



Onderhandelaarsakkoord Havenbedrijf Amsterdam CAO 1 april 2021 tot 1 april 2022

Op donderdag 4 maart 2021 hebben het Havenbedrijf enerzijds en de vakbonden FNV Overheid, CNV Publieke Diensten en ABGP/AC anderzijds een onderhandelaarsakkoord gesloten over de collectieve arbeidsvoorwaarden voor het Havenbedrijf Amsterdam NV (Port of Amsterdam). Het onderhandelingsakkoord wordt door vakbonden *positief* voorgelegd aan haar leden.

Cao-partijen hebben de volgende concrete afspraken gemaakt, te weten:

1. Looptijd

De cao kent een looptijd van 1 jaar, t.w. van 1 april 2021 tot 1 april 2022.

2. Loonsverhoging

Per 1 april 2021 worden de salarisschalen en de daadwerkelijke lonen verhoogd met 2,1%.

3. Tegemoetkoming thuiswerken

Voor medewerkers die in de periode van 13 maart 2020 t/m 31 december 2020 op verzoek van PoA thuis hebben gewerkt, geldt een eenmalige thuiswerktegemoetkoming ter hoogte van maximaal € 420,00 netto (wordt gebruteerd uitgekeerd). Medewerkers die parttime hebben gewerkt en/of slechts een deel van deze periode hebben thuisgewerkt (bijvoorbeeld in de loop van 2020 in dienst zijn gekomen) krijgen deze eenmalige tegemoetkoming naar rato. Deze eenmalige uitkering geldt als tegemoetkoming in de kosten als gevolg van het thuiswerken. Bovenstaand totaalbedrag komt neer op € 2,00 netto per dag, uitgaande van 210 werkbare dagen in bovengenoemde periode.

Per 1 januari 2021 kan iedere werknemer die op verzoek van PoA thuis werkt aanspraak maken op een tegemoetkoming in de thuiswerkvergoeding van € 2,00 netto per dag (wordt gebruteerd uitgekeerd). Indien er een regeling wordt opgesteld die voorziet in een netto vergoeding van dergelijke kosten, zal dit op de volgende CAO tafel besproken worden.

4. Flexibele reiskostenvergoeding

Partijen zijn overeengekomen artikel 8 aan te passen. Uitgangspunt in de nieuwe regeling is dat openbaar vervoer en fiets de eerste reismogelijkheden zijn vanwege de CO2 woon – werkverkeer ambitie die in 2030 nul moet zijn. Concreet:

- Artikel 8.1.1. lid 2 komt te vervallen.
- Artikel 8.1.1. lid 3.c. aanpassen naar “een geldig vervoersbewijs”.
- Artikel 8.1.1. lid 3.d de maximum vergoeding die is opgenomen in de bedragengids wordt aangepast naar:
 - Openbaar vervoervergoeding 2e klas wordt volledig vergoed;
 - € 0,19 per kilometer bij woon-werk verkeer dat met de fiets wordt afgelegd;
 - € 0,19 per kilometer bij woon-werk verkeer dat met een eigen motorvoertuig wordt afgelegd;
 - Parkeerkosten eigen motorvoertuig worden vergoed tot een maximum van € 15,00 per dag.
- Artikel 8.3 (fietsvergoeding) komt te vervallen. In plaats hiervan worden de kilometers die de medewerker op de fiets aflegt vergoed.



5. Feestdagencompensatie

Partijen hebben overeenstemming over het aanpassen van artikel 4.11 en artikel 4.12, t.w.:

- Artikel 4.11 komt te vervallen.
- Artikel 4.12 lid 4 aanpassen naar: "Het compensatieverlof bij feestdagen, bedoeld in het 2e en 3e lid, wordt opgenomen in het desbetreffende kalenderjaar. Dit wil zeggen dat niet opgenomen compensatieverlof na dit kalenderjaar komt te vervallen".
- Artikel 4.12 nieuw lid 6: "Elke medewerker heeft naar rato van zijn/haar contractsomvang recht op feestdagverlof. Indien de feestdagen zoals bedoeld in lid 1 vallen op een roostervrije dag, anders dan bedoeld in lid 2, heeft de medewerker recht op compensatieverlof ter hoogte van 7,2 uur x parttime percentage."

Ter toelichting (niet opnemen in cao-tekst/ interne communicatie): de kantoorfaciliteiten zijn gesloten op de feestdagen zoals benoemd in artikel 4.12 lid 1, maar wanneer de medewerker zelf kiest om op een feestdag zoals bedoeld in artikel 4.12 lid 1 vanuit huis te werken, hebben zij recht op een gelijk aantal verlofuren op een ander moment. Zij kunnen géén aanspraak maken op feestdagtoeslag conform artikel 7.10.

6. Levensfasebewust beleid / individueel keuzebudget (IKB)

Partijen hebben afgesproken een individueel keuzebudget (IKB) in te richten.

De beoogde ingangsdatum voor het IKB ligt vóór 1 januari 2022. PoA zal in de communicatie benadrukken dat medewerkers in de onderste schalen rekening moeten houden met dat het verkopen van uren effect kan hebben op eventuele toeslagen die zij ontvangen (bijvoorbeeld huur- en zorgtoeslag) vanuit de overheid. In hoofdstuk 9 komt IKB ter vervanging van het cafetaria model. Dit betekent dat indien het IKB (uiterlijk vóór 1 januari 2022) live is, het cafetaria model per die datum stopt.

Het IKB kent een financiële component en een tijd component.

Tot het **IKB budget** (17,88%) behoort:

- vakantie-uitkering 8%
 - artikel 7.6 lid 2.a. berekeningsjaar: kalenderjaar.
 - artikel 7.6 lid 3 komt te vervallen.
- 13e maand 8,38%
 - artikel 7.15 lid 1 aanpassen naar: "De werknemer heeft over ieder kalenderjaar recht op een 13de maand. Een werknemer kan ervoor kiezen het opgebouwde bedrag op een ander moment via het IKB uit te keren. Het bedrag wat in december nog niet is uitgekeerd wordt bij de salarisbetaling in december uitgekeerd."
- IKB budget (voorheen levensloopbijdrage) 1,5%
 - Artikel 7.14 aanpassen naar "IKB budget (oud levensloopbijdrage)".
 - Artikel 7.14 lid 1 komt te vervallen.
 - Artikel 7.14 lid 2, lid 3, lid 4 en lid 5 "levensloopbijdrage" aanpassen naar "IKB budget".

Het IKB-budget kan gebruikt worden voor:

- Uitbetalen in een zelf gekozen maand(en), bij geen keuze wordt uitkering gedaan in december. Dit betekent ook dat het vakantiegeld niet automatisch meer uitgekeerd wordt in mei.
- Aankoop extra IKB-uren tot een max. van 72 uur (fiscaal voordelige manier van producten of diensten kopen).



De **IKB-uren** (o.b.v. voltijd) zijn de bovenwettelijke verlofuren (zie *juridische actualisatie en overige*).

De IKB-uren kunnen gebruikt worden voor:

- Opnemen als verlof, IKB-uren worden betaald tegen het inkomen (incl. toelagen), ingekochte uren tegen het inkomen (incl. toelagen) per uur plus 17,88% IKB-budget.
- Uitbetaling op een gekozen tijdstip. De waarde van een IKB-uur bedraagt het inkomen (incl. toelagen) per uur plus 17,88% IKB-budget. Waarde die geldt is de waarde op het tijdstip van uitbetaling.
- Toevoeging aan het verlofsparen. Alle IKB-uren (bovenwettelijke verlofuren) die niet zijn opgenomen en niet zijn uitbetaald worden eind december toegevoegd aan het verlofsparen.

Fiscaal vriendelijke doelen zijn:

- Een netto vergoeding voor de voor eigen rekening blijvende kosten voor woon-werkverkeer met openbaar vervoer;
- Aanvullende reiskostenvergoeding;
- Aanvullende studiekostenvergoeding;
- Een netto vergoeding voor de premie voor ABP Extra Pensioen;
- Een netto vergoeding voor de contributie aan een vakbond.

7. Verlofsparen (*protocollaire afspraak*)

Partijen hebben voor de looptijd van 5 jaar afspraken gemaakt over verlofsparen (tot uiterlijk 1 april 2026). Na deze 5 jaar wordt de regeling en haar bronnen geëvalueerd en waar nodig herzien. Regeling wordt afgesproken met inachtneming van geldende wetgeving, bij wijziging hiervan wordt de regeling herzien.

Randvoorwaarden van het verlofsparen zijn:

- Maximaal 100 weken sparen;
- Toegevoegde uren in het verlofsparen vervallen niet;
- Indien meer dan 100 weken zijn gespaard, worden die uren (>gespaarde 100 weken) uitbetaald conform het inkomen (incl. toelagen) per uur plus 17,88% IKB-budget op dat moment;
- Bij opname verlof geldt de waarde van een verlofspaaruur, dit staat gelijk aan het inkomen (incl. toelagen) plus 17,88% IKB-budget;
- Uren die zijn toegevoegd aan het verlofsparen kunnen niet meer worden uitbetaald (doel: opnemen in tijd / uitzondering: afrekenen bij uitdiensttreding).

Verlofsparen kan worden opgebouwd uit:

- IKB-uren (dit staat gelijk aan bovenwettelijke deel vakantie uren);
- Maximaal 72 gekochte verlofuren (vanuit het IKB);
- Roostercompensatie dagen (DHM);
- Overwerktoeslag conform CAO (artikel 3.12);
- De helft van de opgebouwde ADV uren (spaaruren in de CAO, artikel 4.9);
- Maximaal 32 compensatie uren.



IKB-spaarverlof kan opgenomen worden voor:

- Maximaal 100 weken verlofsparen met als doel eerder te stoppen voor de pensioendatum of ontslagdatum;
- Verlofsparen dat op allerlei momenten gedurende de loopbaan kan worden opgenomen voor bijvoorbeeld omscholing of een sabbatical. Hier geldt, gezien de cruciale positie van de operationele functies en de lange opleidings- en inwerktijd, dat de medewerker in de semi-volcontinu dienst 1,5 jaar en overige medewerkers een 0,5 jaar van te voren in overleg hierover dient te treden met de werkgever.

8. Ontwikkeling van mensen

Om doorstroom te bevorderen en medewerkers vanuit de volcontinu dienst financieel tegemoet te komen bij overstap naar een dagdienst functie waarbij zij geen aanspraak meer maken op de onregelmatigheidstoeslag, hebben partijen een regeling afgesproken die voorziet in een meer geleidelijke afbouw het inkomensverlies. Concreet:

- Opnemen nieuw artikel 7.28 "Compensatie overgang naar functie zonder toeslagen":
 - De werknemer die vrijwillig een andere functie gaat vervullen, heeft recht op het salaris en eventuele toeslagen horend bij de nieuwe functie en werkrooster.
 - Indien sprake is van een achteruitgang door gemiste vaste toeslagen, zal een afbouw van het verschil plaatsvinden. Voor het bepalen van het verschil wordt gekeken naar het functiesalaris en eventuele vaste toeslag zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, hieronder aangeduid als 'vast inkomen', voor de oude en de nieuwe functie.
 - Indien sprake is van een verschil, heeft de medewerker recht op een afbouw van het verschil conform onderstaande regeling:

Een medewerker die onafgebroken aanspraak had op een vaste toeslag voor een periode van:	Ontvangt over de periode van de opvolgende:	Recht op een % van het verschil tussen het oude vaste inkomen en het nieuwe vaste inkomen
- 1 jaar of langer, maar korter dan 5 jaar	2 maanden	80%
	2 maanden	60%
	2 maanden	40%
	2 maanden	20%
- 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar	3 maanden	80%
	3 maanden	60%
	3 maanden	40%
	3 maanden	20%
- 10 jaar of langer, maar korter dan 20 jaar	4 maanden	80%
	4 maanden	60%
	4 maanden	40%
	4 maanden	20%
- 20 jaar* en langer	6 maanden	80%
	6 maanden	60%
	6 maanden	40%
	6 maanden	20%

**Het bepaalde geldt ook voor de medewerker van 55 jaar of ouder die minimaal tien jaar onafgebroken aanspraak had op de vaste toeslag en in de nieuwe functie op een lager vast inkomen aanspraak heeft.*



9. Opleidingstijd

Partijen hebben afspraken gemaakt over opleidingstijd en studietijd (artikel 12.11 en 12.12).
Concreet:

Must have

Voor verplichte opleidingen die noodzakelijk zijn om je functie te mogen uitoefenen (bijvoorbeeld Boa, NNVO) én die noodzakelijk zijn voor organisatieontwikkeling geldt:

- opleidingstijd 100% onder werktijd (wanneer het niet mogelijk is onder werktijd, dan compenseert PoA dit met vrije tijd);
- indien sprake is van studietijd maximaal 3 dagen studieverlof per kalenderjaar. Studietijd is de tijd die nodig is voor het maken van huiswerk, voorbereiding op de lessen, voorbereiding op het examen en het examen zelf. Studietijd dient voorafgaand aan de opleiding te zijn aangevraagd (zie *Juridische actualisatie en overige*).

Good to have

Voor opleidingen die liggen in het verlengde of aansluiten op de huidige functie (bijvoorbeeld verdieping/specialisatie of verbreding van het eigen vakgebied, ontwikkeling voor de loopbaan binnen of buiten PoA/duurzame inzetbaarheid en past binnen het afgesproken POP (persoonlijk jaarplan) geldt:

- opleidingstijd in goed overleg en daar waar het werk/de opleiding het toelaat 50% onder werktijd en 50% eigen tijd;
- indien sprake is van studietijd maximaal 1,5 dag studieverlof per kalenderjaar. Studietijd is de tijd die nodig is voor het maken van huiswerk, voorbereiding op de lessen, voorbereiding op het examen en het examen zelf. Studietijd dient voorafgaand aan de opleiding te zijn aangevraagd.

10. RVU regeling (*protocollaire afspraak*)

Partijen streven ernaar tijdens de loopbaan zodanig in te zetten op duurzame ontwikkeling dat medewerkers niet genoodzaakt worden om eerder met pensioen te gaan.

Aangezien de AOW leeftijd de afgelopen jaren voor mensen snel omhoog is gegaan en niet iedereen zich daar goed/tijdig op heeft kunnen voorbereiden sluiten partijen zich aan op de mogelijkheden vanuit het pensioenakkoord om medewerkers te ondersteunen die vervroegd willen uittreden. Partijen hebben afspraken gemaakt over een tijdelijke regeling tot en met 31 december 2025. Concreet:

- Doelgroep RVU regeling: de medewerker die uiterlijk op 31 december 2025 3 jaar voorafgaand aan de het bereiken van de AOW leeftijd zit;
- Deelname aan de regeling is vrijwillig;
- Bij gebruik van de regeling wordt de arbeidsovereenkomst op initiatief van de medewerker middels een Vaststellingsovereenkomst (VSO) beëindigd;
- De regeling biedt de mogelijkheid om maximaal 3 jaar voorafgaand aan de het bereiken van de AOW leeftijd te stoppen met werken;
- Als de medewerker gebruik wil maken van de regeling, stopt de medewerker in het geheel met werken (parttime deelname is niet mogelijk);
- De vergoeding wordt als eenmalige RVU-uitkering verstrekt;
- De medewerker kan ervoor kiezen om voor een kortere periode te kiezen;
- De maximale vergoeding bedraagt € 21.204,00 bruto per jaar dat eerder gestopt wordt.
- Als de medewerker kiest voor een kortere periode, dan wordt de vergoeding naar rato toegekend.



11. Werkgroepen (*protocollaire afspraak*)

Tijdens de looptijd van deze cao hebben partijen de volgende (paritaire) werkgroepen afgesproken, t.w.:

- **Werkgroep ontzietmaatregelen**
 - Deelnemers vanuit werkgever, vakbonden en OR;
 - Opdracht: in de werkgroep worden diverse ontziet mogelijkheden onderzocht, waaronder de huidige 55+ regeling (artikel 6.1 cao en bedrijfseigen regeling op MijnHR);
 - Doel: tijdens de looptijd van de cao komen tot een advies richting cao-partijen.
- **Werkgroep Modernisering cao**
 - Deelnemers vanuit werkgever, vakbonden (met mandaat vanuit overige partij(en)) en medewerkers;
 - Opdracht: in de werkgroep wordt de huidige cao-tekst aangepast naar leesbare en eigentijdse cao-teksten (d.w.z. inleiding per hoofdstuk, korte zinnen, B1-niveau Nederlands, jij-vorm, toevoegen van hyperlinks en tabellen).
 - Doel: tijdens de looptijd van de cao komen tot een herschreven cao-tekst richting cao-partijen, hetgeen als basistekst dient voor de nieuw af te spreken cao.

12. Juridische actualisatie en overige

De volgende artikelen worden aangepast, t.w.:

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

Lid 2 de volgende zinsnede komt te vervallen: (..) “Bovendien geldt dat de totale duur van de opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor dezelfde functie, niet langer is dan twee jaar.” en vervangen door: “Voor het maximum aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en de totale duur van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, gelden de regels van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB).”
- **Artikel 2.4 Arbeidsovereenkomst voor de duur van de opleiding**

Artikel komt te vervallen.
- **Artikel 2.6 Proeftijd**

Lid 4 a) wordt aangepast naar: “een arbeidsovereenkomst voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd, indien deze is voorafgegaan door een arbeidsovereenkomst voor dezelfde functie.”
- **Artikel 3.3 Werktijden (niet ploegendienst)**

Artikel komt te vervallen.
- **Artikel 4.1**
 - Lid 1 aanpassen naar: “De medewerker heeft recht op wettelijk verlof ter hoogte van 4 keer de contractuele arbeidsduur per week. Voor fulltimers zijn dat 144 uren per kalenderjaar, parttime medewerkers naar rato van hun contractsomvang.”



- Lid 1 verplaatsen tabel naar lid 2 en aanpassen naar:
Daarnaast heeft elke medewerker recht op een aantal bovenwettelijk/IKB uren. Op basis van een fulltime contract gelden per kalenderjaar de volgende rechten:

Leeftijdscategorie:	indien in dienst/ aanstelling voor 1 januari 1997 (Gemeente Amsterdam/Havenbedrijf Amsterdam NV):	indien in dienst/ aanstelling op of na 1 januari 1997 (Gemeente Amsterdam/Havenbedrijf Amsterdam NV):
17 jaar en jonger		43,2
18 jaar		36,0
19 jaar		28,8
21 t/m 34 jaar	14,4	14,4
35 t/m 44 jaar	21,6	14,4
45 t/m 49 jaar	28,8	14,4
50 t/m 54 jaar	43,2	28,8
55 t/m 59 jaar	57,6	43,2
60 jaar en ouder	64,8	50,4

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

- Toevoegen lid 3: Medewerkers die gedurende het kalenderjaar in of uit dienst treden, hebben naar rato van de duur van het dienstverband aanspraak op bovenstaande verlof uren.
- **Artikel 4.5 Vervaltermijn vakantie-uren**
Artikel aanpassen naar:
 1. Niet opgenomen wettelijke verlofuren zoals bedoeld in artikel 4.1 lid 1 komen op grond van artikel 7:634 BW te vervallen per 1 juli van het kalenderjaar volgend op het jaar waarin de uren zijn opgebouwd.
 2. Niet opgenomen bovenwettelijke uren worden op 31 december van enig kalenderjaar automatisch toegevoegd aan het verlofsparen.
- **Artikel 4.11 Verplicht verlof**
Artikel komt te vervallen
- **Artikel 4.17.3 Doorbetaling bij ouderschapsverlof**
Lid 1 de volgende zinsnede komt te vervallen: (..)“verminderd met het maximale bedrag aan fiscale tegemoetkoming waarop de werknemer aanspraak kan maken. Deze fiscale tegemoetkoming (ouderschapsverlofkorting) dient de werknemer zelf aan te vragen bij de Belastingdienst”.
- **Artikel 4.17.5 Terugbetaling bij einde arbeidsovereenkomst**
 - “ouderschapsverlof” aanpassen naar “betaald ouderschapsverlof”.
 - Lid 4 aanpassen naar: “De werknemer verklaart bij de digitale aanvraag akkoord te gaan met de verplichting tot terugbetaling.”
- **Artikel 7.1 Functiesalaris, salaris en inkomen**
Toevoegen aan artikel 7.1 lid 5 sub I.: “de garantietoelage, bedoeld in artikel 7.16.”



- **Artikel 8.10 Consumpties**
 - Lid 1 komt te vervallen.
 - Nummering aanpassen.

- **Hoofdstuk 10 Levensloop**

Titel aanpassen naar: "Hoofdstuk 10 Levensloop (per 1 januari 2022 komt dit artikel te vervallen)."

- **Hoofdstuk 11 Arbeidsongeschiktheid**

Termijnen consistent toepassen. In aansluiting op Wet Verbetering Poortwachter kiezen voor weken.

- **Artikel 11.15 Beëindiging arbeidsovereenkomst vanwege arbeidsongeschiktheid**
 - De bepalingen omtrent het 3e ziektejaar komen te vervallen.
 - In aansluiting op de Wet Verbetering Poortwachter zal de arbeidsovereenkomst eindigen na 104 weken arbeidsongeschiktheid
 - Opnemen hardheidclausule: "Indien als gevolg van een mondiale gezondheids crisis (pandemie) een – door de behandelend medisch specialist voorgeschreven re-integratie bevorderende – behandeling niet binnen de periode van 104 weken kan worden uitgevoerd, kan de arbeidsovereenkomst langer dan 104 weken voortduren, met een maximum van 156 weken (3 jaren) gerekend vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.

- **Artikel 12.11 Verplichte scholing**
 - Lid 3 aanpassen naar: "Met de werknemer kan worden overeengekomen dat hij de kosten voor de opleiding terugbetaalt. De terugbetalingsverplichting geldt in ieder geval voor een opleiding waarvan de kosten gelijk of hoger zijn dan het door de overheid vastgestelde collegegeld."

De volgende zinsnede wordt geschrapt: "(..) als de arbeidsovereenkomst binnen 3 jaar na voltooiing van de opleiding door zijn toedoen wordt beëindigd."
 - Lid 4 komt te vervallen.
 - Lid 5 wordt nieuw lid 4. Tekst aanpassen naar: "werkgever en werknemer leggen de afspraken rondom te terugbetalingsplicht – zoals de omstandigheden waaronder en de hoogte van de terugbetalingsplicht – vast in een studieovereenkomst.
 - Nieuw lid 5: "Indien sprake is van studietijd heeft een medewerker aanspraak op maximaal 3 dagen studieverlof per kalenderjaar. Studietijd is de tijd die nodig is voor het maken van huiswerk, voorbereiding op de lessen, voorbereiding op het examen en het examen zelf. Studietijd dient voorafgaand aan de opleiding te zijn aangevraagd."



**Port of
Amsterdam**



Aldus overeengekomen te Amsterdam
d.d. 4 maart 2021

Namens **Havenbedrijf Amsterdam NV**
Alexander Kousbroek

Namens **Havenbedrijf Amsterdam NV**
Janet Zoer

Namens **FNV Overheid**
Marcelle Buitendam

Namens **ABGP/AC**
Haico de Weerd

Namens **CNV Publieke Diensten**
Onderdeel **CNV Connectief**
Albert Spieseke

A. Spieseke