeval.

Aanvullende uitkering

Aan de ex-medewerker die recht heeft op een WIA-uitkering wordt, bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval een aanvullende uitkering verleend.

De uitkering is gelijk aan het bedrag dat nodig is om de aan de ex-medewerker toegekende WIA-uitkering, vermeerderd met een aan de ex-medewerker toegekend invaliditeitspensioen ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, aan te vullen tot een bepaald percentage van het loon dat de ex-medewerker ontving in het jaar voorafgaand aan zijn ontslag.

Mate van arbeidsongeschiktheid	% van het loon
80% of meer	95%
65% - 80%	68,875%
55% - 65%	57%
45% - 55%	47,5%
35% - 45%	38%
25% - 35%	28,5%
15% - 25%	19%

De aanvullende uitkering eindigt:

- als de ex-medewerker geen WIA-uitkering meer ontvangt;
- op de dag waarop de ex-medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

De ex-medewerker is verplicht om het Havenbedrijf schriftelijk te informeren over wijzigingen in zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering of invaliditeitspensioen.

Overlijdensuitkering

Als de medewerker als rechtstreeks gevolg van een arbeidsongeval komt te overlijden, dan wordt aan diegene die op basis van de arbeidsovereenkomst een nabestaandenpensioen geniet, een aanvullende uitkering uitgekeerd van 18% van dit nabestaandenpensioen.

Op deze uitkering worden de bepalingen over inbouw AOW / ANW en bepalingen over vermindering met de franchise niet toegepast.

De uitkering eindigt;

- op de eerste dag van de maand, volgend op de dag waarop de overledene de AOW gerechtigde leeftijd zou hebben bereikt
- als de weduwe of weduwnaar aan wie een nabestaandenpensioen werd toegekend, hertrouwt dan wel een geregistreerd partnerschap aangaat. De uitkering eindigt dan op de 1e dag van de maand volgende op de dag van het hertrouwen, dan wel het aangaan van een geregistreerd partnerschap. De uitkering eindigt ook bij overlijden van de weduwnaar of de weduwe.

1% regeling ziektekosten

De 1% regeling geldt als:

- als je via het collectief contract van het Havenbedrijf een basisverzekering hebt afgesloten met maximaal het wettelijke verplichte eigen risico; en
- als je via het collectief contract van het Havenbedrijf de meest uitgebreide aanvullende verzekering (inclusief tandheelkunde) heeft afgesloten.

Als jouw ziektekosten (in redelijkheid gemaakt) in 1 kalenderjaar in totaal meer dan 1% van jouw inkomen in dat jaar bedragen, dan vergoedt het Havenbedrijf deze kosten. Dit is exclusief eigen bijdrage in de kosten van de zorgverzekering en het voor dat jaar geldende eigen risico.

Als de noodzakelijke kosten wegens ziekte voor jou en/of voor jouw gezin een bedrag overschrijdt dat in verhouding tot jouw inkomen redelijkerwijs voor jouw eigen rekening kan komen, kan het Havenbedrijf alsnog in bijzondere gevallen in die kosten een tegemoetkoming toekennen.

Onder het inkomen 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 jou en/of van jouw 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.

Onder de inkomsten van de gezinsleden worden niet gerekend:

- werkgeversaandeel in sociale en pensioenverzekeringen;
- inkomsten die strekken tot vergoeding van kosten die aan de arbeidsovereenkomst zijn verbonden, vergoedingen voor verblijf buiten Nederland daaronder begrepen;
- vacatie- en presentiegelden;
- kinderbijslag;
- gratificaties;
- vergoedingen voor studiekosten;
- uitkeringen bij bijzondere gelegenheden of bijzondere omstandigheden die betrekking hebben op het gezinslid;
- tantièmes.

Als je in de loop van een kalenderjaar in dienst treedt of uit dienst gaat zonder recht op enige uitkering voor het Havenbedrijf, wordt het inkomen naar rato berekend (aantal dagen in dienst / 360 dagen). Het Havenbedrijf kan nadere voorschriften vaststellen.

Op 1 januari 2004 reeds bestaande toepassingsregels voor de 1% -regeling blijven gehandhaafd.

Overdracht van een recht op schadevergoeding in geval van regres

Je verleent jouw volledige medewerking als het Havenbedrijf de schade als gevolg van ziekte mogelijk op anderen kan verhalen.

6. Duurzame Inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid betekent dat je als medewerker in je arbeidsleven nu en in de toekomst, met behoud van gezondheid, kennis, vaardigheden en welzijn kunt blijven functioneren. Duurzame Inzetbaarheid staat bij het Havenbedrijf hoog op de agenda. Het is essentieel dat medewerkers duurzaam en optimaal inzetbaar zijn.

Door het verhogen van de AOW gerechtigde leeftijd moet je langer doorwerken. Door te blijven leren en ontwikkelen, kun je jouw kennis en vaardigheden op peil houden.

Dit vraagt iets van hun mentale en fysieke conditie en vergroot de noodzaak om langer vitaal te blijven. Duurzame Inzetbaarheid wordt alleen maar belangrijker. Het Havenbedrijf wil haar medewerkers hierbij ondersteunen.

Meer informatie: Thuisweb.

Arbeidsparticipatie Senioren (ApS)

Als je 60 jaar en ouder bent, kun je gebruik maken van een (verlof)budget van 90% van zijn jaarsalaris. Het Havenbedrijf beoogt met het beschikbaar stellen van dit budget om oudere medewerkers in staat te stellen gezond en vitaal naar het einde van hun loopbaan te brengen.

Uitgangspunt voor de berekening van het budget is de contractuele arbeidsduur tot een maximum van 36 uur per week. De verhogingen van het parttimepercentage die 3 jaar of korter voor ingang van de aanwending van het budget zijn ingegaan worden niet meegenomen.

Aanwenden budget voor verlof

Het beschikbare budget kan worden ingezet voor één van de volgende verlofvarianten:

- gedurende maximaal 6 jaar verlagen van de contractuele arbeidsduur naar 80% met behoud van 95% van het jaarsalaris en pensioenopbouw op basis van 100% van het jaarsalaris;
- gedurende maximaal 3 jaar verlagen van de contractuele arbeidsduur naar 60% met behoud van 90% van het jaarsalaris en pensioenopbouw op basis van 100% van het jaarsalaris;
- gedurende maximaal één jaar verlagen van de contractuele arbeidsduur naar 0% met behoud van 90% van het jaarsalaris en pensioenopbouw op basis van 100% van het jaarsalaris;
- een combinatie van genoemde varianten.

Voor de berekening van de genoemde varianten wordt jouw jaarsalaris over de maand van de ingangsdatum van de ApS regeling als uitgangspunt gehanteerd.

In geval van wisselende diensten wordt de ORT van het van toepassing zijnde rooster vastgesteld met behulp van de in hoofdstuk 3 Waardering 3.2 Toeslagen opgenomen klokurenmatrix.

Bij de toepassing van de bepalingen in deze cao over gedeeltelijke arbeidsduur worden de bepalingen:

- die betrekking hebben op de arbeidsduur naar rato van de gekozen arbeidsduur toegepast;
- die betrekking hebben op salaris, beloning(en), toeslagen, vakantietoeslag, dertiende maand en pensioen naar rato van het bij de gekozen arbeidsduur behorende salaris toegepast.

Randvoorwaarden

Als je deel wilt nemen aan de ApS regeling, moet je jouw arbeidsovereenkomst opzeggen per de einddatum van de door jou gekozen variant. Als en zolang je jouw arbeidsovereenkomst niet schriftelijk opzegt, wordt de ingangsdatum opgeschort.

Jouw keuze voor één van de varianten kan na de ingangsdatum niet tussentijds worden gewijzigd en/of aangepast.

Voor alle varianten en bij de aanwending van het budget, geldt dat ten minste moet worden voldaan aan de van toepassing zijnde fiscale randvoorwaarden voor het niet kwalificeren als een ‘Regeling voor Vervroegd Uittreden’ (RVU).

Procedure

Als je deel wilt nemen aan de ApS regeling, moet je minimaal 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum een schriftelijk verzoek indienen bij het Havenbedrijf onder vermelding van de keuze voor één van de varianten. Het Havenbedrijf laat jou weten of het verzoek akkoord is. De verzoeken voor deelname worden in volgorde van ontvangst in behandeling genomen.

Het Havenbedrijf stemt in tenzij de door jou gewenste ingangsdatum tot onoverkomelijke problemen in de bedrijfsvoering leidt, dit beoordeelt het Havenbedrijf. De beslissing kan de ingangsdatum met maximaal 6 maanden worden uitgesteld. De beslissing tot uitstel wordt binnen 6 weken na ontvangst van de aanvraag aan jou meegedeeld.

Als in enige periode het aantal aanvragen voor gebruik maken van de ApS regeling tot onoverkomelijke problemen in de bedrijfsvoering leidt, worden de verzoeken van de medewerkers met de hoogste leeftijd met voorrang worden toegekend.

Je ontvangt van het Havenbedrijf binnen 6 weken na ontvangst van jouw schriftelijke verzoek een bevestiging dat jij gebruik kan maken van de ApS regeling inclusief de concrete uitwerking (ingangsdatum, einddatum, rooster, salaris).

Als je werkt in wisselende diensten, wordt het rooster in overleg met de leidinggevende vastgesteld, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de door jou gekozen variant.

Arbeidsongeschiktheid en andere bijzondere omstandigheden

Als je na toekenning van de ApS regeling, arbeidsongeschikt wordt, wordt de (looptijd van de) ApS regeling niet opgeschort.

Als je gebruik maakt van de FLO-regeling of als je op basis van een andere regeling en/of afspraken bent vrijgesteld van werk, kun je geen gebruik maken van de ApS regeling.

Als sprake is van bijzondere gewijzigde persoonlijke omstandigheden kan het Havenbedrijf afwijken van de ApS regeling.

Extra verlof oudere medewerker

Als je 55 jaar of ouder bent, krijg je 1 extra verlofdag als je gedurende minimaal 3 aaneengesloten dagen van 00.00 uur tot 06.00 uur in een dienst hebt gewerkt.

Deze extra verlofdag moet je liefst zo snel mogelijk maar uiterlijk binnen 4 weken opnemen.

Als je gebruik maakt van de ApS regeling heb je geen recht op deze compensatie (extra verlof oudere medewerker).

Als je uit dienst gaat, dan ontvang je het niet-gebruikte budget tot een maximum van 100% van het resterende jaarsalaris tot aan de AOW-datum.

7. Einde dienstverband

Einde dienstverband, arbeidsovereenkomst bepaalde en onbepaalde tijd

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt:

- van rechtswege op de kalenderdatum;
- door tussentijdse opzegging;
- ontbinding door de rechter.

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt:

- omdat jij jouw arbeidsovereenkomst opzegt;
- door opzegging door het Havenbedrijf;
- als het Havenbedrijf en jij met wederzijds goedvinden overeenkomen om jouw arbeidsovereenkomst te beëindigen;
- ontbinding door de rechter;
- van rechtswege bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.[2]

Krijg je een wettelijke transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW e.v.? Dan worden de eventueel vooraf gemaakte transitie- en omscholingskosten hier niet mee verrekend.

Als je na einde van je dienstverband in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de Werkloosheidswet, kan je, onder voorwaarden, aanspraak maken op een bovenwettelijke uitkering.

Meer informatie: Bijlage D van deze cao.

Opzegtermijnen

Voor de opzegging van jouw arbeidsovereenkomst gelden de termijnen in artikel 7:672 BW.

De arbeidsovereenkomst kan met onmiddellijke ingang zonder opzegtermijn plaatsvinden:

- door een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 en 7:679 BW;
- gedurende jouw proeftijd.

Was je op 31 december 2003 in dienst van het Gemeentelijk Havenbedrijf Rotterdam, en ben je in het kader van de verzelfstandiging in dienst gekomen van het Havenbedrijf? Dan telt deze diensttijd mee voor de duur van de opzegtermijn.

Getuigschrift

Op verzoek ontvang je van het Havenbedrijf bij beëindiging van jouw dienstverband een getuigschrift.

Uitkering bij overlijden

Bij overlijden ontvangt jouw partner het loon tot en met de dag van jouw overlijden. Zo spoedig mogelijk na jouw overlijden worden 3 maandsalarissen uitgekeerd (verminderd met het bedrag van de overeenkomstige uitkering krachtens een wettelijke voorgeschreven verzekering tegen ziekte of arbeidsongeschiktheid).

Is er geen partner? Dan ontvangt jouw minderjarige wettige, natuurlijke (stief-, pleeg-)kinderen deze uitkering. Zijn deze er niet en ben je kostwinnaar voor jouw ouders, meerderjarig kind, broer of zus? Dan ontvangen zij deze uitkering.

Als geen sprake is van een partner en jouw nalatenschap is voldoende voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de uitvaart, dan mag de uitkering geheel of gedeeltelijk hiervoor worden gebruikt.

In geval van overlijden worden alle vakantie-uren die nog niet waren opgenomen, uitbetaald op basis van het geldende inkomen per uur.

Pensioen

Je bouwt pensioen op volgens het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Toekomst in zicht

Het Havenbedrijf biedt medewerkers vanaf 60+ de mogelijkheid om deel te nemen aan het Toekomst In Zicht (TIZ) programma. Met het TIZ programma krijg je voor pensionering al inzicht in welke invulling van deze nieuwe levensfase het beste past. Het TIZ programma geeft je inzicht in wie je bent, waar je voor staat, waar je goed in bent en waar je gelukkig van wordt. Het grote genieten is voor iedereen anders. Om deze reden is het belangrijk om inzicht te hebben in wat je interesses en voorkeuren zijn en hoe je financiële situatie na pensioen is.

[2] Het Havenbedrijf kan je een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst aanbieden op de dag dat je deze leeftijd bereikt.

8. Overig

Verhuisplicht / verhuiskosten

Je kunt door het Havenbedrijf vanuit bedrijfsbelang verplicht worden in of rondom Rotterdam te wonen of – als jouw werkplek in een andere gemeente is – in of nabij een andere gemeente. Dan kom je in aanmerking voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten.

Voldoe je binnen 2 jaar aan de verhuisplicht, dan heb je recht op een tegemoetkoming in de verhuiskosten.

Meer informatie: Bedrijfsregeling. Diverse kostenvergoedingen.

Berekeningsbasis verhuiskosten

De tot een jaarbedrag herleide som van het maandsalaris dat voor de medewerker op het berekeningstijdstip geldt, met als minimum het normsalaris (100%) van salarisschaal 6 en als maximum het normsalaris (100%) van salarisschaal 14. In voorkomende gevallen verhoogd met een genoten herplaatsingstoeslag volgens het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Pension tegemoetkoming

Als je volgens het Havenbedrijf niet dagelijks heen en weer kunt reizen, ontvang je een tegemoetkoming in de kosten voor een pension in een door het Havenbedrijf aangewezen gebied. Je ontvangt dan ook een tegemoetkoming in de reiskosten voor gezinsbezoek.

De tegemoetkoming in de reis- en pensionkosten stopt, zodra je volgens het Havenbedrijf niet aan al het redelijke van je verhuisverplichting voldoet.

Voorziet het Havenbedrijf in huisvesting en voeding, dan ontvang je de tegemoetkoming voor pensionkosten niet.

Verhuizing op medisch advies

Je ontvangt van het Havenbedrijf een tegemoetkoming in de verhuiskosten in verband met een verhuizing op medisch advies in het belang van jezelf, jouw echtgenoot of je eigen, stief- of pleegkinderen. Voorwaarde is dat je geen tegemoetkoming vanuit de wet of een regeling ontvangt en binnen 1 jaar nadat deze medische noodzaak is ontstaan verhuist. Het Havenbedrijf kan in bijzondere gevallen afwijken van deze termijn van 1 jaar.

Terugbetalingsregeling

Eindigt jouw arbeidsovereenkomst binnen 2 jaar na indiensttreding en binnen 1 na de datum van jouw verhuizing op jouw initiatief of is dit aan jou te verwijten? Dan moet je de tegemoetkoming in de verhuiskosten terugbetalen.

Je ontvangt de tegemoetkoming in verhuiskosten die je is opgelegd bij indiensttreding op voorwaarde dat je verklaart dat de verplichting tot terugbetaling jou bekend is.

Schade aan privé eigendommen

In overleg met de Ondernemingsraad is in een Bedrijfsregeling Schade aan privé-eigendommen vastgesteld.

Protocollaire afspraken

Performancemanagement
Het Havenbedrijf werkt aan een moderne vorm van performance-management. Het Havenbedrijf en vakbonden zullen gezamenlijk deelnemen aan het project Performancemanagement, specifiek met betrekking tot de in 3.1. genoemde onderwerpen “periodieke salarisaanpassing” en “overgang naar een hogere cq. lagere salarisschaal”.

Commissie van Beroep
Tijdens de modernisering van de cao is gebleken dat de regeling Commissie van Beroep zich niet eenvoudig leent voor een herschreven vorm. Voor deze regeling is het verstandig ook de inhoud te moderniseren. Cao-partijen stellen een werkgroep in die tijdens de looptijd van de cao aan de slag gaat met het onderwerp.

Compensatie-uren (DHMR)
Het Havenbedrijf en vakbonden onderschrijven het belang en wensen tot een heldere en rechtvaardige regeling te komen. Om hiertoe te komen zal een representatieve groep van medewerkers betrokken worden. De voortgang/resultaten zullen in het periodieke overleg tussen vakbonden en werkgever besproken worden.

A. Regeling integriteit

Artikel 1.

1. De medewerker 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 het Havenbedrijf kunnen raken.
2. Het Havenbedrijf voert een registratie van de in het eerste lid gedane opgaven.
3. Het is de medewerker 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. Het Havenbedrijf 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 medewerker verboden:
   a. rechtstreeks of zijdelings deel te nemen aan of enig voordeel te trekken uit aannemingen of leveringen ten behoeve van het Havenbedrijf;
   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 het Havenbedrijf;
   d. ten eigen bate aan het Havenbedrijf 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. Het Havenbedrijf 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. Het Havenbedrijf kan regels stellen betreffende het deelnemen van de medewerker, rechtstreeks of zijdelings, aan aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen.
4. De medewerker 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 medewerker - met name bij demonstratieve acties / stakingen - gebruik wil maken van materieel van het Havenbedrijf. 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 het Havenbedrijf.

Artikel 3.

1. De rekenplichtige medewerker 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 medewerker 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 het Havenbedrijf.

Artikel 4.

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

Artikel 5.

1. De medewerker is verplicht tijdens de vervulling van zijn functie de voorgeschreven uniform- of werkkleding te dragen.
2. Het is de medewerker 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 het Havenbedrijf toestemming is verleend.
3. Het Havenbedrijf stelt regels betreffende de verstrekking, reiniging en herstelling van de in het eerste lid bedoelde kleding.

Artikel 6.

1. Het Havenbedrijf stelt een regeling vast voor het omgaan met vermoedens van misstanden.
2. De medewerker 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. Non-activiteit, schorsing en disciplinaire maatregelen

Artikel 1. Non-activiteit

1. Het Havenbedrijf is bevoegd om de medewerker 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 medewerker de toegang tot de niet voor publiek toegankelijke gebouwen en terreinen van het Havenbedrijf worden ontzegd.

Artikel 2. Schorsing (voorlopige ordemaatregel)

1. Het Havenbedrijf kan de medewerker 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 medewerker de toegang tot de niet voor publiek toegankelijke gebouwen en terreinen van het Havenbedrijf worden ontzegd.

Artikel 3. Straffen

1. Het Havenbedrijf kan de medewerker 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 jaarsalaris;
   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 onbepaalde tijd met of zonder vermindering van loon;
   h. terugstelling in de salarisschaal waarvoor een lager normsalaris geldt dan dat verbonden is aan de salarisschaal 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 het Havenbedrijf 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.

C. 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 het Havenbedrijf 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 het Havenbedrijf 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 medewerker is bij het Havenbedrijf;
   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 medewerkers der vennootschap genieten zij voor hun werkzaamheden een door partijen bij deze CAO gezamenlijk vast te stellen beloning en voorts vergoeding voor reis- en / of verblijfkosten.
6. De in lid 4 en 5 genoemde presentiegelden en vergoedingen komen ten laste van de vennoot schap.

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 uit oefening hunner functie wordt gevorderd;
   b. over een voor hen aanhangige zaak, of een zaak, welke, naar zij weten of vermoeden, voor hen aan¬hangig 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 het Havenbedrijf 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.

D. 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 medewerker 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 re-integratiemaatregelen: 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 het Havenbedrijf 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 het Havenbedrijf 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 het Havenbedrijf 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 medewerker die recht heeft op een uitkering op basis van de Wazo 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 het Havenbedrijf 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 overheidsmedewerker 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
      - overcompleet
      - 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 Wazo:

Indien op grond van de ZW dan wel op grond van de Wazo na aanvang van de aansluitende uitkering recht ontstaat op een uitkering krachtens de ZW (Ziektewet), respectievelijk de Wazo, 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. Artikel 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 re-integratiemaatregelen

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. Re-integratietoeslag

1. Op verzoek van betrokkene kan een re-integratietoeslag 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 re-integratietoeslag dient binnen 10 weken nadat de nieuwe arbeidsovereenkomst is aanvaard te worden aangevraagd bij het Havenbedrijf.
3. Indien de omvang in uren van de nieuwe arbeidsovereenkomst kleiner is dan de omvang van de oude betrekking, heeft betrokkene recht op een re-integratietoeslag, 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 re-integratietoeslag.

Artikel 29.

1. De duur van de re-integratietoeslag 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 re-integratietoeslag 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 re-integratietoeslag 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 re-integratietoeslag 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 re-integratietoeslag 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 re-integratietoeslag maandelijks vastgesteld.
5. Indien het recht op re-integratietoeslag op grond van het eerste lid, onderdeel c is beëindigd, kan dit recht niet meer herleven.

Artikel 31.

1. De re-integratietoeslag 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. Re-integratiepremie

1. Op verzoek van de betrokkene kan een re-integratiepremie 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 re-integratiepremie dient uiterlijk tien weken na beëindiging van de uitkering op basis van de Werkloosheidswet door betrokkene te worden ingediend.
3. Toekenning van een re-integratiepremie is alleen mogelijk indien het verzoek betrekking heeft op de gehele bovenwettelijke uitkering.
4. Een toegekende re-integratiepremie 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 re-integratiepremie 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 re-integratiepremie 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 re-integratiepremie 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 re-integratiepremie.

Artikel 34.

De re-integratiepremie 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.