

Collectieve arbeidsovereenkomst Transavia cabinepersoneel

1 april 2008 tot en met 31 maart 2010

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Definities	<i>Blz</i> 5
Hoofdstuk 2	Werkings sfeer	7
Hoofdstuk 3	Verplichtingen van partijen	8
Hoofdstuk 4	Verplichtingen van werkgever als partij	10
Hoofdstuk 5	De dienstbetrekking	12
Hoofdstuk 6	Verplichtingen samenhangende met de dienstbetrekking	13
Hoofdstuk 7	Plaats van de werkzaamheden	17
Hoofdstuk 8	Werk- en Rusttijden Regeling	18
Hoofdstuk 9	Vakantie en verlof	19
Hoofdstuk 10	Financiële regelingen	20
Hoofdstuk 11	Bijstand, onderzoeken en beroep	23
Hoofdstuk 12	Disciplinaire maatregelen	24
Hoofdstuk 13	Slotbepalingen	25
Bijlagen		<i>Blz</i>
1	Modellen arbeidsovereenkomst	26
2	Salarisregeling	30
2a	Bijzondere uitkeringen	35
2b	Studiekostenregeling CA's en Pursers	36
3	Regelingen en betaling bij arbeidsongeschiktheid	38
4	Regeling woon-/werkverkeer	40
5	Regeling verblijfkosten buiten de standplaats	42
6	Ziekte en ziektekosten tijdens verblijf buiten Nederland	43
7	Werk- en Rusttijden Regeling	44
8	Deeltijdwerkstelling.....	56
9	Vakantieregeling	57
10	Regeling buitengewoon verlof en calamiteitenverlof	60
11	Stationeringsregeling	62
12	Regeling (hotel)accommodatie buiten de standplaats	67
13	Regeling overgang van vliegfunctie naar grondfunctie	68
14	Regeling uniformkleding	69
15	Regeling militaire dienst	70
16	Regeling molestisico en bedrijfsongeval	71
17	Regeling in geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof en adoptieverlof.....	72
18	Loopbaanregeling voor cabinepersoneel	75
19	Periodiek beraad	78
20	Regeling vergadertijd	79
21	Regeling onderzoeken naar voorvallen betreffende de vluchtveiligheid	80
22	Beroepsregeling	81
23	Regeling disciplinaire maatregelen	82
24	Wetteksten.....	83
25	Afbouw- en Wachtgeldregeling.....	84

1. Transavia airlines CV, gevestigd te Amsterdam, kantoorhoudend te Schiphol-Centrum, gemeente Haarlemmermeer, verder aangeduid als "werkgever"

en

2. De Unie (UNC), gevestigd te Culemborg, kantoorhoudend te Hoofddorp, ten deze vertegenwoordigend het Cabinepersoneel van Transavia, verder aangeduid als "werknemersorganisatie(s)" of als "de UNC" en de Vakbond van Cabinepersoneel (VNC), gevestigd te Amstelveen, kantoorhoudend te Schiphol Oost, ten deze vertegenwoordigend het Cabinepersoneel van Transavia, verder aangeduid als "werknemersorganisatie(s)" of als de "VNC".
 - overwegende dat het ondernemingsdoel voor de verwezenlijking waarvan iedere werknemer - voor zover zulks in het kader van zijn functie in zijn vermogen ligt - medeverantwoordelijkheid draagt, o.a. omvat het nastreven van een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, zodat daardoor de basis wordt gelegd voor o.a. het veilig stellen van de werkgelegenheid en de bestaanszekerheid van de werknemers als integrerend onderdeel van een verantwoord sociaal beleid in de ruimste zin
 - in aanmerking nemende dat het specifieke karakter van het bedrijf een grote mate van flexibiliteit vereist, zowel van werkgevers- als van werknemerszijde, hetgeen een daaraan aangepaste inzetbaarheid vraagt
 - in aanmerking nemende dat het personeelsbeleid een wezenlijk onderdeel is van het ondernemingsbeleid en uitgaat van de persoonlijke waardigheid van de mens en onder meer ten doel heeft het scheppen van een arbeidsklimaat waarin de werknemer de gelegenheid heeft zich in het belang van zichzelf en van de onderneming te ontplooiën
 - in aanmerking nemende dat werkgever en de werknemersorganisatie(s) het juist achten in goed vertrouwen en onder wederzijdse aanvaarding van verantwoordelijkheid voor de gezamenlijke belangen zo volledig mogelijk inhoud te geven aan de erkenning van de werknemersorganisatie(s) als overlegpartner, waarbij de uitgangspunten en de uitwerking van het personeelsbeleid onderwerp van overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) zullen zijn, evenals de verwezenlijking in het beleid van de maatschappelijke en sociale ontwikkelingen, in welk verband werkgever periodiek een overzicht zal verstrekken van de gang van zaken in de direct achterliggende maanden en de verwachtingen voor de komende periode op de wijze zoals deze nader is overeengekomen

verklaren - mede gelet op het vorenstaande - dat de hoofdlijnen van het personeelsbeleid zullen zijn gericht op:

A. ten aanzien van primaire arbeidsvoorwaarden

1. het regelen van de rechtspositie van de werknemers, waarbij aangelegenheden die voor de verschillende categorieën werknemers of binnen deze categorieën gelijk liggen, gelijk worden geregeld en aangelegenheden, die voor de verschillende categorieën van werknemers of binnen deze categorieën niet gelijk liggen, gelijkwaardig worden geregeld en wel op zodanige wijze, dat verschillen in aard en/of niveau van de functies daarbij bepalend zijn;
2. een salariering, waarvan het niveau zodanig is, dat de juiste medewerkers voor de onderscheiden functies kunnen worden aangetrokken en kunnen worden behouden, en die rekening houdt met de ontwikkelingen van de arbeidsvoorwaarden voor vergelijkbare groepen binnen en buiten de onderneming;

Onder de woorden "buiten de onderneming" kan tevens worden begrepen "buiten Nederland".

3. regelingen van werk- en rusttijden, alsmede van vrije tijd en van vakantie, die in goede relatie staan tot de aard en omstandigheden van de werkzaamheden;
4. PM;
5. goede overige sociale voorzieningen;

B. ten aanzien van arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen

1. het zoveel mogelijk door eigen werknemers uitvoeren van werkzaamheden, werkgever eigen, die in het bedrijf van en in opdracht van werkgever worden verricht en zullen worden verricht;
2. een loopbaanplanning, welke rekening houdt met aanleg, capaciteiten en ambities van de werknemers, alsmede een daarop aansluitend trainingsprogramma en promotiebeleid;
3. om-, her- en bijscholing van die werknemers, van wie de taak wijzigt;
4. om-, her- en bijscholing, alsmede herplaatsing - bij voorkeur binnen de onderneming van werkgever - van die werknemers, van wie de taak verdwijnt, alsmede, tenzij dit redelijkerwijs niet van werkgever kan worden verlangd van die werknemers, die als gevolg van fysieke en/of psychische oorzaken hun taak niet, dan wel niet meer ten volle, kunnen vervullen;
5. voorzieningen voor die werknemers, die het bedrijf buiten hun toedoen moeten verlaten;

6. mogelijkheden van beroep voor de werknemer, die meent niet conform de omschreven rechtspositie behandeld te zijn;
7. het bevorderen van een grote mate van bedrijfsveiligheid en het voorkomen van voor de gezondheid niet aanvaardbare nadelige en/of schadelijke arbeidsomstandigheden;
8. het streven naar ergonomisch verantwoorde arbeidsomstandigheden;

C. ten aanzien van de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen in de onderneming

1. zoveel mogelijk eigen verantwoordelijkheid en bevoegdheid voor de werknemer in de uitvoering van zijn taak, waarbij hem ruimte wordt geboden voor advies over en inspraak in zaken die tot de directe werksituatie behoren;
2. het benutten van de mogelijkheden, die de Wet op de Ondernemingsraden en het Reglement Ondernemingsraad van de onderneming bieden, zowel voor wat betreft de Ondernemingsraad zelf, alsmede de door hem benoemde commissies, waarin de Ondernemingsraad een deel van de leden benoemt;
3. het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat voor de werknemer inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;

verklaren - het vorenstaande als uitgangspunt beschouwend - de navolgende

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TE HEBBEN AANGEGAAN.

Definities

Artikel 1.1 - Aanwijzen/aanwijzing

Het verplichten tot het aanvaarden van een functie, stationering, uitzending of detachering, waarom betrokkene niet heeft verzocht.

Artikel 1.2 - Arbeidsongeschiktheid

Ongeschiktheid ten gevolge van ziekte als bedoeld in art. 7:629 BW.

Artikel 1.3 – Basisstation

De plaats waar de werknemer tijdens stationering of detachering gehouden is zijn werkzaamheden aan te vangen en te beëindigen.

Artikel 1.4 - Detachering

Het tewerkstellen van de werknemer bij een andere werkgever, waarbij de dienstbetrekking met werkgever blijft bestaan.

Artikel 1.5 - Functie

De taak of de taken waartoe de werknemer zich ten opzichte van werkgever laatstelijk heeft verbonden.

Artikel 1.6 - Interchange

Het uitvoeren van lijn- en/of chartervluchten

1. met bemanningen van werkgever en vliegtuigen van een andere luchtvaartmaatschappij;
2. met vliegtuigen in gebruik bij of toebehorend aan werkgever en bemanningen van (een) andere luchtvaartmaatschappij(en);
3. met bemanningen van een andere luchtvaartmaatschappij en vliegtuigen van een andere luchtvaartmaatschappij;
4. met vliegtuigen in gebruik bij of toebehorend aan werkgever of een andere luchtvaartmaatschappij en bemanningen samengesteld uit werknemers in dienst van werkgever en van een andere luchtvaartmaatschappij.

Artikel 1.7 - Molest

Onder molest wordt verstaan:

1. oorlog, invasie, burgeroorlog, revolutie, oproer, staat van oorlog, onlusten, voor zover buiten Nederland;
2. rellen, staking, arbeidsonlusten;
3. gijzeling, daden van kwade opzet of sabotage van één of meer personen van een buitenlandse macht, een politieke of terroristische organisatie, voor zover die personen zich daarbij richten tegen of zich bedienen van vliegtuigen en/of gebouwen en/of installaties en/of vervoermiddelen van luchtvaartmaatschappijen en/of luchthavens;
4. onwettige en door één of meer onbevoegden afgedwongen controle over het vliegtuig en/of over de bemanning;

Artikel 1.8 - Nederland

Het grondgebied van het Koninkrijk der Nederlanden, voor zover gelegen binnen Europa.

Artikel 1.9 - Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 1.10 - Oproepkrachten

Personen, die op individuele (oproep) basis rechtstreeks door werkgever voor werkzaamheden worden opgeroepen.

Artikel 1.11 – Overplaatsing

Wijziging van de standplaats binnen Nederland.

Artikel 1.12 – Partner

- a. De wettige echtgeno(o)t(e) van de werknemer
- b. De ongehuwde man of vrouw met wie de werknemer een geregistreerd partnerschap heeft
- c. De ongehuwde man of vrouw met wie de werknemer een door Transavia erkend samenlevingsverband heeft.

Artikel 1.13 – Salaris

Het bruto maandsalaris vastgesteld volgens de salarisregeling (Bijlage 2).

Artikel 1.14 – Schiphol

Schiphol omvat het gehele Schiphol terrein, alsmede de gemeente Haarlemmermeer.

Artikel 1.15 – Slippen

Het genieten van rust op een daartoe gedefinieerd buitenstation, niet zijnde de standplaats.

Artikel 1.16 – Standplaats

De door werkgever aangewezen plaats waar de werknemer in de regel zijn werkzaamheden aanvangt en beëindigt.

Artikel 1.17 – Stationering

Tewerkstelling op of vanuit een andere plaats dan de standplaats, waarbij de vrije tijd kan worden genoten buiten de standplaats. Stationering dient als zodanig door werkgever aangemerkt te zijn (bijlage 11).

Artikel 1.18 – Werknemer

Het lid van het cabinepersoneel als zodanig in dienst zijnde van de werkgever, met een standplaats in Nederland, niet zijnde oproepkracht.

Werkings sfeer

Artikel 2.1 - Algemeen

1. De bijlagen van de CAO zijn deel van de CAO.
2. De CAO geldt voor de werknemers als omschreven in artikel 1.18.
3. De verbeteringen die voortvloeien uit de lopende CAO zijn slechts van toepassing voor diegenen die bij werkgever in dienst zijn op de datum waarop goedkeuring is verkregen van de leden of ledenraad van de betrokken vakorganisatie(s) op het CAO-protocol.

Artikel 2.2 - Beperkte werkings sfeer

1. a. Werkgever en de werknemersorganisatie(s) kunnen, nadat hierover in overleg overeenstemming is bereikt, afwijken van de bepalingen van de CAO, in de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 7.5 en 9.4, alsmede van bepalingen van de bijlage(n) van de CAO, waar zulks uitdrukkelijk als mogelijkheid is vermeld.
b. Werkgever en de werknemersorganisatie(s) kunnen voorts, nadat hierover in overleg overeenstemming is bereikt, ten aanzien van bepaalde groepen van werknemers en in individuele gevallen afwijken van de bepalingen van de CAO en van de Bijlage.

Artikel 2.3 - Hardheidsclausule

Indien naar de mening van werkgever of de betrokken werknemersorganisatie toepassing van deze CAO voor een individuele werknemer sociaal ongewenste gevolgen zou hebben, kunnen zij ten aanzien van deze werknemer van de bepalingen van deze CAO afwijken nadat zij hierover in overleg overeenstemming hebben bereikt.

Artikel 2.4 - Onvoorziene gevallen

Indien de toepassing van deze CAO

- a. op een individuele werknemer voor deze of andere werknemers,
- b. voor een groep van werknemers,
- c. voor werkgever,

tot ongewenste en/of onvoorziene gevolgen zou leiden door in deze CAO niet voorziene omstandigheden, kunnen werkgever en de werknemersorganisatie(s) van de bepalingen van deze CAO afwijken, nadat zij hierover in overleg overeenstemming hebben bereikt.

Artikel 2.5 - Internering e.d.

Indien de werknemer, die ter uitvoering van een hem door werkgever gegeven opdracht of een tot zijn functie behorende taak buiten Nederland verblijft, zijn werkzaamheden niet kan verrichten als gevolg van internering, gijzeling, gevangenschap e.d., zal de positie van de werknemer geen wijziging ondergaan, dan nadat in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) daaromtrent overeenstemming is bereikt, waarbij de normen van het Nederlands recht zullen gelden.

Het bovenstaande geldt onverminderd het gestelde in artikel 7: 677 juncto 678 BW.

Verplichtingen van partijen

Artikel 3.1 - Overleg

1. a. Werkgever en de werknemersorganisatie(s) verbinden zich met elkaar in overleg te treden over hun gemeenschappelijke belangen en die der onderscheiden partijen wanneer één der partijen dit gewenst acht en in ieder geval zo spoedig mogelijk nadat één der partijen bekend is geworden met ontwikkelingen en/of te nemen dan wel genomen maatregelen, welke van invloed kunnen zijn op hun gemeenschappelijke belangen en die der onderscheiden partijen.
Ten aanzien van die zaken die tot dusver in overleg zijn geregeld, maar niet in de CAO zijn vastgelegd, zullen geen regelingen worden getroffen dan nadat hierover met de werknemersorganisatie(s) overeenstemming is bereikt.
Met de uitdrukking "zo spoedig mogelijk" wordt niet uitsluitend de tijdsbepaling bedoeld, doch tevens aangegeven dat overleg, rekening houdend met alle terzake dienende omstandigheden, mogelijk moet zijn.
- b. Werkgever zal de werknemersorganisatie(s) in de gelegenheid stellen zich mede een oordeel te vormen over de gang van zaken in het bedrijf met het oogmerk een positieve bijdrage te leveren aan de ontwikkelingen op korte en langere termijn, een en ander zoals nader geregeld in Bijlage 19.
2. In geval van het voornemen tot overdracht door werkgever van belangen aan derden, tot fusie, samenwerking, afvloeiing van een deel van het personeel, sluiting of verplaatsing van het gehele, dan wel delen van het bedrijf en soortgelijke ontwikkelingen, zal werkgever met inachtneming van tenminste de SER-fusie- gedragsregels en onverkort de bevoegdheden van de Ondernemingsraad ter zake, de werknemersorganisatie(s) hieromtrent zo tijdig en volledig mogelijk inlichten, voor zover een en ander van invloed is op de positie van de werknemers en in elk geval de gevolgen op sociaal gebied voor de werknemers, met inachtneming van het gestelde in de CAO, in overleg regelen.

Onder samenwerking wordt niet verstaan het in voorkomende gevallen gebruik maken van equipment van andere luchtvaartmaatschappijen en de bediening daarvan.

Artikel 3.2 - Non-discriminatie

Werkgever en de werknemersorganisatie(s) verbinden zich bij de toepassing van de CAO niet te discrimineren naar het al dan niet lid zijn van een werknemersorganisatie(s), noch naar het bekleden en uitoefenen van een functie in deze organisatie of optreden als lid van de Ondernemingsraad en/of één zijner organen.

Artikel 3.3 - Faciliteiten ten behoeve van de werknemersorganisatie(s)

1. Werkgever zal aan de werknemersorganisatie(s) een aantal mandagen beschikbaar stellen ten behoeve van activiteiten van de werknemersorganisatie(s), zoals nader bepaald in Bijlage 20.
2. Met inachtneming van het gestelde in punt 1 zal werkgever:
 - a. er aan medewerken dat de werknemer belast met een taak in de werknemersorganisatie(s) deze taak kan verrichten;
 - b. werknemer in staat stellen deel te nemen aan door de werknemersorganisatie(s) of overkoepelende organisatie(s) - zoals bijvoorbeeld ITF - ingestelde onderzoeken;een en ander onverminderd het gestelde in artikel 6.3 en voor zover de dienstuitvoering niet wordt geschaad.
3. Indien een werknemersorganisatie(s) dit wenst, zal werkgever de door deze organisatie opgegeven contributies en/of premies van collectieve verzekeringen van het salaris van de leden/werknemers inhouden en aan de betreffende organisatie afdragen.
De werknemersorganisatie(s) draagt zorg voor de inhouding benodigde machtigingen en stelt deze ter hand aan werkgever.
Gelijk met de inhouding zullen de bedragen worden overgemaakt aan de betreffende organisatie, vergezeld van een specificatie van de ingehouden bedragen.
4. Werkgever zal ten behoeve van de communicatie tussen de werknemersorganisatie(s) en hun leden ruimte beschikbaar stellen voor het doen van mededelingen, op voorwaarde dat van de inhoud van deze mededelingen tevoren kennis is gegeven aan werkgever en werkgever met de publicatie instemt, welke instemming redelijkerwijs niet zal worden onthouden.

Artikel 3.4 - Geschillen

1. De uitleg van de CAO berust bij partijen bij deze CAO.
De toepassing van de overeengekomen regelingen van de CAO berust bij werkgever.
Het Ondernemingsraadbestel houdt mede toezicht op de naleving van de voor de onderneming geldende arbeidsvoorwaarden.

2. Partijen verbinden zich om, indien tussen hen een verschil van mening ontstaat met betrekking tot de uitleg, naleving of het toepasselijk zijn van de bepalingen van de CAO te trachten in overleg tot overeenstemming te komen.
3. Wanneer één der partijen tijdens het in lid 2 bedoelde overleg meent, dat zulk een overeenstemming niet te bereiken is, kan zij per aangetekend schrijven aan de wederpartij mededelen, dat zij een geschil aanwezig acht, hetwelk zij aan arbitrage wenst te onderwerpen.
4. Binnen vijf dagen na ontvangst van de in punt 3 genoemde kennisgeving zullen partijen in overleg treden over de vorming van een scheidsgerecht.
5.
 - a. Vaststelling van het aantal leden van het scheidsgerecht en benoeming van de leden geschiedt door partijen in onderling overleg.
 - b. Indien binnen vier weken (of zoveel later als partijen overeenkomen) na het verstrijken van de in punt 4 genoemde termijn van vijf dagen partijen geen overeenstemming hebben bereikt over de samenstelling van een scheidsgerecht, zal een scheidsgerecht worden gevormd van vijf leden, die als volgt worden benoemd:
 - I. Op verzoek van de meest gereede partij benoemt de President van de Arrondissementsrechtbank te Amsterdam drie leden, een vierde lid onder de ontbindende voorwaarde dat de benoeming van dat lid vervalt, indien werkgever een arbiter benoemt overeenkomstig het sub ii bepaalde en een vijfde lid onder de ontbindende voorwaarde dat de benoeming van dat lid vervalt, indien de werknemersorganisatie(s) een arbiter benoem(t) (en) overeenkomstig het sub ii bepaalde.

De verzoekende partij zendt onverwijld aan de andere partij een afschrift van zijn verzoek aan de President.
 - II. Binnen een week na verzending van bovengenoemd afschrift van het verzoek aan de President kan ieder van beide partijen een lid benoemen, waarvan kennis wordt gegeven aan de wederpartij, alsmede aan voornoemde President.
6.
 - a. Het scheidsgerecht bepaalt de wijze waarop het geschil zal worden behandeld en de termijnen welke daarbij in acht moeten worden genomen. Het scheidsgerecht zal evenwel geen beslissingen nemen zonder ieder van beide partijen gelegenheid te hebben gegeven zich te doen horen en tenminste een schriftelijke conclusie in te dienen.

Bij de behandeling van het geschil kunnen partijen zich door gemachtigden doen vertegenwoordigen en door personen te hunner keuze doen bijstaan.
 - b. De leden van het scheidsgerecht oordelen als goede mannen naar billijkheid en doen, indien het scheidsgerecht uit meer dan een lid bestaat, bij meerderheid van stemmen uitspraak.

De beslissing is met redenen omkleed. Zij wordt schriftelijk ter kennis van partijen gebracht.

De leden van het scheidsgerecht zijn gemachtigd de duur van hun last te verlengen, indien hun dit noodzakelijk voorkomt.
 - c. Het scheidsgerecht bepaalt bij zijn beslissing in welke verhouding de kosten door partijen moeten worden gedragen.
 - d. De uitspraak van het scheidsgerecht is bindend voor partijen, alsmede voor de individuele werknemer wiens rechten of belangen bij het geschil waren betrokken en zal ter kennis worden gebracht van de werknemers op de wijze zoals dit bij wijziging van een collectieve arbeidsovereenkomst ingevolge de artikelen 4 en 5 van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst dient te geschieden.

Indien tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) een geschil bestaat met betrekking tot een onderwerp, dat in de voor andere categorieën werknemers afgesloten CAO('s) gelijk of gelijkwaardig is geregeld, zullen werkgever en de werknemersorganisatie de bij de andere CAO('s) binnen de onderneming betrokken werknemersorganisatie(s) inlichten.

Artikel 3.5 - Geheimhouding

Werkgever en de werknemersorganisatie(s) verplichten zich tot geheimhouding met betrekking tot aan elkaar verstrekte confidentiële gegevens, indien dit uitdrukkelijk is afgesproken.

Verplichtingen van werkgever als partij

Artikel 4.1 - Uitreiking CAO

De CAO zal in digitale vorm (via transnet) worden aangeboden aan de medewerkers. transavia.com draagt zorg voor de toegankelijkheid van de CAO (teksten).

Artikel 4.2 - Interne Overlegorganen

Werkgever zal, al naar gelang de behoefte zich daaraan blijkt te doen gevoelen, er aan medewerken dat interne overlegorganen worden ingesteld en zinvol kunnen functioneren.

Een en ander zal in voorkomende gevallen via de Ondernemingsraad nader worden uitgewerkt.

Artikel 4.3 - Overzicht sociale ontwikkelingen

Werkgever zal in een jaarlijks te publiceren verslag een overzicht geven van sociale ontwikkelingen binnen het bedrijf. Dit overzicht zal behalve aan alle werknemers ook ter kennis worden gebracht van de werknemersorganisatie(s).

Artikel 4.4 - Vacatures

Werkgever verbindt zich, zo mogelijk, alvorens over te gaan tot bekendmaking buiten het bedrijf (waaronder het Centrum voor Werk en Inkomen, CWI), vacatures binnen het bedrijf te publiceren.

Bij vacatures voor hogere staffuncties behoudt de werkgever zich het recht voor van deze regel af te wijken.

Bij vervulling van vacatures zullen bij gelijke geschiktheid, dit ter beoordeling van werkgever, reeds in dienst zijnde personeelsleden voorrang genieten boven anderen.

Artikel 4.5 - Medische keuring bij indiensttreding

Werkgever zal geen arbeidsovereenkomst of verlenging van een contract voor een jaar of langer met werknemer overeenkomen, dan nadat werknemer daartoe medisch is goedgekeurd.

Artikel 4.6

Blanco

Artikel 4.7 - Oproepkrachten

1. Onverkort andere ter zake gemaakte afspraken tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) en met inachtneming van het gestelde in artikel 3.1, zal werkgever slechts gebruik maken van oproepkrachten, indien:
 - a. er voorzienbaar (gezien bv. duur, frequentie en/of onregelmatigheid) zodanige inzetbehoeften bestaan, dat het niet verantwoord is hiervoor andere medewerkers aan te trekken;
 - b. dit noodzakelijk is om de gevolgen van onvoorziene gevallen en calamiteiten op te vangen;
 - c. medewerkers van de vereiste kwalificatie niet op een andere wijze kunnen worden aangetrokken;
 - d. door afkeuring(en) of langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemers(s) tijdelijk een tekort aan medewerkers met de vereiste kwalificatie(s) bestaat.
2. Werkgever zal bij gebruikmaking van in lid 1 bedoelde krachten er voor zorgdragen dat promoties van reeds in dienst zijnd personeel niet worden belemmerd.

Indien gebruik moet worden gemaakt van oproepkrachten, niet voortkomende uit de aan de werknemersorganisatie(s) bekende groep, zal de betreffende organisatie vooraf hieromtrent worden geïnformeerd.

3. Werkgever zal de werknemersorganisatie(s) jaarlijks na vaststelling van de begroting inzicht geven in de prognose van het aantal benodigde werknemers.

Artikel 4.8 - Interchange

1. Gezien het specifieke karakter van het bedrijf kan interchange een noodzakelijke operatie zijn bij de verwezenlijking van het ondernemingsdoel.
2. Onverkort andere ter zake gemaakte afspraken tussen werkgever en werknemersorganisatie(s) en met inachtneming van het gestelde in artikel 3.1, zal werkgever niet dan nadat hierover met de werknemersorganisatie(s) overeenstemming is bereikt, tot interchange overgaan indien:
 - a. deze tot gevolg heeft dat werknemers overtollig worden;
 - b. reeds schriftelijk toegezegde promoties tijdelijk moeten worden uitgesteld dan wel definitief geen doorgang zullen vinden;
 - c. het anders dan incidentele vluchten betreft, die in opdracht van werkgever worden uitgevoerd met een werkgever niet toebehorend of bij haar in gebruik zijnd vliegtuig, waarop (ook) werknemers van (een) andere maatschappij(en) zijn tewerkgesteld;
 - d. anders dan in incidentele gevallen werknemers van een andere maatschappij worden tewerkgesteld op de vliegtuigen van werkgever;

- e. anders dan in incidentele gevallen werknemers worden tewerkgesteld op vluchten van (een) andere maatschappij(en).
3. Indien naar tijd gemeten, de marktsituatie en/of de concurrentiepositie geen ruimte tot overleg vooraf laat in de gevallen waarin dit ingevolge lid 2 b t/m e zou dienen plaats te vinden, verplicht werkgever zich de werknemersorganisatie(s) zo spoedig mogelijk achteraf in te lichten en eventuele gevolgen voor de betrokken werknemers in overleg te regelen.
4. Werkgever zal de werknemersorganisatie(s) 2 x per jaar inzicht in de, in de voorgaande periode uitgevoerde en in de komende periode te verwachten, interchange operaties verstrekken.

Artikel 4.09 – Externe inhuur

Met ingang van 3 november 2008 geldt het volgende:

Gelet op het sterke seizoensmatige karakter van de bedrijfsvoering, met een steeds groter verschil tussen de zomerpiek en het winterdal, verlenen de werknemersorganisatie(s) aan transavia.com, in afwijking van de artikelen 4.7 en/of 4.8 van deze CAO, voor zover vereist, toestemming om gedurende de zomerperiode 4% van het aantal cabinemedewerkers dat op 1 augustus van het desbetreffende jaar in dienst is (of zal zijn) extern in te huren. Van de in te huren cabinemedewerkers is het aantal pursers gelimiteerd tot 4% van het aantal pursers dat op 1 augustus van het betreffende jaar in dienst is (of zal zijn). De zomerperiode wordt in dit kader gedefinieerd als de periode waarin cabinemedewerkers operationeel inzetbaar zijn van 1 april tot 1 november. Er zal geen sprake zijn van passeerbetaling.

Artikel 4.10 - Overtolligheid

Met inachtneming van het gestelde in artikel 3.1 en onverkort de wettelijke rechten van de Ondernemingsraad, zal werkgever in geval van overtolligheid van één of meer groepen van personeel in overleg met de werknemersorganisatie(s) vaststellen welke maatregelen zullen worden getroffen.

Met "maatregelen" wordt niet alleen, en zeker niet in de eerste plaats, bedoeld op afvloeiing. Alternatieven als werktijdverkorting, vervroegde uittrekking, deelbanen, enz. zullen allereerst op hun mogelijkheden worden onderzocht. Pas indien dergelijke alternatieve mogelijkheden niet of in onvoldoende mate aanwezig blijken te zijn, zal over afvloeiing worden gesproken.

Artikel 4.11 - Veiligheid

Met inachtneming van het gestelde in artikel 3.1 zullen partijen met elkaar in overleg treden, indien zij bekend zijn geworden met politieke of andere soortgelijke ontwikkelingen, waardoor het uitvoeren van werkzaamheden door de werknemer teveel persoonlijk risico met zich mee zou kunnen brengen.

Artikel 4.12 - Herplaatsing

1. Werkgever zal de werknemer, die op grond van arbeidsongeschiktheid zijn eigen functie naar verwachting blijvend niet meer kan uitoefenen, zo mogelijk - dit ter beoordeling van werkgever - een andere functie aanbieden, waarbij rekening zal worden gehouden met geschiktheid en opleiding, zulks tegen de voor de betreffende functie geldende arbeidsvoorwaarden.
2. Werkgever verbindt zich de werknemer, die niet (meer) kan voldoen aan de eisen voor zijn functie, zo mogelijk - dit ter beoordeling van werkgever - een andere functie aan te bieden, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met geschiktheid en opleiding.
Daarbij zal worden bezien of, en in hoeverre, aanpassing van de arbeidsvoorwaarden zal plaatsvinden.
De duur van de oorspronkelijke contractperiode zal mede in aanmerking worden genomen.
3. Werkgever verbindt zich de werknemer, wiens werkzaamheden niet meer behoeven te worden verricht als gevolg van inkrimping van (een deel van) het bedrijf, reorganisatie of voortschrijdende technische ontwikkeling, zo mogelijk - dit ter beoordeling van werkgever - een andere functie aan te bieden, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met geschiktheid en opleiding en waarbij de gevolgen voor het inkomen en andere arbeidsvoorwaarden in overleg zullen worden geregeld, de duur van de oorspronkelijke contractperiode van de werknemer in aanmerking nemend.
4. Werkgever verbindt zich de ex-werknemer, wiens dienstbetrekking werd beëindigd op grond van arbeidsongeschiktheid en aan wie een WAO/WIA-uitkering werd toegekend, indien deze uitkering binnen de oorspronkelijke contractperiode doch uiterlijk binnen 4 jaar na toekenning wegens beëindiging van de arbeidsongeschiktheid vervalt, en de ex-werknemer hierom verzoekt, zo mogelijk - welke mogelijkheid met de werknemersorganisatie(s) zal worden besproken - bij voorkeur zijn oude functie dan wel een andere functie in het bedrijf aan te bieden, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met geschiktheid en opleiding.
5. Van de in lid 1, 2 en 3 van dit artikel benoemde inspanningen is sprake zolang er sprake is van een dienstbetrekking. Bij einde van de dienstbetrekking eindigt de herplaatsingsverplichting.

Artikel 4.13 - Anti-discriminatie

Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, is het niet toegestaan gelijkwaardige werknemers kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze.

De dienstbetrekking

Artikel 5.1 - De individuele arbeidsovereenkomst

Het aangaan of verlengen van een dienstbetrekking tussen werkgever en werknemer wordt vastgelegd in een arbeidsovereenkomst op de wijze als vermeld in Bijlage 1.

Artikel 5.2 - Aanvang, duur en einde van de dienstbetrekking

1. De dienstbetrekking vangt aan op de in de individuele arbeidsovereenkomst vermelde datum.
2. De dienstbetrekking wordt - met inachtneming van een proeftijd van twee maanden - aangegaan voor:
 - a. onbepaalde tijd of,
 - b. bepaalde tijd van drie jaar in geval van CAP-contract (ingang per 1 november 2009). Het CAP-contract eindigt gedurende of in elk geval na 3 jaar gerekend vanaf aanvangsdatum CAP-contract en wordt aansluitend opgevolgd door een contract voor onbepaalde tijd voor de functie van purser, onder voorwaarde van het succesvol afsluiten van de purseropleiding en/of bijzonder omstandigheden (zoals langdurige arbeidsongeschiktheid bij het einde van het CAP-contract).
 - c. bepaalde tijd van één jaar of korter.
3. De dienstduur wordt gerekend vanaf de datum van de laatste indiensttreding van de werknemer, tenzij in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) of ingevolge deze CAO anders wordt bepaald.

Ten aanzien van werknemers wiens vorig dienstverband wegens overtolligheid of arbeidsongeschiktheid, dan wel minder dan 3 maanden tevoren werd beëindigd, zal de dienstduur met betrekking tot de diverse regelingen in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) worden geregeld.
Een dergelijke afwijking wordt vastgesteld in de individuele arbeidsovereenkomst.
4. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de eerste van de maand waarin de pensioenrichtdatum, als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Transavia Cabinepersoneel, wordt bereikt.
5. De dienstbetrekking neemt een einde op de in de wet geregelde of uit de wet voortvloeiende wijzen van beëindiging.
6. Artikel 7:668a BW is niet van toepassing. Iedere arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en iedere voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd behoudt mitsdien haar tijdelijke karakter en eindigt door het verstrijken van de termijn waarvoor zij werden aangegaan, zonder dat daartoe voorafgaande opzegging is vereist.
Een (voortgezette) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kantussentijds worden opgezegd.

Artikel 5.3 – Opzegtermijn

Voor alle Cabin Attendants en de Pursers geldt de wettelijke opzegtermijn van één maand. Voor werkgever is de wettelijke opzegtermijn gekoppeld aan de duur van het dienstverband, conform onderstaande staffel:

- korter dan 5 jaar	1 maand
- van 5 tot 10 jaar	2 maanden
- van 10 tot 15 jaar	3 maanden
- 15 jaar of langer	4 maanden

De opzegging van een dienstverband dient zodanig te geschieden, dat het einde van een dienstverband steeds samenvalt met het einde van een kalendermaand

Artikel 5.4 – Promotie

Promotie zal plaatsvinden volgens Bijlage 18.

Artikel 5.5 - Beoordelingssystemen

Invoering of wijziging van beoordelingssystemen geschiedt in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s).

Verplichtingen samenhangende met de dienstbetrekking

Artikel 6.1 - Gedrag

De werknemer zal tijdens de dienstuitvoering de belangen van werkgever behartigen en bevorderen. Voorts zal de werknemer zich zodanig gedragen, dat de goede naam en de belangen van werkgever en haar werknemers niet worden geschaad.

Artikel 6.2 - Handboeken en voorschriften

1. Werkgever draagt er zorg voor, de werknemer via publicaties, handboeken en dergelijke regelmatig de informatie, ook t.a.v. van belang zijnde van overheidswege gegeven voorschriften, te verschaffen die hij nodig heeft om in zijn dienstbetrekking goed te functioneren.
2. Werknemer moet er voor zorgen, op de hoogte te blijven van de hem verstrekte informatie als omschreven in lid 1; voorts is hij gehouden de hem gegeven voorschriften en instructies terzake van zijn dienstuitvoering op te volgen.

Artikel 6.3 - Geheimhouding

De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alle zaken waarvoor hem uitdrukkelijk geheimhouding is opgelegd, alsmede omtrent zaken die hem ter kennis zijn gekomen, waarvan hij redelijkerwijs kan veronderstellen, dat kennisneming daarvan door anderen de belangen van werkgever en/of haar werknemers(s) en/of haar opdrachtgevers kan schaden en omtrent informatie door de dienstuitvoering verkregen over derden.

Deze verplichting blijft van kracht na het einde van de dienstbetrekking. De verplichting tot geheimhouding geldt niet voor mededelingen betreffende zijn dienstbetrekking aan de werknemersorganisatie(s) en/of zijn medische- of rechtskundige adviseur(s), voor zover dit behoort tot de persoonlijke normale communicatie ten dienste van een doelmatige belangenbehartiging door die organisatie en/of zijn adviseur(s).

Artikel 6.4 - Gebruik alcohol e.d.

Onverminderd hetgeen terzake wettelijk is geregeld, draagt de werknemer er zorg voor al datgene na te laten dat een zodanige ongunstige invloed op zijn lichamelijke en/of geestelijke gesteldheid heeft, dat hij zijn functie niet naar behoren kan verrichten dan wel in zijn dienstuitvoering de veiligheid in gevaar brengt.

In het bijzonder dient de werknemer bij de aanvang van zijn dienstuitvoering vrij te zijn van invloeden van voorafgaand gebruik van alcohol, (genees)middelen met verdovende werking, drugs e.d.

Voorts is hem gebruik van alcoholhoudende dranken verboden:

- a. wanneer hij in het door werkgever voorgeschreven uniform, publieke of voor publiek toegankelijke gelegenheden bezoekt of zich bevindt op vliegvelden, tenzij hij daarvoor van werkgever toestemming heeft verkregen;
- b. tijdens de dienstuitvoering, behoudens indien hij hiervoor toestemming heeft;
- c. als werkend bemanningslid gedurende de vlucht en tijdens eventuele tussenlandingen;
- d. binnen 10 uur voor de aanvang van een vlucht waarop hij als werkend bemanningslid is ingedeeld, dan wel binnen 10 uur voor de aanvang van een reservedienst.

Artikel 6.5 - Gebruik goederen van werkgever

1. De werknemer dient bij het gebruik van hem door werkgever ter beschikking gestelde materialen, gereedschappen en andere voor de dienstuitvoering van belang zijnde zaken, de vereiste zorgvuldigheid in acht te nemen.
2. Het is de werknemer niet toegestaan zonder toestemming door of vanwege werkgever gegeven, enig aan werkgever toebehorend goed voor een ander doel dan waarvoor het bestemd is, of ten eigen behoeve te gebruiken.
3. Werknemer is gehouden de hem door werkgever in gebruik of bewaring gegeven goederen onverwijld aan werkgever terug te geven, indien werkgever hem dit opdraagt en eigener beweging bij het einde van de dienstbetrekking.

Artikel 6.6 - Aansprakelijkheid

1. Van werkgever tegenover de werknemer:
 - a. Schade aan of vermissing van goederen of bezittingen, die eigendom zijn van of in gebruik zijn bij de werknemer, zal door werkgever uitsluitend worden vergoed, indien werknemer aantoont, dat de schade resp. vermissing een direct gevolg is van de dienstuitvoering en dat het goederen betreft waarvan het redelijk wordt geacht dat de werknemer deze bij zich heeft, mits de werknemer aantoont, dat hij het redelijkerwijs mogelijke heeft gedaan om de beschadiging of vermissing te voorkomen.

Indien werknemer op uitdrukkelijk verzoek van werkgever van zijn eigen auto gebruik maakt ter uitvoering van een dienstopdracht zal werkgever in voor werknemer gunstige zin van dit artikel afwijken, tenzij bij de toekenning van een vergoeding uitdrukkelijk de eventuele schade aan de auto is uitgesloten.

Schaden, die tot het normaal als aanvaardbaar beschouwde risico van de functie en vermissingen die tot het als normaal aanvaardbaar beschouwde risico van de werknemer behoren, alsmede schade aan of vermissing van een

de werknemer toebehorend of bij hem in gebruik zijnd voertuig, vallen niet onder de onderhavige aansprakelijkheid.

- b. Schadevergoeding wordt toegekend onder voorwaarde, dat de werknemer:
- I. de beschadiging of vermissing heeft gemeld op de voorgeschreven wijze;
 - II. eventuele aanspraken op vergoeding jegens derden aan werkgever zal overdragen, met dien verstande dat aanspraken jegens verzekeringsmaatschappijen op grond van door de werknemer uit eigen middelen gesloten verzekeringen slechts behoeven te worden overgedragen tot het bedrag van de door werkgever uitgekeerde vergoeding.
De tijd in opdracht van werkgever doorgebracht buiten de standplaats wordt - ook al wordt geen dienst verricht - geacht te behoren tot de dienstuitvoering. Bij vrijwillige stationering langer dan één maand kan hiervan worden afgeweken, in welk geval dit vooraf aan de werknemer zal worden bekendgemaakt.
- c. Voor noodzakelijke aanschaffing van goederen in verband met tijdens dienstuitvoering buiten de standplaats (eventueel tijdelijk) vermiste bagage zal een vergoeding van 50% worden toegekend, waarmee bij eventuele schadevergoeding, genoemd in lid 1a rekening zal worden gehouden.
- d. Vermiste goederen, welke worden teruggevonden nadat schadevergoeding is uitbetaald, vervallen aan werkgever c.q. worden teruggegeven aan de eigenaar tegen in onderling overleg vast te stellen gehele of gedeeltelijke restitutie van de reeds ontvangen vergoeding.
- e. Schadevergoeding als bedoeld in lid 1a vindt plaats op basis van reparatiekosten c.q. vervangingswaarde, onder toepassing van afschrijving.
Onder "vervangingswaarde onder toepassing van afschrijving" wordt verstaan de nieuwprijs op het tijdstip van vermissing c.q. beschadiging, onder aftrek van afschrijving voor de tijd dat het te vervangen artikel in gebruik is geweest.
2. Van de werknemer tegenover werkgever:
Werkgever zal de werknemer, mits deze zulks terstond aan werkgever heeft gemeld, niet aansprakelijk stellen voor schade resp. vermissing van hem door werkgever in gebruik of bewaring gegeven goederen, tenzij een en ander te wijten is aan opzet, grove schuld of grove nalatigheid van de werknemer of werknemer in strijd heeft gehandeld met het gestelde in artikel 6.5.
3. Van werknemer tegenover derden:
- a. Behoudens t.a.v. schade en/of letsel veroorzaakt met een werknemer toebehorend of bij hem in gebruik zijnd, werkgever niet toebehorend, voertuig, dat werknemer niet op uitdrukkelijk verzoek van werkgever gebruikt, zal werkgever de werknemer civielrechtelijk vrijwaren tegen aanspraken van derden terzake van schade en/of letsel veroorzaakt door de wijze van dienstuitvoering van de werknemer.
 - b. De werknemer dient de betreffende functionarissen van werkgever onverwijld en volledig in te lichten over schade en/of letsel aan personen door hem in de dienstuitvoering veroorzaakt c.q. toegebracht en hij zal alle medewerking verlenen bij herstel of vermindering van nadeel. Hij dient zich te onthouden van het verstrekken van meer dan de wettelijk vereiste informatie aan derden (niet zijnde de werknemersorganisatie(s) waarvan hij lid is), tenzij werkgever hem daartoe toestemming heeft verleend.

Artikel 6.7 - Personeelsgegevens

1. Werknemer is gehouden werkgever onverwijld in kennis te stellen van elke wijziging van zijn burgerlijke staat, gezinssamenstelling, nationaliteit, huisadres, telefoonnummer, adres van diegene die ingeval van nood moet worden ingelicht en militaire c.q. noodwachtstatus en de daarvoor benodigde formaliteiten te vervullen.
Financiële nadelen voor werkgever voortvloeiend uit niet naleven van dit voorschrift, zullen op de betreffende werknemer worden verhaald, financiële nadelen voor de werknemer zijn niet voor rekening van werkgever
2. Werkgever zal, behoudens toestemming van de werknemer of een daartoe strekkende wettelijke verplichting, dan wel bij het in verband met de dienstbetrekking aangaan van verplichtingen, waarbij de werknemer betrokken is (bijvoorbeeld verzekeringen), geen persoonlijke gegevens betreffende de werknemer aan derden verstrekken.
3. De werknemer kan, op door hem daartoe gedaan verzoek, inzage krijgen in zijn persoonlijk dossier.

Artikel 6.8 - Onderzoek kleding en bagage

Ter voorkoming van onregelmatigheden of indien een vermoeden van onregelmatigheden bestaat, kan werkgever op luchthavens en op terreinen en in gebouwen in gebruik bij werkgever, in aanwezigheid van de werknemer, een onderzoek doen instellen naar de inhoud van kledingstukken, kledingkastjes e.d. en voertuigen van de werknemer of bij hem in gebruik zijnde en door hem meegevoerde voorwerpen.
De met dit onderzoek belaste functionarissen - die in het bezit dienen te zijn van een schriftelijke machtiging van de directie - zal worden opgedragen een voor het eergevoel van werknemer krenkend optreden te voorkomen.

Artikel 6.9 - Legitimatie

Werknemer is gehouden tijdens de dienstuitvoering de aan hem uitgereikte legitimatiebewijzen bij zich te dragen en op verzoek van de daartoe bevoegde functionarissen, die zich als zodanig kunnen legitimeren, te tonen.

Artikel 6.10 - Dienst- en uniformkleding

De werknemer is gehouden de door werkgever voorgeschreven dienst- en uniformkleding en andere uitrustingsstukken op de voorgeschreven wijze te dragen en te onderhouden, e.e.a. met inachtneming van het gestelde in Bijlage 14.

Artikel 6.11 - Bekendmaking enz. op bij werkgever in gebruik zijnde terreinen respectievelijk in gebouwen bij werkgever in gebruik

De werknemer zal zich ervan onthouden om enige bekendmaking, oproep of voorstelling van welke aard dan ook, op enigerlei wijze openbaar te maken op terreinen, in gebouwen of in vervoermiddelen in gebruik bij werkgever, of aldaar intekenlijsten te doen circuleren, vergaderingen te beleggen, inzamelingen te houden of handel te drijven, zonder voorafgaande toestemming van werkgever, behoudens het gestelde in artikel 3.3.4

Artikel 6.12 - Medisch onderzoek, inenting

1. De werknemer is gehouden zich te onderwerpen aan een medisch onderzoek door een door werkgever aan te wijzen arts, indien werkgever dit noodzakelijk acht in verband met de uitoefening van de functie.
2. Werkgever verbindt zich om de werknemer met een diensttijd van één jaar of langer periodiek een medisch onderzoek te laten ondergaan.
3. De kosten van bovengenoemde onderzoeken zijn voor rekening van werkgever, evenals de voor de dienstuitvoering noodzakelijke of gewenste inenting. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor het tijdig doen plaatsvinden van de vereiste inenting, waarover werkgever hem de noodzakelijke informatie zal verstrekken.
4. Over de uitslag van een medisch onderzoek zal werkgever de werknemer zo spoedig mogelijk doen inlichten.
5. Indien de werknemer niet kan instemmen met de uitslag van een medisch onderzoek en de uitslag van invloed is op zijn dienstbetrekking, heeft hij - tenzij van de beroepsmogelijkheid ingevolge de ZW, WULBZ/WAO/WIA gebruik kan worden gemaakt - het recht om binnen 2 weken nadat hij kennis heeft gekregen van de uitslag, om een nieuw onderzoek te verzoeken. Na een zodanig verzoek zal uiterlijk binnen twee weken met de samenstelling van een commissie van drie artsen - te weten 1 aangewezen door werkgever, 1 aangewezen door werknemer en 1 door deze beide artsen gezamenlijk - worden begonnen. Deze commissie doet zo spoedig mogelijk bij meerderheid van stemmen een bindende uitspraak. De kosten van dit nieuwe onderzoek zijn voor rekening van werkgever.

Artikel 6.13 - Verrichting werkzaamheden

1. De werknemer is gehouden de werkzaamheden, welke tot zijn functie zoals omschreven in zijn individuele arbeidsovereenkomst behoren, naar beste vermogen te verrichten. Indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven wordt van de werknemer verwacht, dat hij ook andere werkzaamheden verricht, welke in verband met zijn functie als redelijk kunnen worden aangemerkt.
2. Indien door zwangerschap de tot de functie behorende werkzaamheden of in redelijkheid op te dragen andere werkzaamheden niet meer (kunnen) worden verricht, geldt voor werknemer de regeling als vermeld in Bijlage 17.

Artikel 6.14 - Nevenfuncties binnen het bedrijf van werkgever

1. Indien de werknemer op basis van vrijwilligheid een nevenfunctie binnen het bedrijf van werkgever aanvaardt, kan hij voor zover dit voor de uitoefening van deze nevenfunctie noodzakelijk is en uitsluitende voor zover zulks op de nevenfunctie betrekking heeft, van deze CAO afwijkende en/of op deze CAO aanvullende voorwaarden met werkgever overeenkomen.
2. De vervulling van een nevenfunctie mag de taakuitvoering in de functie niet schaden.

Artikel 6.15 - Nevenarbeid- en inkomen

1. Het is de werknemer niet toegestaan, naast zijn werkzaamheden bij werkgever andere werkzaamheden te verrichten of handel te drijven, indien werkgever daarvan nadeel kan ondervinden.
2. Het is de werknemer voorts niet toegestaan zonder toestemming van werkgever - al of niet betaalde - werkzaamheden op het gebied van het luchtvervoer te verrichten voor andere bedrijven, instellingen of als zelfstandige.
3. Het is de werknemer niet toegestaan fooien, geschenken of gunsten van klanten of relaties van werkgever te aanvaarden, tenzij deze weigering de betrekking van werkgever tot de klant of relatie zou schaden. In dit laatste geval dienen giften of geschenken aan werkgever te worden gemeld.
4. Het is de werknemer, behoudens toestemming van werkgever, niet toegestaan rechtstreeks of zijdelings materieel belang te hebben bij werken of aanbestedingen van werkgever bij derden en leveranties aan werkgever door derden, noch geschenken of commissies op enigerlei wijze met deze werken, aanbestedingen of leveranties in verband staande, te aanvaarden.
5. Niet dan met toestemming van werkgever is het de werknemer toegestaan reclame te maken of mede te werken aan reclame voor andere bedrijven of instellingen en/of daaraan verbonden producten of doelstellingen, indien

hierbij op enigerlei wijze verband met werkgever of de dienstbetrekking van werknemer aanwezig is, behoudens het gestelde in artikel 3.3.

Artikel 6.16 - Diensteneming Vrijwillige Politie, Vrijwillige Brandweer e.d.

Het is de werknemer niet toegestaan, zonder uitdrukkelijke toestemming van werkgever, een vrijwillige verbintenis aan te gaan bij het Korps Nationale Reserve, de Vrijwillige Politie, Vrijwillige Brandweer en soortgelijke instellingen, waarbij een verplichte opkomst tot de mogelijkheden behoort. Indien werknemer een aanmelding/oproep ontvangt, dient hij zulks onverwijld aan werkgever mede te delen.

Artikel 6.17 - Militaire dienst

De werknemer, die een oproep voor het vervullen van militaire dienstplicht ontvangt, dient werkgever hiervan onverwijld in kennis te stellen. Indien het bedrijfsbelang in het geding is, zullen werkgever en werknemer gezamenlijk bezien of de mogelijkheden om vrijstelling of uitstel te bewerkstelligen zullen worden benut. De regeling ingeval van militaire dienst is vermeld in Bijlage 15.

Artikel 6.18 - Mobilisatie e.d.

Werkgever zal in geval van mobilisatie en een daarmee gelijk te stellen oproeping in militaire dienst van alle dan wel een gedeelte der strijdkrachten of een daarmee gelijk te stellen dan wel gepaard gaande oproeping tot vervulling van de Nationale Reserve e.d. met de werknemersorganisatie(s) in overleg treden over de te treffen regeling voor de opgeroepen werknemers.

Plaats van werkzaamheden

Artikel 7.1 - Standplaats

De standplaats van de werknemer is Schiphol, tenzij in de arbeidsovereenkomst anders is vermeld, dan wel de standplaats van de werknemer na zijn indiensttreding wordt gewijzigd ingevolge artikel 7.4.

Artikel 7.2 - Stationering

Stationering zal met inachtneming van de vereiste kwalificaties als volgt plaatsvinden:

- a. op basis van vrijwilligheid, anciënniteit en bij toerbeurt;
- b. indien er niet voldoende vrijwilligers zijn, na overleg met de werknemersorganisatie(s), door aanwijzing en bij toerbeurt, e.e.a. met in acht name van het gestelde in Bijlage 11.

Artikel 7.3

Blanco

Artikel 7.4 - Overplaatsing

Werkgever kan de werknemer overplaatsen, doch zal met ernstige bezwaren van de werknemer zoveel mogelijk rekening houden. De voorwaarden waaronder overplaatsing plaatsvindt, worden in overleg geregeld.

Artikel 7.5 - Detachering

1. a. Werkgever kan, nadat over de aard der werkzaamheden en de voor de werknemer geldende voorwaarden met de werknemersorganisatie(s) overeenstemming is bereikt, de werknemer - indien hij hiermede instemt - detacheren;
 - b. Indien er geen of niet voldoende vrijwilligers zijn en een zwaarwegend bedrijfsbelang verplichte detachering noodzakelijk maakt, kan werkgever hierover met de werknemersorganisatie(s) in overleg treden. Tot verplichte detachering zal kunnen worden overgegaan, nadat in overleg overeenstemming is bereikt over de noodzaak der verplichte detachering, over de aard van de werkzaamheden en de daarvoor geldende voorwaarden (waaronder de duur van detachering).
2. In gevallen van individuele detachering ten behoeve van een gespecialiseerde taakopdracht kan detachering plaatsvinden onder door werkgever met de werknemer overeen te komen voorwaarden, waarbij slechts binnen redelijke grenzen van de CAO kan worden afgeweken. De werknemersorganisatie(s) zal hierover worden ingelicht voordat de detachering plaatsvindt.

Artikel 7.6 - (Hotel)accommodatie bij verblijf buiten standplaats

Werknemer zal, indien gedurende verblijf buiten de standplaats in opdracht van werkgever, overnachting noodzakelijk is, voor rekening van werkgever over passende (hotel)accommodatie kunnen beschikken, e.e.a. met inachtneming van het gestelde in Bijlage 12.

Werk- en Rusttijden Regeling

Artikel 8.1 – Werk- en Rusttijden Regeling

1. De werk- en rusttijden Regeling is vermeld in Bijlage 7.
2. Bij het vaststellen van de onder 1 bedoelde regeling wordt uitgegaan van het principe van een 5-daagse werkweek en gemiddeld 40-urige werkweek, zoals neergelegd in het aanhangsel behorende bij Bijlage 7.
3. De werknemer wordt tewerkgesteld met inachtneming van de bepalingen van Bijlagen 7 en 11.
4. De sterkte van een cabinebemanning op de B737 zal in principe uit vier leden bestaan. In geval van calamiteiten kan het Hoofd Dienst Cabine of diens plaatsvervanger in overleg met de werknemersorganisatie(s) besluiten gereduceerd te vliegen. In overleg zal door partijen worden vastgesteld of en zo ja in welke mate de betrokken medewerkers gecompenseerd zullen worden. Tijdens "bijzondere" vluchten wordt de sterkte van een cabinebemanning bepaald door het Hoofd Dienst Cabine.

In geval van vluchten met een lage bezetting kan het Hoofd Dienst Cabine in overleg met de werknemersorganisatie(s) besluiten het aantal cabineleden op de vlucht te reduceren.

Indien werkgever evenwel gepland met een aangepast product vliegt kan de sterkte van de bemanning, zonder genoemd overleg worden teruggebracht. Van een verdere reductie van het aantal cabineleden, zoals bedoeld bij calamiteiten, kan dan echter geen sprake meer zijn.

4. 1. Met ingang van 3 november 2008 zal transavia.com een vluchtenpallet slippen naar en van Egypte conform het schema van het Principe akkoord CAO Transavia Cabinepersoneel 2008 – 2010. Dit kan slechts indien elke vlucht naar Egypte en het slippen past in een vrijwel dagelijks rotatieschema "door de week heen", dat zowel in de winter als in de zomer in elk geval vier maanden aaneengesloten wordt gevlogen. Met het voorliggende rotatieschema gaat het per week om 9 vluchten in de winter en 5 in de zomer.
2. Het betreft hier niet de gehele "Egypte-productie" en dat is ook uitdrukkelijk niet de bedoeling van partijen. Andere vluchten dan genoemd op het schema zijn niet onderhevig aan de afspraak onder 1.
3. Ieder jaar in februari wordt een nieuw rotatieschema voor de zomer- en winterproductie Egypte vastgesteld. transavia.com verstrekt een exemplaar van dit schema aan de CAO sluitende vakbonden.
4. Indien het rotatieschema tussentijds aan kleine(re) wijziging onderhevig is blijft transavia.com de vluchten slippen. Echter, indien transavia.com zich genoodzaakt ziet het rotatieschema van het Principe akkoord CAO Transavia Cabinepersoneel 2008 – 2010 ingrijpend te wijzigen – omdat vasthouden aan slippen betekent dat dit onder de gegeven omstandigheden voor transavia.com duurder is dan met het huidige rotatieschema – is transavia.com niet langer verplicht de afspraak onder 1 uit te voeren en zullen transavia.com en de CAO sluitende vakbonden in overleg treden over de financiële en werkdruk consequenties.

Vakantie en verlof

Artikel 9.1 - Vakantie

1. Werknemer heeft recht op vakantie, waarvan de duur en de wijze van opnemng is vermeld in Bijlage 9.
2. Met het seizoengevoelige karakter van het bedrijf en de wensen van de werknemer met betrekking tot de aanvangsdatum van zijn vakantie, zal rekening worden gehouden.
3. Gedurende de vakantie heeft de werknemer aanspraak op salaris.
4. Naast bovenstaande aanspraken heeft de werknemer bij aanvang van zijn dienstbetrekking met werkgever recht op vakantie zonder behoud van loon, gedurende het tijdvak waarover hij blijkens een verklaring van zijn vorige werkgever, nog aanspraak op vakantie had, voor zover de aanspraken die zijn opgebouwd gedurende het dienstverband met de vorige werkgever het wettelijk minimum niet overschrijden.

Artikel 9.2 – Vormen van bijzonder verlof

1. Met inachtneming van de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer aanspraak op buitengewoon verlof met behoud van salaris ter gelegenheid van bijzondere gebeurtenissen zoals geregeld in Bijlage 10.
2. De werknemer heeft met inachtneming van de Wet Arbeid en Zorg aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, kortdurend zorgverlof en adoptieverlof zoals geregeld in Bijlage 17.

Artikel 9.3 - Extra vrije tijd

Voor Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en voor zover niet op zaterdag en zondag vallend, Nieuwjaarsdag, Koninginnedag, 1e en 2e Kerstdag en - eens in de vijf jaar - Bevrijdingsdag, zal extra vrije tijd worden gegeven, zoals geregeld in Bijlage 9.

Artikel 9.4 - Non-activiteit op verzoek van de werknemer

1. Indien en voor zover de dienstuitvoering het toestaat, kan werkgever aan de werknemer op diens verzoek non-activiteit verlenen, onder handhaving van het dienstverband.
2. Gedurende een zodanige non-activiteit, zullen de artikelen 6.2, 6.13, 8.1, 9.1, 9.2, 9.3, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4 en 10.5 en Bijlagen 2, 2a, 3, 4, 7 en 13 van deze CAO niet van toepassing zijn.
3. Tenzij tussen de werknemer en werkgever anders is overeengekomen, is de werknemer, die deelneemt aan de pensioenregeling, gehouden gedurende deze non-activiteit de volledige (werkgevers- en werknemersaandeel) voor de voortzetting van zijn pensioenvoorziening verschuldigde premie voor zijn rekening te nemen.

Artikel 9.5 - Openbare ambten

Indien werknemer een openbaar ambt wenst te gaan bekleden, zal werkgever bezien in hoeverre het mogelijk is, werknemer voor de vervulling hiervan faciliteiten, en zo ja welke, te verlenen.

Financiële regelingen

Artikel 10.1 - Salaris

1. Het salaris van de werknemer wordt bepaald overeenkomstig de voor hem geldende salarisregeling zoals vastgelegd in Bijlage 2.
2. Werkgever zal de werknemer schriftelijk inlichten omtrent elke wijziging van het voor hem bepaalde salaris, behoudens ten aanzien van collectieve, per algemene bekendmaking gepubliceerde, salariswijzigingen.
3. Het salaris wordt tegen het einde van elke kalendermaand betaald onder aftrek van de verschuldigde fiscale en sociale heffingen en eventuele pensioenbijdragen, door werknemer aan werkgever verschuldigde bedragen, voor zover door werkgever aangetoond, alsmede - t.b.v. de werknemersorganisatie(s) - contributie en/of premies van collectieve verzekeringen, voor zover de werknemer werkgever daartoe gemachtigd heeft.

Artikel 10.2 - Bijzondere uitkeringen c.q. vergoedingen

De regeling voor betaling van routekostenvergoeding en de barbox provisie is vermeld in Bijlage 2A.

Artikel 10.3 - Vakantietoeslag

De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag, waarvan de hoogte en de wijze van betaling is geregeld in Bijlage 2.

Artikel 10.4 - Vervoer naar en van het werk

Met inachtneming van het gestelde in Bijlage 4, is het vervoer op de standplaats voor rekening van de werknemer. Buiten de standplaats is vervoer naar en van het werk voor rekening van werkgever.

Artikel 10.5 - Betaling bij arbeidsongeschiktheid

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 7: 629, 629a BW en de bepalingen van de ZW, WULBZ en de WAO/WIA, gelden voor de werknemer bij arbeidsongeschiktheid de voorzieningen als vermeld in Bijlage 3.

Artikel 10.6 - Ziekte en ziektekosten tijdens verblijf buiten Nederland

Voor de werknemer met standplaats in Nederland, die ter uitvoering van een hem gegeven opdracht of een tot zijn functie behorende taak buiten Nederland verblijft, geldt het gestelde in Bijlage 6.

Artikel 10.7 - Vergoedingen bij verblijf buiten de standplaats

De werknemer zal gedurende zijn verblijf buiten de standplaats, ingevolge dienststopdracht, ter dekking van de kosten van dat verblijf een verblijfsvergoeding worden toegekend, op de wijze als bepaald in Bijlage 5 c.q. 11.

Artikel 10.8 - Voorzieningen bij overlijden

1. Met inachtneming van het gestelde in artikel 7: 674 BW zal bij overlijden van de werknemer, door werkgever aan zijn partner, of bij ontstentenis van deze aan de gezamenlijke wezen, wier kosten van levensonderhoud grotendeels ten laste van de werknemer kwamen, een overlijdensuitkering ter hoogte van 3 maal het maandsalaris, dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam worden betaald.

Bij het bepalen of de kosten van levensonderhoud grotendeels ten laste van de werknemer kwamen zullen eventuele studiebeurzen buiten beschouwing worden gelaten.

Op deze uitkering wordt in mindering gebracht eventuele uitkeringen waarop in verband met het overlijden krachtens een wettelijk ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering aanspraak bestaat.

2. Bij ontstentenis van de in lid 1 genoemde personen, zal de uitkering worden verstrekt aan personen, aan wie werknemer ten tijde van zijn overlijden een substantiële bijdrage in de kosten van levensonderhoud betaalde, een en ander ter beoordeling van werkgever.
3. Bij ontstentenis van de personen als vermeld onder 1 en 2, zal werkgever een tegemoetkoming in de kosten van overlijden ter hoogte van maximaal 1 maal het maandsalaris, dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam, kunnen verstrekken aan personen, die daarvoor naar haar oordeel in aanmerking komen.
4. Indien de werknemer ten tijde van zijn overlijden in opdracht van werkgever buiten Nederland verblijft, is werkgever bereid, op verzoek van degene(n) die zij daartoe gerechtigd acht, het stoffelijk overschot op haar kosten naar Nederland te doen vervoeren, voor zover deze kosten niet door een verzekering of een voorziening ingevolge enige sociale verzekeringswet zijn gedekt.
5. Bij overlijden van de werknemer zal betaling van hem nog toekomende saldi van vakantiedagen, premie- en compensatiedagen en betaling van eventueel andere de werknemer nog toekomende uitkeringen of vergoedingen aan de in lid 1 vermelde personen c.q. - dit ter beoordeling van werkgever - aan de in lid 2 bedoelde personen plaatsvinden.

6. Indien ingeval van vermissing van een werknemer geen wettig bewijs van overlijden bestaat, doch met een aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid moet worden aangenomen, dat de werknemer is overleden, zal werkgever met de werknemersorganisatie(s) in overleg treden.

Artikel 10.9 – Flexibele Afbouw- en Wachtgeldregeling

De werknemer die in aanmerking komt voor de flexibele afbouw- en wachtgeldregeling zal vanaf een bepaald tijdstip onder bepaalde voorwaarden door werkgever in de gelegenheid worden gesteld de tewerkstelling te verminderen, een en ander volgens de regeling als vermeld in bijlage 24.

Artikel 10.10 – Pensioenovereenkomst

Middelloonregeling

1. Bedoeld voor werknemers van de vennootschap van 21 jaar en ouder, niet zijnde vakantiekrachten, behorend tot het cabinepersoneel en geboren op of na 1950.
2. Werknemer neemt deel in de pensioenregeling van Transavia Cabinepersoneel uitgevoerd door de Stichting Pensioenfonds Transavia Cabinepersoneel. De pensioenregeling is een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling en wordt gekwalificeerd als een uitkeringsovereenkomst in de zin van de Pensioenwet. De financiering van de pensioenregeling geschiedt op basis van een door de werkgever aan de Stichting Pensioenfonds Transavia Cabinepersoneel jaarlijks te betalen premie, de zogenaamde collectief beschikbare premie. Door betaling van deze premie aan de Stichting Pensioenfonds Transavia Cabinepersoneel heeft de werkgever aan haar financiële verplichtingen ingevolge de pensioenovereenkomst voldaan.
3. De werkgever is op geen enkele wijze aansprakelijk voor vermogenstekorten van het pensioenfonds. Aan de andere kant kan de werkgever op geen enkele wijze aanspraak maken op eventuele vermogensoverschotten van het pensioenfonds. De werkgever en het pensioenfonds zijn dit nadrukkelijk overeengekomen.
4. De nominale uitkeringen van de deelnemers kunnen niet worden gegarandeerd. Het risico van lagere pensioenuitkeringen dan beschreven in het pensioenreglement komt op collectief niveau voor rekening van de (gewezen) deelnemers aan deze pensioenregeling en de pensioengerechtigden die hun aanspraken ontlenen aan dit pensioenreglement. De totale door de werkgever en de werknemers af te dragen pensioenpremies zijn echter onder normale omstandigheden voldoende om de nominale pensioenuitkeringen zoals beschreven in het pensioenreglement te betalen. De pensioenregeling is opgenomen in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Transavia Cabinepersoneel.
5. De werkgever behoudt zich het recht voor haar bijdrage aan het pensioenfonds te verminderen of te beëindigen, indien:
 - a. De oudedags-, arbeidsongeschiktheids-, nabestaanden- en/of wezenuitkeringen van overheidswege, dan wel de wetgeving met betrekking tot pensioenvoorzieningen, zodanig ingrijpend worden gewijzigd, dat een herziening of beëindiging van de pensioenregeling, gezien de opzet daarvan, noodzakelijk is;
 - b. De werkgever verplicht wordt het onder deze regeling vallende personeel of een gedeelte daarvan aan te sluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds;
 - c. De financiële positie van de werkgever de uitgaven ter zake van de pensioenregeling naar mening van de directie, overleggende stukken van de accountant met een dergelijk strekking, van de werkgever niet meer toelaat;
 - d. De pensioenregelingen of onderdelen daarvan op aanwijzing van de fiscus als onzuiver dient te worden aangemerkt.

Een beroep dit artikel kan alleen dan als er sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Als de werkgeversbijdrage, na een beroep van de werkgever op dit artikel, structureel aangepast wordt, zullen CAO-partijen in overleg zonodig een aangepaste (pensioen) overeenkomst afspreken.

6. Na een periode van 5 jaar na ingang van de regeling op 1 januari 2006 worden de parameters die ten grondslag liggen aan de premieberekening opnieuw getoetst door sociale partners. Wetswijzigingen die van invloed zijn op de regeling worden in een tussentijds overleg besproken tussen sociale partners.
7. De pensioenregeling kent de volgende pensioenvormen: ouderdomspensioen, partnerpensioen, wezenpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. De pensioenleeftijd als bedoeld in het pensioenreglement is 65 jaar.
8. Het pensioenfonds zal zich inspannen om jaarlijks per 1 juli een toeslag op de opgebouwde en premievrije pensioenafspraken en op de ingegane pensioenrechten te verlenen. De hoogte van deze toeslag is voor de actieve deelnemers gekoppeld aan de kostencompenserende loonsverhogingen bij de werkgever en is voor de gewezen deelnemers en de pensioengerechtigden gekoppeld aan de zogeheten 'CPI-index alle huishoudens' zoals gepubliceerd door het CBS.

De hier bedoelde toeslagverlening is voorwaardelijk. Alleen indien en zover de jaarlijks beschikbaar gestelde middelen en zonodig de vrije middelen van het pensioenfonds toereikend zijn voor de financiering van de toeslagen worden deze toegekend. Het bestuur van het pensioenfonds besluit jaarlijks over de toeslagverlening.

De voorwaardelijke toeslagen worden gefinancierd uit de premie en zonodig uit de vrije middelen waarover het pensioenfonds beschikt. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening wordt geen bestemmingsreserve gevormd. Indien de financiële positie van het pensioenfonds naar oordeel van het bestuur, gehoord de actuaris, ontoereikend is, heeft het bestuur de mogelijkheid om de toeslagen niet of slechts gedeeltelijk te verlenen. Het pensioenreglement is hierbij te allen tijde leidend.

Artikel 10.11 – Molestrisiko of bedrijfsongeval

Ten aanzien van de werknemer die overlijdt of blijvend arbeidsongeschikt wordt als gevolg van een bedrijfsongeval of als een direct of indirect en een toevallig of opzettelijk gevolg van molest, waarmee hij in en/of door de dienst wordt geconfronteerd, mits de werknemer niet actief deelnam aan enige actie waaruit de molestdaad voortvloeide anders dan ter verdediging van de belangen van de werkgever, geldt de regeling als vermeld in Bijlage 16.

Artikel 10.12 – Voorzieningen bij niet voldoen van bekwaamheidseisen

De werknemer, die door wijziging in de organisatie, verandering in de inhoud van zijn functie of tengevolge van een technologische ontwikkeling niet meer voldoet aan de bekwaamheidseisen voor de functie en niet in een andere functie kan worden tewerkgesteld, maakt bij beëindiging van het dienstverband aanspraak op zodanige voorzieningen als in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) worden vastgesteld. Op werknemers met een contract voor bepaalde tijd is dit artikel niet van toepassing.

Bijstand, onderzoeken en beroep

Artikel 11.1 - Onderzoek naar voorvallen

Indien werkgever werknemer formeel hoort n.a.v. een voorval waarvan werknemer kennis draagt of een onderzoek instelt naar een voorval waarbij werknemer betrokken was, kan deze werknemer zich doen bijstaan door een daartoe bereid gevonden personeelslid van werkgever, of een functionaris van zijn werknemersorganisatie(s).

De werknemer zal tijdig tevoren schriftelijk van deze mogelijkheid op de hoogte worden gesteld, terwijl hem tevens het karakter van het onderzoek zal worden medegedeeld. Met de uitdrukking "formeel hoort" is niet bedoeld het normale contact tussen de werknemer en zijn chef.

Artikel 11.2 - Blanco

Artikel 11.3 - Onderzoek naar voorvallen betreffende de vluchtveiligheid

Indien werkgever een onderzoek instelt naar de oorzaak van een voorval waarbij de vluchtveiligheid in het geding is geweest, zal dit onderzoek geschieden volgens de procedure als vastgelegd in Bijlage 21.

Artikel 11.4 - Beroepsregeling

1. De werknemer die meent dat bij een t.a.v. hem genomen beslissing of een hem gegeven opdracht de bepalingen van deze CAO niet juist zijn toegepast, dan wel meent dat een op grond van de bepalingen van deze CAO genomen beslissing of gegeven opdracht in zijn geval onredelijk is, kan, indien de CAO hiervoor geen specifieke beroepsregeling kent - tenzij de omstandigheden dit onmogelijk maken binnen 10 dagen nadat genoemde beslissing of opdracht te zijner kennis is gekomen, herziening verzoeken c.q. in beroep gaan op de wijze als vermeld in Bijlage 22.
2. Het volgen van de in Bijlage 22 vermelde beroepsprocedure ontheft de werknemer niet van de verplichting de hem gegeven opdracht uit te voeren, indien zulks niettemin door zijn leidinggevende van hem wordt verlangd. Dit houdt niet in, dat opdrachten zullen worden gegeven, waarvan in deze CAO en/of de Bijlagen is bepaald, dat zij niet kunnen worden gegeven. Indien in beroep wordt beslist dat een uitgevoerde opdracht, waartegen beroep werd aangetekend, in strijd met de bepalingen van deze CAO werd gegeven, zal in overleg tussen werkgever en de betreffende werknemersorganisatie(s) worden bepaald of er aanleiding is om de werknemer een vergoeding toe te kennen, en zo ja, welke.

Disciplinaire maatregelen

Artikel 12 - Disciplinaire maatregelen

Onverminderd de bevoegdheden hem door de Wet gegeven is werkgever bevoegd tegen de werknemer, die zich schuldig maakt aan veronachtzaming van de opgedragen werkzaamheden, niet nakoming van de door werkgever gegeven instructies en/of ingevolge de CAO op hem rustende verplichtingen een disciplinaire maatregel te treffen, op de wijze als vermeld in Bijlage 23, zulks onder uitsluiting van artikel 7: 628 BW.

Slotbepalingen

Artikel 13.1 - Looptijd van de CAO

De looptijd van de CAO is van 1 april 2008 tot en met 31 maart 2010. Met de inwerkingtreding van deze CAO en bijlagen komen alle voorgaande versies te vervallen (en kunnen hieraan geen rechten meer worden ontleend).

Artikel 13.2 - Wijzigingen gedurende de looptijd

Wijzigingen van de bepalingen van de CAO met inbegrip van de Bijlagen, kunnen gedurende de looptijd tussen werkgever en werknemersorganisatie(s) worden overeengekomen en ingevoerd.

Artikel 13.3 - Einde looptijd

Werkgever en de werknemersorganisatie(s) zullen vóór de afloopdatum overleg plegen over voortzetting c.q. wijzigingen van de CAO. Zij zullen er naar streven om vóór de afloopdatum door overleg tot overeenstemming te komen over de totstandkoming van een (nieuwe) aansluitende CAO.

Mocht overeenstemming niet kunnen worden bereikt, dan zullen bemiddeling en/of arbitrage in beginsel de voorkeur hebben.

Artikel 13.4 - Opzegging

Met inachtneming van het gestelde in artikel 13.3 kan (kunnen) werkgever en/of werknemersorganisatie(s) door middel van een aangetekend schrijven aan de wederpartij met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden, de onderhavige CAO opzeggen tegen het einde van de looptijd als vermeld in artikel 13.1.

Aldus overeengekomen en getekend te Schiphol-Centrum op

De Unie

Luchtvaartmaatschappij
Transavia airlines CV

De VNC

Model Arbeidsovereenkomst 1

De ondergetekenden:

1. Transavia airlines CV, gevestigd te Schiphol, gemeente Haarlemmermeer, te deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar beherend venoot Transavia airlines B.V., verder aangeduid als "transavia.com"

en

2.geboren te op
....., verder aangeduid als "werknemer",

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan.

Artikel 1

transavia.com neemt werknemer in haar dienst als, welke dienstbetrekking werknemer aanvaardt.

Artikel 2

De dienstbetrekking vangt aan op en is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 3

Op werknemer zijn van toepassing de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Transavia Cabinepersoneel.

Artikel 4

De dienstbetrekking wordt aangegaan tegen een salaris van € per maand.

Artikel 5

Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in duplo opgemaakt en ondertekend te Schiphol Centrum, op
.....20....

transavia.com:

Werknemer:

.....

.....

Model Arbeidsovereenkomst 2

De ondergetekenden:

1. Transavia airlines CV, gevestigd te Schiphol, gemeente Haarlemmermeer, te deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar beherend venoot Transavia airlines B.V., verder aangeduid als "transavia.com"

en

2.geboren te op
....., verder aangeduid als "werknemer",

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan.

Artikel 1

transavia.com neemt werknemer in haar dienst als, welke dienstbetrekking werknemer aanvaardt.

Artikel 2

De dienstbetrekking vangt aan op en eindigt op

Artikel 3

Deze arbeidsovereenkomst kan overeenkomstig artikel 5.2 sub 5 CAO Transavia Cabinepersoneel door beide partijen met inachtneming van de toepasselijke opzegtermijn tussentijds worden opgezegd.

Artikel 4

Op werknemer zijn van toepassing de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Transavia Cabinepersoneel.

Artikel 5

De dienstbetrekking wordt aangegaan tegen een salaris van € per maand.

Artikel 6

Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in duplo opgemaakt en ondertekend te Schiphol Centrum op
.....20....

transavia.com:

Werknemer:

.....

.....

Model Arbeidsovereenkomst 3

De ondergetekenden:

1. Transavia airlines CV, gevestigd te Schiphol, gemeente Haarlemmermeer, te deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar beherend venoot Transavia airlines B.V., verder aangeduid als "transavia.com"

en

2.geboren te op, verder aangeduid als "werknemer",

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan.

Artikel 1

transavia.com neemt werknemer in haar dienst als welke dienstbetrekking werknemer aanvaardt.

Artikel 2

De dienstbetrekking vangt aan op en is aangegaan voor onbepaalde tijd en zal er als volgt uitzien:
van t/m 75%-tewerkstelling
van t/m 100%-tewerkstelling

Artikel 3

Op werknemer zijn van toepassing de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Transavia Cabinepersoneel.

Artikel 4

De dienstbetrekking wordt aangegaan tegen een bruto salaris per maand van
€,.. bij een 100%-tewerkstelling en
€,.. bij een 75%-tewerkstelling

Artikel 5

Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in duplo opgemaakt en ondertekend te Schiphol Centrum
op.....20

transavia.com:

Werknemer:

.....

.....

Model Arbeidsovereenkomst 4

CAP contract (ingang per 1 november 2009)

De ondergetekenden:

1. Transavia airlines CV, gevestigd te Schiphol, gemeente Haarlemmermeer, te deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door haar beherend vennoot Transavia airlines B.V., verder aangeduid als "transavia.com"

en

2.geboren te op, verder aangeduid als "werknemer",

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan.

Artikel 1

transavia.com neemt werknemer in haar dienst als "CA Purser to Be (CAP), welke dienstbetrekking werknemer aanvaardt.

Artikel 2

De dienstbetrekking vangt aan op en eindigt op.....

Het CAP-contract eindigt gedurende of in elk geval na 3 jaar gerekend vanaf aanvangsdatum CAP-contract.

Artikel 3

Deze arbeidsovereenkomst kan overeenkomstig artikel 5.2 sub 5 CAO Transavia Cabinepersoneel door beide partijen met inachtneming van de toepasselijke opzegtermijn tussentijds worden opgezegd.

Artikel 4

Op werknemer zijn van toepassing de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Transavia Cabinepersoneel.

Artikel 5

De dienstbetrekking wordt aangegaan tegen een salaris van €..... per maand.

Artikel 6

Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in duplo opgemaakt en ondertekend te Schiphol Centrum op.....20

transavia.com:

Werknemer:

.....

.....

Salarisregeling

1. Salarissen

1.1 Salaris algemeen

Ter vaststelling van het salaris van werknemers worden de tabelbedragen gehanteerd uit de salaris tabel in appendix 1a of 1b van deze bijlage.

Indien transavia.com structureel een vliegtuig in haar vloot opneemt met meer dan 200 stoelen, dan zullen pursers op basis van senioriteit en competentie te werk gesteld worden op dit vliegtuig. Voorts zullen CAO-partijen in dit geval overleg voeren over het inrichten van een nieuwe salarisschaal, waarbij de toegenomen verantwoordelijkheid een rol speelt.

Begripsbepalingen:

- Salarisdag
De salarisdag voor werknemers is 1 juli, met inachtneming van punt 1.2, sub b en c.
- Het maximum tabelbedrag behorende bij de functie
Het hoogste bedrag vermeldt in de bij de functie behorende salaristabel.
- Persoonlijke toeslag
Het salarisdeel dat boven het maximum tabelbedrag behorende bij de functie aan de werknemer wordt uitbetaald.
- Promotiedatum
In geval werknemer wordt gepromoveerd gaat de betaling in op de eerste van de kalendermaand waarin betrokkene met goed gevolg de zogenaamde "final check" heeft doorlopen.

1.2. Periodieke verhoging op de salarisdag

Aannamesalaris

- a. Bij aanvang van de dienstbetrekking wordt de werknemer in beginsel ingeschaald op de Trede CA 1 behorende bij zijn leeftijd. Het staat ter discretie van de werkgever om een werknemer van 23 jaar of ouder bij aanvang van het dienstverband in te schalen in de Trede CA 2, Trede 0, Trede 1 of Trede 2. Indien werkgever besluit een werknemer bij aanvang van het dienstverband in te schalen op het bedrag behorende bij de trede CA 2 van het salarisgebouw, betekent dit niet dat de werknemer ook daadwerkelijk werkzaam zal zijn als CA 2. Men is pas werkzaam als CA 2 nadat daartoe promotie op basis van hetgeen beschreven staat onder sub b van dit artikel, heeft plaatsgevonden.
- b. Na minimaal zes maanden diensttijd en een uitstekende beoordeling en ontwikkeling volgt promotie naar CA 2. Op dat moment maakt werknemer een salarisstap naar het eerst volgende tredesalaris na het trede salaris van toepassing op het moment van indiensttreding. Tot het moment van promotie naar CA 2 vinden geen salarisstappen plaats.
- c. Nadat de promotie naar CA 2 met de daarbij behorende salarisstap, als bedoeld onder sub b van dit artikel, heeft plaatsgevonden, vindt de eerst volgende salarisstap plaats na een totale cumulatieve diensttijd van 18 maanden.
- d. De werknemer wordt daarna op iedere salarisdag een periodiek toegekend, een en ander tot het maximum tabelbedrag behorende bij de functie.

1.3. Promotie

- a. Onder promotie wordt verstaan een bevordering volgens het gestelde in Bijlage 18.
- b. De hoogte van het nieuwe salaris wordt vastgesteld op basis van het aantal periodieken dat voor de betrokken werknemer in zijn oude functie gold.
- c. CA's die promoveren tot Purser blijven in dezelfde trede (steken horizontaal over) maar worden minimaal geplaatst in trede 1.

1.4. Plaatsing in een lager ingedeelde functie als gevolg van bedrijfsomstandigheden

Indien door:

- a. een wijziging in de organisatie en/of verandering in de inhoud van de functie,
- b. een technologische ontwikkeling welke zodanig hogere eisen aan de functie stelt dat de werknemer daar in redelijkheid niet of niet meer aan kan voldoen,

de werknemer wordt aangesteld in een lagere functie, zal de volgende regeling gelden:

- a. de werknemer wordt in de lagere functie ingedeeld;
- b. de werknemer zal persoonlijk gesalarieerd blijven in de tabel van de voorlaatste functiegroep, tot en met het maximum tabelbedrag behorende bij die voorlaatste functie, volgens de tabelbedragen zoals die op het moment van functiewijziging van kracht waren;

- c. op deze tabelbedragen zullen slechts die salarisverhogingen worden toegepast, waarvan in overleg tussen werkgever en werknemersorganisatie(s) is overeengekomen, dat zij een kostencompenserend karakter dragen;
- d. indien op enig moment dit persoonlijke maximum tabelbedrag behorende bij de voorlaatste functie samenvalt met of wordt overschreden door het maximum tabelbedrag van de voor de werknemer geldende (nieuwe) functie, zal werknemer daarna alsdan worden gesalarieerd conform de salaristabel van die lagere functie.

1.5. Plaatsing in een lager ingedeelde functie op eigen verzoek, of wegens gebleken ongeschiktheid

- Indien werknemer verzoekt om plaatsing in een andere functie, of
- indien werknemer niet of niet meer voldoet aan de eisen die de functie stelt, en werknemer hierdoor in een functie wordt geplaatst, zal de volgende regeling gelden:
 - a. de werknemer wordt in de lagere functiegroep ingedeeld;
 - b. het salaris van de werknemer wordt gesteld op het lagere maximum tabelbedrag van de functie. Het verschil tussen dit salaris en het laatstelijk rechtens geldende salaris wordt als een persoonlijke toeslag op het nieuwe salaris toegekend;
 - c. deze persoonlijke toeslag wordt verminderd met alle salarisverhogingen, waarvan niet in overleg tussen werkgever en werknemersorganisatie(s) is overeengekomen, dat zij een kostencompenserend karakter dragen.

2. Vakantietoeslag

De werknemer ontvangt bij de salarisbetaling in de maand mei een vakantietoeslag ter grootte van 8% van het actuele jaarsalaris.

Onder actieve dienst wordt mede verstaan de periode dat het loon bij arbeidsongeschiktheid is doorbetaald ingevolge Bijlage 3. Onder actueel jaarsalaris wordt verstaan, de in de periode van 1 juni tot en met 31 mei actueel verdiende bruto basismaandsalarissen, vermeerderd met eventuele persoonlijke toeslagen.

3. Eindejaarsuitkering

- 3.1. Met ingang van 1 januari 2008 zal de werkgever in de maand december een eindejaarsuitkering over het actueel opgebouwde jaarsalaris verstrekken aan werknemers die op 31 december van dat jaar in actieve dienst zijn. In uitzondering op het voorgaande geldt voor Cabin Attendants dat de eindejaarsuitkering is inbegrepen in het maandsalaris, zoals opgenomen in Appendix 1A.
- 3.2. De uitkering bedraagt vanaf 1 januari 2005 8,33% van het actueel opgebouwde jaarsalaris, vermeerderd met eventuele persoonlijke toeslagen.
- 3.3. Onder actieve dienst wordt mede verstaan de periode dat het loon bij arbeidsongeschiktheid is doorbetaald ingevolge Bijlage 3, alsmede de tijd dat werknemer voor herhalingsoefeningen in militaire dienst is geweest.
- 3.4. Op de uitkering worden verschuldigde fiscale en sociale lasten in mindering gebracht.

4. Uitrust arbeidsvoorwaarden

De werknemer heeft de mogelijkheid om, indien werkgever een regeling daartoe openstelt, van (een deel van) de winstdelingsuitkering af te zien in ruil voor een andere, door de werknemer te kiezen, arbeidsvoorwaarde. Tussen werknemer en werkgever wordt hiertoe, in aanvulling op de arbeidsovereenkomst, een afzonderlijke overeenkomst aangegaan. De werknemer kan slechts van (een deel van) de eerstvolgende winstuitkering afzien. De werknemer maakt zijn keus om van (een deel van) de winstdelingsuitkering af te zien uiterlijk in de maand voorafgaand aan de maand waarin de uitkering onder normale omstandigheden zou worden betaald.

5. Structurele loonsverhoging

Per 1 juli 2008 en per 1 april 2009 wordt 3,5% structurele loonsverhoging toegekend. Deze loonsverhogingen hebben een kostencompenserend karakter.

6. Eenmalige uitkering

- 6.1 Per juli 2008 wordt een eenmalige uitkering van 1% over 12 maal het maandsalaris van juni 2008 toegekend. Medewerkers die op 1 juli 2008 minder dan 1 jaar in dienst zijn, of niet aansluitend 1 jaar in dienst zijn geweest, ontvangen de uitkering naar rato van het aantal maanden in dienst in de referentieperiode juli 2007 tot en met juni 2008.
- 6.2 Per april 2009 wordt een eenmalige uitkering van 1% over 12 maal het maandsalaris van april 2009 toegekend. Medewerkers die op 1 april 2009 minder dan 1 jaar in dienst zijn, of niet aansluitend 1 jaar in dienst zijn geweest, ontvangen de uitkering naar rato van het aantal maanden in dienst in de referentieperiode april 2008 tot en met maart 2009.

7. Vakbondscontributie

Iedere cabinemedewerker wordt in de gelegenheid gesteld de betaalde vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te laten verrekenen. De UNC en VNC leveren transavia.com hiervoor een lijst aan. Deze regeling geldt zolang deze fiscaal wordt gefaciliteerd.

Transavia-Salarisschalen

Per 1 juli 2008 is het maandsalaris:

	<u>CA jonger dan 23 jaar</u>	<u>CA 23 jaar en ouder</u>	<u>Purser</u>
CA 1	€ 1.580,05	€ 1.662,85	
CA 2	€ 1.685,70	€ 1.768,51	
Trede 0	€ 1.701,12	€ 1.783,92	
Trede 1	€ 1.745,18	€ 1.827,98	€ 2.011,13
Trede 2	€ 1.787,11	€ 1.869,91	€ 2.063,61
Trede 3		€ 1.911,86	€ 2.116,61
Trede 4		€ 1.954,33	€ 2.167,04
Trede 5		€ 1.998,39	€ 2.220,04
Trede 6			€ 2.273,04
Trede 7			€ 2.323,46
Trede 8			€ 2.376,98
Trede 9			€ 2.428,44
Trede 10			€ 2.478,57
Trede 11			€ 2.527,30
Trede 12			€ 2.577,03
Trede 13			€ 2.628,57

Per 1 april 2009 is het maandsalaris:

	<u>CA jonger dan 23 jaar</u>	<u>CA 23 jaar en ouder</u>	<u>Purser</u>
CA 1	€ 1.635,36	€ 1.721,06	
CA 2	€ 1.744,71	€ 1.830,41	
Trede 0	€ 1.760,66	€ 1.846,36	
Trede 1	€ 1.806,26	€ 1.891,96	€ 2.081,52
Trede 2	€ 1.849,67	€ 1.935,36	€ 2.135,84
Trede 3		€ 1.978,78	€ 2.190,69
Trede 4		€ 2.022,73	€ 2.242,89
Trede 5		€ 2.068,34	€ 2.297,75
Trede 6			€ 2.352,60
Trede 7			€ 2.404,79
Trede 8			€ 2.460,18
Trede 9			€ 2.513,44
Trede 10			€ 2.565,32
Trede 11			€ 2.615,76
Trede 12			€ 2.667,23
Trede 13			€ 2.720,57

Transavia-Salarisschalen purser 757

Deze Appendix is van toepassing:

- Op de werknemer die op 1 juni 2004 over een aanstelling als purser 757 beschikte;
- De werknemers die op 1 juni 2004 beschikten over een aanstelling als purser 757, zullen met ingang van 1 januari 2008 geplaatst worden in de salarisschaal "purser" als opgenomen in Appendix 1A CAO Cabinepersoneel januari 2008. Het verschil tussen het bruto maandsalaris voor 1 januari 2008 en het bruto maandsalaris van toepassing vanaf 1 januari 2008 na inschaling in de purserschaal van Appendix 1A, wordt uitgekeerd als een persoonlijke toeslag (PT), zodanig dat de Purser 757 hiervan geen nadeel ondervindt. In dit kader telt de persoonlijke toeslag ook mee voor de grondslag van de berekening van een (eventuele) uitkering uit hoofde van de Werkloosheidswet. De plaatsing van de purserschaal per 1 januari 2008 gaat als volgt:
 - P 757 trede 12 -> P 737 trede purser 8 + PT € 399,16
 - P 757 trede 13 -> P 737 trede purser 9 + PT € 419,06
 - P 757 trede 14 -> P 737 trede purser 10 + PT € 441,22
 - P 757 trede 15 -> P 737 trede purser 11 + PT € 468,21
 - P 757 trede 16 -> P 737 trede purser 12 + PT € 494,74
- De persoonlijke toeslag telt mee voor de grondslag voor de vakantiebijslag, eindejaarsuitkering, winstdelingsregeling, pensioenregeling, afbouw- en wachtgeldregeling. Op de salarisdag wordt de persoonlijke toeslag aangepast conform de bij de volgende trede behorende persoonlijke toeslag.
- Indien CAO-partijen een CAO loonsverhoging met kostencompenserend karakter afspreken wordt de persoonlijke toeslag eveneens met dat percentage aangepast.
- Als gevolg van de structurele loonsverhoging per 1 juli 2008 met kostencompenserend karakter van 3,5% wordt de persoonlijke toeslag per 1 juli 2008 als volgt:
 - P 737 trede purser 9 + PT € 443,73
 - P 737 trede purser 10 + PT € 456,68
 - P 737 trede purser 11 + PT € 484,60
 - P 737 trede purser 12 + PT € 512,07
 - P 737 trede purser 13 + PT € 512,07
- Als gevolg van de structurele loonsverhoging per 1 april 2009 met kostencompenserend karakter van 3,5% wordt de persoonlijke toeslag per 1 april 2009 als volgt:
 - P 737 trede purser 9 + PT € 448,91
 - P 737 trede purser 10 + PT € 472,66
 - P 737 trede purser 11 + PT € 501,56
 - P 737 trede purser 12 + PT € 529,99
 - P 737 trede purser 13 + PT € 529,99

Bijzondere uitkeringen

1. Routekostenvergoeding

Per maand wordt een vergoeding toegekend van € 60,00 netto als tegemoetkoming in de reële kosten die tijdens vlucht opdrachten worden gemaakt.

De hierboven genoemde vergoeding worden in de volgende situaties geheel of gedeeltelijk aangepast:

- In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, deeltijd en ouderschapsverlof worden de vergoedingen naar rato van het tewerkstellingspercentage in de eigen functie toegekend;
- In geval van volledige arbeidsongeschiktheid vervallen de vergoedingen per de eerste van de kalendermaand volgend op een arbeidsongeschiktheid van meer dan 30 aaneengesloten kalenderdagen. De betaling wordt hervat per de eerste van de maand volgend op de datum van werkhervatting, waarbij in het geval van gedeeltelijke werkhervatting de vergoedingen naar rato worden betaald;
- Tijdens non-activiteit (niet als gevolg van zwangerschap), stationering en militaire dienst vervallen de vergoedingen per de eerste van de volgende kalendermaand. De betaling wordt hervat per de eerste van de maand volgend op de datum van werkhervatting;
- In geval van zwangerschapsverlof, bevallingsverlof, ouderschapsverlof en adoptieverlof, alsmede bij non-activiteit tijdens zwangerschap zoals verwoord in bijlage 17 vervallen de vergoedingen op de aanvangsdatum van de verlofperiode. De betaling wordt hervat op de datum van werkhervatting.

2. Barbox

De barboxprovisie zal 8% bedragen van de omzet per vlucht. Met ingang van mei 1996 wordt 8% bruto van de boordverkoopomzet per maand omgerekend naar een bedrag per cabinelid per vlucht voor die desbetreffende maand. Ieder cabinelid ontvangt vervolgens een vergoeding ter hoogte van het bedrag per cabinelid per vlucht vermenigvuldigd met het aantal door dat cabinelid in die maand actueel gevlogen vluchten.

3. Kinderopvangregeling

Vanaf 1 januari 2007 is de kinderopvangregeling beëindigd. Vanaf die datum wordt de wettelijke verplichte werkgeversbijdrage aan kinderopvang door transavia.com rechtstreeks aan de belastingdienst betaald. De belastingdienst zorgt er dan voor dat de werkgeversbijdragen worden vergoed aan de betreffende ouders of verzorgers.

Studiekostenregeling CA's en Pursers

1.1. Soorten opleidingen

Ter bepaling van de studiekostenvergoeding worden de volgende categorieën onderscheiden:

- I. Opleidingen op verzoek van werkgever die noodzakelijk dan wel wenselijk worden geacht voor het uitoefenen van de huidige of toekomstige functie.
- II. Opleidingen op verzoek van werknemer die overeengekomen zijn in het kader van het functioneringsgesprek en in het belang kunnen zijn van de huidige taakvervulling of van een toekomstige taakvervulling binnen werkgever, waarvoor betrokkene in potentie geschikt geacht kan worden.
- III. Opleiding of scholing die gericht is op verbetering van de algemene ontwikkeling en/of positie van werknemer op de arbeidsmarkt.

1.2. Vereisten voor toekenning

- a. Het verzoek om vergoeding dient op het daartoe bestemde aanvraagformulier te worden ingediend bij de HRmanager vóór aanvang van de studie. De beslissing tot welke categorie een opleiding behoort is ter beoordeling van de leidinggevende, in overleg met de HRmanager.
- b. De opleiding dient te worden gevolgd bij een erkend opleidingsinstituut, dit ter beoordeling van de afdeling HRM.
- c. De werknemer dient benoemd te zijn in de functie van CA of Purser.
- d. In principe wordt niet meer dan één studie tegelijkertijd gevolgd, tenzij in een bijzonder geval anders overeen gekomen wordt.

1.3. Vergoeding van kosten

- a. Van de studiekosten uit categorie I worden de volgende kosten voor 100% vergoed door de werkgever:
 - inschrijf- en cursusgelden
 - kosten van voorgeschreven boeken en leermiddelen
 - examen- c.q. tentamenkosten
 - eventuele extra reis- en verblijfskosten
- b. Van de studiekosten uit categorie II en III worden de volgende kosten voor 100% of 50% vergoed door de werkgever:
 - inschrijf- en cursusgelden
 - kosten van voorgeschreven boeken en leermiddelen
 - examen- c.q. tentamenkosten

Het percentage kosten vergoed door werkgever is ter beoordeling van Hoofd Cabin Crew in overleg met de HRmanager.

Eventuele overige kosten worden in principe niet vergoed. Uitzonderingen zijn ter beoordeling van de leidinggevende in overleg met de HRmanager.

1.4. Betaling van de vergoeding

- a. Voor alle opleidingen geldt dat tevoren een overeenkomst wordt ondertekend betreffende welke kosten vergoed worden en onder welke voorwaarden.
- b. Voor medewerkers met een dienstverband van bepaalde tijd geldt dat de studiekosten naar rato van het dienstverband worden vergoed, vanaf de startdatum van de opleiding tot aan de einddatum van het dienstverband. Indien vervolgens een nieuw dienstverband wordt aangegaan, dan geldt dat de resterende studiekosten naar rato van het nieuwe dienstverband worden vergoed.
- c. De toe te kennen vergoeding wordt op declaratiebasis betaald. In incidentele gevallen betaalt werkgever op factuurbasis. Dit laatste ter beoordeling van de HRmanager na indiening van een schriftelijk verzoek hiertoe.
- d. Aanspraak op een studiekostenvergoeding bestaat slechts zolang redelijke studieresultaten geboekt worden. De werkgever vergoedt maximaal tweemaal de kosten van een examen, tenzij werknemer aan kan tonen dat er sprake is van overmacht waardoor een examen niet gehaald is.
Werknemer stelt leidinggevende en HRmanager tussentijds op de hoogte van behaalde resultaten.
- e. Na het met goed gevolg beëindigen van de studie dient de werknemer het behaalde diploma/getuigschrift/puntenlijst te overleggen aan de afdeling HRM. De werkgever behoudt een kopie ten behoeve van de personeelsinformatie.

1.5. Terugbetalingsvoorwaarden

- a. De werknemer is verplicht de door werkgever betaalde studiekosten terug te betalen indien de studie zonder dringende redenen vroegtijdig afgebroken wordt of de resultaten door eigen nalatigheid tijdens de studie

zodanig onbevredigend zijn dat werkgever besluit de voortzetting niet meer te steunen. De betaalde studiekosten dienen binnen maximaal 1 jaar terugbetaald te worden.

- b. De werknemer dient de door werkgever betaalde studiekosten terug te betalen indien hij tijdens de studie op eigen verzoek het dienstverband beëindigt. Voor medewerkers met een dienstverband van bepaalde tijd geldt artikel 1.4.b.
- c. Voor opleidingen met een duur korter dan 1 jaar en een studiekostenvergoeding van maximaal € 2.000,- geldt dat werknemer de ontvangen vergoedingen dient terug te betalen indien hij binnen 1 jaar na afloop van de opleiding de dienst verlaat, tenzij door pensionering, overlijden of arbeidsongeschiktheid. Bij de eindafrekening van het dienstverband zal verrekening plaatsvinden.

Voor opleidingen met een duur korter dan 1 jaar en een studiekostenvergoeding die hoger is dan € 2.000,- geldt dat werknemer de ontvangen vergoedingen dient terug te betalen indien hij binnen 3 jaar na afloop van de opleiding de dienst verlaat, tenzij door pensionering, overlijden of arbeidsongeschiktheid. Het door werknemer terug te betalen bedrag wordt verminderd met 1/36 gedeelte van de opleidingskosten, voor elke kalendermaand na het afronden van de opleiding waarbij sprake is van een dienstverband. Bij de eindafrekening van het dienstverband zal verrekening plaatsvinden.

Voor opleidingen met een duur langer dan 1 jaar zullen in het opleidingscontract separaat afspraken gemaakt worden over terugbetaling.

Voor medewerkers met een dienstverband van bepaalde tijd geldt artikel 1.4.b.

- 1.6. Het Hoofd HRM kan in bijzondere en niet voorziene gevallen in gunstige zin van bovenstaande regeling afwijken.

2. Studieverlof

- 2.1. Ter beoordeling van het Hoofd Cabin Crew, na overleg met de HRmanager, kan op verzoek van werknemer buitengewoon verlof ten behoeve van studie worden verleend, mits dit vóór aanvang van de studie is overeengekomen.
- 2.2. Aan het verlenen van studieverlof kunnen geen rechten m.b.t. het vergoeden van studiekosten worden ontleend.
- 2.3. Wanneer de studievorderingen naar mening van de werkgever onvoldoende zijn, of werknemer de studie tussentijds beëindigt, vervalt het recht op studieverlof.
- 2.4.1. Eenmaal toegekend studieverlof kan om zwaarwichtige redenen, gelegen in het bedrijfsbelang, worden ingetrokken of opgeschort.
- 2.4.2. Indien een intrekking, dan wel opschorting van het studieverlof zou leiden tot het blijvend ontvallen van de mogelijkheid tot het afleggen van een examen, dan zal het Hoofd Cabin Crew op verzoek van de werknemer, indien van toepassing in overleg besluiten over het al dan niet intrekken of opschorten van het studieverlof.
- 2.4.3. Wanneer door het intrekken, dan wel opschorten van het studieverlof werknemer de gelegenheid tot het afleggen van examens en/of het volgen van mondelinge lessen - dit laatste van blijvende aard - komt te ontvallen, zal werkgever het niet- restitueerbare gedeelte van door werknemer reeds voldane les- respectievelijk examengelden, of verplichtingen dienaangaande, vergoeden.
- 2.4.4. Voor tijd die in werktijd wordt besteed aan het volgen van een opleiding geldt het volgende:

Categorie I	opleidingstijd = werktijd
Categorie II en III	opleidingstijd = eigen tijd waarbij op basis van een langdurig verzoek werkgever hierin zal faciliteren.

Regelingen en betaling bij arbeidsongeschiktheid

1. Indien en zolang de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij daartoe door ziekte verhinderd was heeft hij gedurende een tijdvak van 104 weken recht op de wettelijke doorbetaling van loon als bedoeld in art. 7:629 BW. Gedurende maximaal 52 weken zal werkgever de wettelijk verplichte loondoorbetaling aanvullen tot 100% van het netsalaris.

In het tweede ziektejaar heeft de medewerker recht op de wettelijke loondoorbetaling ex 7:629BW.

Indien de medewerker in het tweede ziektejaar deels zijn eigen, bedongen arbeid hervat, ontvangt de werknemer over dit arbeidsgeschikte deel 100% van zijn bruto maandsalaris.

Indien de medewerker in het tweede ziektejaar, in het kader van reïntegratie naar een andere structurele passende functie, werkzaamheden verricht, anders dan op basis van arbeidstherapie, heeft hij recht op een aanvulling van 10% van het laatstverdiende bruto maandsalaris (hiermee wordt bedoeld: het salaris zoals van toepassing op de dag voorafgaand aan de eerste ziektedag). Derhalve ontvangt de medewerker dan 80% van het laatst verdiende bruto maandsalaris.

De pensioenopbouw wordt in het tweede ziektejaar voortgezet op basis van 70% respectievelijk 80% van het loon dat van toepassing was op de dag direct voorafgaand aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. De bestaande bijdrageverdeling wordt gehandhaafd.

2. Indien werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38 lid 1 Ziektewet later doet dan in dat artikel voorgeschreven, wordt dit tijdvak van 104 weken met de duur van de vertraging verlengd. Perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
3. Onder netsalaris in de zin van punt 1 wordt verstaan het salaris dat de werknemer netto zou hebben ontvangen, indien hij zijn laatst vervulde functie had kunnen verrichten.
4. De (door)betaling van salaris als bedoeld in punt 1 wordt verminderd met:
 - a. Het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst;
 - b. Het bedrag van de netto-inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden, voor zover werknemer deze niet reeds ten tijde van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid naast zijn Transavia-inkomen genoot.
5. De werknemer heeft geen recht op de in punt 1 bedoelde (door) betaling van salaris:
 - a. Indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst de werkgever opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven;
 - b. Voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. Voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de bedrijfsvereniging waarbij deze is aangesloten aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
6. Het recht op de aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling vervalt, indien de ziekte van de werknemer is veroorzaakt door diens nalatigheid of grove schuld, dan wel indien de werknemer zich niet houdt aan de door werkgever of andere bevoegde instanties gegeven voorschriften, door de werknemer tijdens de ziekte in acht te nemen.
7. Bij beëindiging van het dienstverband eindigen de in punt 1 bedoelde wettelijke loondoorbetaling en de aanvullingen daarop.
8. Indien en voor zover wettelijke maatregelen ingrijpen op de in het kader van deze bijlage gemaakte afspraken zullen partijen overleg voeren over de gevolgen daarvan.
9. Indien de situatie zich voordoet waarin werkgever en werknemer gezamenlijk besluiten de aanvraag van de WAO/WIA uitkering uit te stellen (bij een te verwachten snelle reïntegratie in de eigen functie of in een passende functie) zal werkgever gedurende maximaal 2 maanden van het 3e ziektejaar het loon door betalen tot 70% van het laatst verdiende brutoloon (tot 1 januari 2004 maximaal 2 maanden van het 2e ziektejaar tot 100% van het laatst verdiende brutoloon).
10. Als bij de aanvraag van de WAO/WIA uitkering blijkt dat werkgever zonder deugdelijke grond niet of onvoldoende reïntegratie inspanningen heeft verricht, kan het UWV besluiten een sanctie op te leggen. Gedurende de termijn van een eventuele loonsanctie opgelegd door het UWV zal transavia.com het loon aanvullen tot 70% van het laatstverdiende bruto maandsalaris, gemaximeerd tot 70% van het maximum dagloon. Als bij de aanvraag van de WAO/WIA uitkering blijkt dat werknemer zijn verplichtingen tot medewerking aan reïntegratie niet nakomt, kan het UWV een korting (tot 100%) opleggen.
11. Indien werknemer, nadat werkgever een schriftelijk aanbod heeft gedaan voor de uitvoering van passende werkzaamheden, binnen drie werkdagen een second opinion aanvraagt bij het UWV in verband met de toetsing of het aanbod moet worden gezien als passend, dan vult werkgever indien de second opinion wordt aangevraagd in

het eerste ziektejaar het loon aan tot 100% van het laatst verdiende bruto loon en in het tweede ziektejaar het loon aan tot 70% van het laatst verdiende bruto loon, gemaximeerd tot 70% van het maximum dagloon. De loondoorbetaling vangt aan vanaf het moment dat het schriftelijke aanbod voor een passende functie is gedaan en duurt maximaal twee maal de arbeidsduur per week. De periode waarover het loon wordt doorbetaald duurt langer voort indien buiten de schuld van werknemer deze toetsingstermijn van het UWV overschreden wordt.

Regeling Woon-/Werkverkeer

Per 1 januari 2008 is de volgende regeling woon-/werkverkeer van toepassing op alle werknemers onder de CAO Cabine.

1. Werknemers ontvangen maandelijks een vergoeding als tegemoetkoming in de kosten woon-/werkverkeer, waarbij de onderstaande uitgangspunten worden gehanteerd:
 - a. De werkplaats van een werknemer is voor deze regeling ofwel Schiphol Triport ofwel Rotterdam Airport.
 - b. Voor een werknemer die boven de postcodegrens, als opgenomen in Aanhangsel V bij Bijlage 7 woont, is de werkplaats Schiphol Triport.
 - c. Voor een werknemer die onder de postcodegrens, als opgenomen in Aanhangsel V bij Bijlage 7 woont, is de werkplaats Rotterdam Airport of Schiphol Triport. De werkplaats is in dit geval de plaats (Schiphol Triport of Rotterdam Airport) bepaald door wat de kortste reisafstand woon-werk is op basis van de routeplanner van de ANWB.
 - d. De afstand woonplaats-werkplaats is gebaseerd op de kortste route van de routeplanner van de ANWB.
 - e. Voor werknemers die gebruik maken van de parkeerterreinen P30 of P40 wordt de afstand woon-werk gecorrigeerd met 2,8 km per opkomst.
 - f. De vergoeding is gemaximeerd op een totale reisafstand (heen en terug) van 56 km per dag of opkomst. Per 1 september 2008 is de vergoeding gemaximeerd op een totale reisafstand (heen en terug) van 70 km per dag of opkomst.
 - g. De vergoeding per kilometer bedraagt € 0,18 waarbij een correctie plaatsvindt op het aantal van 208 werkdagen per jaar van 43 dagen per jaar in verband met kortstondige afwezigheid (vakantie, verlof, buitenstation en ziekte). Bij parttimers wordt de vergoeding naar rato van het aantal opkomsten per week betaald. Per 1 september 2008 bedraagt de vergoeding € 0,19 per kilometer waarbij een correctie plaatsvindt op het aantal van 208 werkdagen per jaar van 37 dagen per jaar in verband met kortstondige afwezigheid (vakantie, verlof, buitenstation en ziekte). Bij parttimers wordt de vergoeding naar rato van het aantal opkomsten per week betaald.
 - h. Ter bepaling van de maandelijks vergoeding wordt de volgende formule gebruikt (gebaseerd op de richtlijnen van het Ministerie van Financiën):

Medewerkers die in bezit zijn van een parkeerpas P30/P40:

Tot 1 september 2008:

$(\text{aantal km per dag of per opkomst} - 2,8 \text{ km, tot een maximum van } 56 \text{ km per opkomst}) \times \text{€ } 0,18 \times \text{parttime factor} \times (208-43)/12$

Overige medewerkers:

$(\text{aantal km per dag of per opkomst, tot een maximum van } 56 \text{ km per opkomst}) \times \text{€ } 0,18 \times \text{parttime factor} \times (208-43)/12$

Vanaf 1 september 2008:

$(\text{aantal km per dag of per opkomst} - 2,8 \text{ km, tot een maximum van } 70 \text{ km per opkomst}) \times \text{€ } 0,19 \times \text{parttime factor} \times (208-37)/12$

Overige medewerkers:

$(\text{aantal km per dag of per opkomst, tot een maximum van } 70 \text{ km per opkomst}) \times \text{€ } 0,19 \times \text{parttime factor} \times (208-37)/12$

- i. Indien een werknemer als werkplaats (als bedoeld onder a, b en c) Schiphol Triport respectievelijk Rotterdam Airport heeft, maar feitelijk reist naar Rotterdam Airport respectievelijk Schiphol Triport geldt dat het verschil in kilometers op basis van de kortste routes achteraf aangevuld wordt tot een maximum van 56 km, respectievelijk 70 km per 1 september 2008, per opkomst. Het verschil wordt als volgt bepaald:
 - Berekening van aantal kilometers (kortste afstand heen en terug) van de opkomst van de woonplaats naar de andere werkplaats tot een maximum van 56 km, respectievelijk 70 km per 1 september 2008;
 - Hierop vervolgens in mindering brengen het aantal kilometers (kortste afstand heen en terug) van de vaste reiskostenvergoeding;

- Het verschil in kilometers wordt per opkomst maandelijks uitgekeerd op basis van € 0,18 per km, respectievelijk € 0,19 per 1 september 2008.
2. De vergoeding voor de tegemoetkoming in de kosten woon- werkverkeer wordt in de volgende situaties geheel of gedeeltelijk aangepast:
 - In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, deeltijd en ouderschapsverlof wordt de vergoeding naar rato van het tewerkstellingspercentage in de eigen functie toegekend; In geval van het verrichten van passende arbeid in een grondfunctie zal rekening worden gehouden met het aantal gewerkte dagen per week;
 - In geval van volledige arbeidsongeschiktheid vervalt de vergoeding per de eerste van de kalendermaand volgend op een arbeidsongeschiktheid van meer dan 30 aaneengesloten kalenderdagen. De betaling wordt hervat per de eerste van de maand volgend op de datum van werkhervatting, waarbij in het geval van gedeeltelijke werkhervatting de vergoeding naar rato worden betaald;
 - Tijdens non-activiteit (niet als gevolg van zwangerschap), stationering en militaire dienst vervalt de vergoeding per de eerste van de volgende kalendermaand. De betaling wordt hervat per de eerste van de maand volgend op de datum van werkhervatting;
 - In geval van zwangerschapsverlof, bevallingsverlof, (volledig) ouderschapsverlof en adoptieverlof, alsmede bij non-activiteit tijdens zwangerschap zoals verwoord in bijlage 17, vervalt de vergoeding op de aanvangsdatum van de verlofperiode. De betaling wordt hervat op de datum van werkhervatting.
 3. Op buitenstations is het vervoer naar en van het vliegveld voor rekening van werkgever.
 4. Per 1 januari 2008 bedraagt de werknemersbijdrage in de parkeerkosten 50% van de werkelijke maandelijkse kosten per parkeerpas voor P30/P40. Werknemers met een P12-pas betalen daarnaast het verschil in kosten tussen de P12-pas en de P30/P40-pas.

Regeling verblijfkosten buiten de standplaats

1. Verblijfkosten op het buitenstation worden vergoed in de vorm van daggeld.
Voor de vaststelling van het daggeld wordt gebruik gemaakt van het meest recente KLM bulletin, door de som te nemen van de bedragen vermeld onder "basissundries", "lunch" en "diner", verminderd met de door werkgever bedongen kortingen ter plaatse.
De uitkomst hiervan wordt als daggeld toegekend. Werkgever zal de actuele daggeldvaststelling publiceren.
2. Het daggeld wordt bepaald op grond van de prijzen (incl. belasting) van het hotel van verblijf en - afhankelijk van de omstandigheden - zo mogelijk drie plaatselijke restaurants van voldoende kwaliteit.
De vergoeding voor "sundries" wordt vastgesteld op basis van de kosten ter plaatse van dranken, ontspanning, plaatselijk vervoer en fooien. Bij het vaststellen van het daggeld wordt rekening gehouden met het bedrag dat gemiddeld genomen is bespaard op uitgaven voor maaltijden die normaliter door de werknemer thuis zouden zijn gebruikt.
3. Indien de lokale omstandigheden daartoe aanleiding geven, kunnen één of meer maaltijden worden verstrekt in plaats van daggeld.
4. De toekenning van de vergoedingen vindt plaats aan de hand van bloktijden, d.w.z. de periode tussen de lokale aankomsttijd (on blocks) en de lokale vertrektijd (off blocks);
 - Lunchvergoeding:
aankomst t/m 12:59 uur LT en vertrek vanaf 13:00 uur LT
 - Diner vergoeding:
aankomst t/m 19:59 uur LT en vertrek vanaf 20:00 uur LT
(LT = Lokale tijd)

De "sundries" basisvergoeding wordt per 24 uur vastgesteld en als volgt berekend:

0	t/m	3 uren :	nihil
3.01	t/m	6 uren :	25%
6.01	t/m	12 uren :	50%
12.01	t/m	18 uren :	75%
18.01	t/m	24 uren :	100%
24.01	t/m	27 uren :	100%
27.01	t/m	30 uren :	125% etc.

5. Voor het daggeld van landen die niet voorkomen in het KLM bulletin, zoals genoemd in punt 1, wordt het KLM Groundstaff bulletin gebruikt. Van de dan nog resterende stations die niet voorkomen in het KLM bulletin worden met ingang van juli 2008, indien beschikbaar, andere daggeldbronnen gebruikt, mits deze door de KLM zijn gevalideerd.
6. Overige bepalingen.
 - a. Bij indiensttreding wordt een voorschot verstrekt. Uiterlijk zeven dagen na aankomst op de standplaats dient het daggelddeclaratieformulier te worden ingeleverd zodat het daggeld waarop men recht heeft bij de eerstvolgende salarisbetaling kan worden uitgekeerd en verrekend met het voorschot.
 - b. Wasserijkosten van tijdens de reis gebruikte kleding zijn, in geval van reizen langer dan 5 dagen, voor rekening van de werkgever en worden per declaratie voldaan.
 - c. Het chemisch reinigen van uniformkleding komt, bij verblijf buiten de standplaats, te allen tijde voor rekening van de werkgever en wordt per declaratie voldaan.
 - d. Bij nevenopdrachten (inclusief training) wordt een adequaat daggeld vastgesteld door het Hoofd Dienst Cabine.
 - e. Slechts in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) kan van deze regeling worden afgeweken.

Ziekte en ziektekosten tijdens verblijf buiten Nederland

Voor de werknemer met standplaats in Nederland, die ter uitvoering van een hem gegeven opdracht of een tot zijn functie behorende taak buiten Nederland verblijft, geldt het volgende:

1. De werknemer is gehouden bij ziekte en/of inroepen van medische hulp onverwijld de werkgever of de daartoe door de werkgever aangewezen functionaris in te lichten.
2. a. Ziektekosten van behandelingen in het buitenland die niet konden worden uitgesteld tot na terugkeer in Nederland zijn voor rekening van werkgever, voor zover deze niet verzekerd zijn onder de zorgverzekering (basisverzekering en/of de eventueel door de werknemer afgesloten aanvullende verzekeringen) of de reisverzekering.
b. Medische kosten welke het gevolg zijn van verpleging in een hogere klasse dan welke verzekerd is, worden niet vergoed, tenzij door werkgever verpleging in een hogere klasse noodzakelijk wordt geacht, omdat, naar Nederlandse maatstaven, de lokale omstandigheden hier aanleiding toe geven.
3. Kosten van tandheelkundige behandeling worden niet vergoed, tenzij een verklaring van de behandelend tandarts wordt overlegd, waaruit blijkt dat de tandheelkundige behandeling niet kon worden uitgesteld tot na de terugkeer in Nederland en niet had kunnen worden voorkomen, respectievelijk geen gevolg is van verwaarlozing van het gebit.

Voor de vergoeding komen slechts de kosten in aanmerking voor zover deze hoger zijn dan de kosten van een gelijksoortige behandeling in Nederland en voor zover deze niet door de zorgverzekering of de reisverzekering worden vergoed.

4. In geval van ziekte heeft werknemer - tenzij hij in een ziekenhuis is opgenomen waar de in Nederland gebruikelijke volledige verzorging wordt gegeven - recht op (hotel)accommodatie overeenkomstig Bijlage 12 c.q. 11, alsmede op de ter plaatse geldende onkostenvergoeding ingevolge Bijlage 5 c.q. 11.
5. Geen aanspraak op vergoeding als vermeld in de artikelen 2. en 3. bestaat, indien:
 - a. De ziektekosten het gevolg zijn van opzet of roekeloosheid van de werknemer, dan wel het gevolg zijn van het beoefenen van bepaalde sporten, waaronder: wedstrijdskiën en skispringen, bobsleeën, boksen, rugby, worstelen, diepzeeduiken, het beklimmen van bergen die voor onervaren klimmers gevaarlijk zijn, parachutespringen, show- en stuntvliegen, snelheidswedstrijden met auto's of motoren, e.d.
 - b. De werknemer de aanwijzingen van de behandelende arts of de aanwijzingen van de werkgever, terzake van (voorkomen van) ziekte(kosten) niet heeft opgevolgd;
 - c. De werknemer aan werkgever niet de gevraagde inlichtingen terzake heeft verstrekt;
 - d. De werknemer eventuele aanspraken terzake jegens derden, niet zijnde de zorg en/of reisverzekeraar, desgevraagd niet aan werkgever heeft overgedragen.
6. Door werkgever ten behoeve van de werknemer betaalde ziektekosten worden, onder aftrek van de hem toekomende vergoeding, na overleg met werknemer, met zijn salaris verrekend.
7. Indien de werknemer zelf ziektekosten heeft voldaan, zal de hem ingevolge deze regeling toekomende vergoeding, tegen overlegging van betaalbewijzen en bewijs van niet of slecht gedeeltelijke vergoeding van zorg- of reisverzekeraar, per declaratie worden betaald.

Werk- en Rusttijden Regeling

1. Definities

- 1.1 Aanmeldingsperiode
De tijdsduur vanaf de aanmeldingstijd tot schemavertrektijd.
- 1.2 Aanmeldingstijd
Het tijdstip waarop de werknemer op een station aanwezig moet zijn, dan wel het tijdstip waarop een grondopdracht aanvangt.
- 1.3 Aansluittijd
De tijdsduur tussen het einde van de rust en de aanmeldingstijd van de volgende opdracht of tussen het einde van de rust en de daaropvolgende vrije uren of tussen het einde van de vrije uren en de aanmeldingstijd van de volgende opdracht.
- 1.4 Afmeldingperiode
De tijdsduur vanaf de aankomsttijd op de bestemming tot de afmeldingstijd.
- 1.5 Afmeldingstijd
Het tijdstip waarop de werknemer een station mag verlaten, dan wel het tijdstip waarop een grondopdracht eindigt.
- 1.6 Compensatietijd
De periode van vrije uren welke voortvloeit uit het aantasten van de vrije tijd.
- 1.7 Dag
Het tijdsverloop van 22.00 uur LT tot en met 21.59 uur LT.
- 1.8 Dagstop
Een opdracht welke aanvangt en eindigt op de standplaats en waarbinnen overdag een periode zonder werkzaamheden valt welke als rust kan worden beschouwd.
- 1.9 Diensttijd
De periode gerekend vanaf de aanmeldingstijd tot en met de afmeldingstijd.
- 1.10 Gecorrigeerde diensttijd
De diensttijd welke gecorrigeerd is door middel van de aanmeldingsfactor en de dienstlengte correctie.
- 1.11 Grondopdracht
Een opdracht verband houdend met de functie niet zijnde een vluchtopdracht, een positioning, een standby Schiphol of een standby thuis.
Nevenfunctionarissen die als zodanig een grondopdracht uitvoeren vallen niet onder deze bijlage, tenzij nadrukkelijk anders vermeld wordt.
- 1.12 Indeling
Het dienstschema dat per individuele werknemer wordt vastgelegd en welke éénmaal per twee weken verschijnt.
- 1.13 Inhaalrust
De periode van vrije uren die voortvloeit uit te kort genoten rust.
- 1.14 Planning
De periode welke eindigt op de actuele aanmeldingstijd.
- 1.15 Positioning
Een opdracht tot reizen als passagier per vliegtuig, trein of taxi.
- 1.16 Reistijd
De tijdsduur ten behoeve van transport van hotel naar vliegveld of vice versa.
- 1.17 Rotatie
Een opdracht vanaf de standplaats bevattende een aantal aaneengesloten dagen waarbinnen vluchtopdrachten en/of positioning en rust buiten de standplaats plaatsvinden en welke opdracht eindigt op de standplaats.
- 1.18 Rotatie inhaalrust
De inhaalrust welke ontstaat tijdens een rotatie.
- 1.19 Rust
De tijdsduur direct volgend op de afmeldingstijd welke wordt verleend ten einde uit te rusten.

- 1.20 Standby buitenstation
Een opdracht waarbij de werknemer zich aanmeldt op een andere luchthaven dan luchthaven Schiphol of luchthaven Rotterdam en beschikbaar is voor het uitvoeren van een vluchtopdracht.
- 1.21 Standby luchthaven
Een opdracht waarbij de werknemer zich aanmeldt op luchthaven Schiphol of luchthaven Rotterdam en aldaar beschikbaar is voor het uitvoeren van een vluchtopdracht.
- 1.22 Standby thuis
Een opdracht waarbij de werknemer bereikbaar dient te zijn teneinde zich binnen 1 uur na oproep te kunnen aanmelden voor een vluchtopdracht. Deze standby thuis geldt zowel voor aanmelden Schiphol als Rotterdam conform punt 2.10.
- 1.23 Tijdsverschil
Het kleinste verschil in lokale tijd tussen de plaats waar de rust is genoten ten opzichte van de plaats waar de voorlaatste rust werd genoten.
- 1.24 Uitvoering
De periode welke aanvangt op de actuele aanmeldingstijd.
- 1.25 Vluchtopdracht
Een opdracht tot het uitvoeren van een vlucht of serie van vluchten welke niet gescheiden wordt door rust.
- 1.26 Vrije tijd
De vastgestelde periode van vrije uren genoten op de standplaats.
- 1.27 Vrije uren
De periode waarin de werknemer ontheven is van alle opdrachten.
- 1.28 Week
Het tijdsverloop van zondagavond 22.00 uur LT tot en met zondagavond 21.59 uur LT.

Voor wat betreft de in deze bijlage vermelde begrippen 'wettelijke normale minimum rust', 'gecorrigeerde vliegwerktijd' en 'bekorte rust' wordt verwezen naar het Arbeidstijdenbesluit, hoofdstuk 4, Luchtvaart.

Afkortingen

AF	=	Aanmeldingsfactor
CT	=	Compensatietijd
DLC	=	Dienstlengte correctie
DT	=	Diensttijd
GDT	=	Gecorrigeerde diensttijd
GMT	=	Greenwich Meantime
GVWT	=	Gecorrigeerde Vliegwerktijd
LT	=	Lokale tijd
IR	=	Inhaalrust
RIR	=	Rotatie inhaalrust
VT	=	Vrije tijd

2. Algemeen

- 2.1 De werkgever kan beschikken over de volgende indelingsmogelijkheden:
- Compensatietijd
 - Grondopdracht
 - Inhaalrust
 - Positioning
 - Rotatie-inhaalrust
 - Rust
 - Standby buitenstation
 - Standby thuis
 - Standby luchthaven
 - Vluchtopdracht
 - Vrije tijd
- 2.2 De indeling vermeldt alle vrije uren en tevens de voor de werknemer relevante gegevens van de opdrachten, een en ander met vermelding van data, begin- en eindtijden. Deze gegevens worden uiterlijk 8 dagen voor de betreffende week gepubliceerd, doch uiterlijk op zaterdag 18.00 LT. Alle vrije uren worden daarentegen voor een periode van 28 dagen vooruit gepubliceerd. De als zodanig te publiceren indeling sluit aan op de voorafgaande zondag om 22.00 uur LT voor wat betreft de verwerking van het totaal aantal ontstane uren compensatietijd en/of inhaalrust. De vrije uren ontstaan na dit tijdstip zullen bij de daarop volgende publicatie gegeven worden.
Aan elke indeling zal een realistisch vluchtschema ten grondslag liggen.
- 2.3 Indien een cockpit- en cabinebemanning op dezelfde luchthaven een diensttijd aanvangen en deze diensttijd gezamenlijk wordt uitgevoerd dan dient voor het bepalen van de maximale GVWT:
- de aanmeldingstijd van de cockpitbemanning als uitgangspunt genomen te worden, waarbij
 - de som van de verschillen tussen de aanmeldingstijd en afmeldingstijd van cockpit- en cabinebemanning met een maximum van één uur buiten beschouwing gelaten wordt en
 - de in aanhangsel III genoemde limieten, gehanteerd dienen te worden.
- Als gevolg van een 'single crew operatie' van de cockpitbemanning zal de maximale GVWT 13.30 uur bedragen. Bij een GVWT van meer dan 13 uur zijn maximaal 3 stretches toegestaan.
- 2.4 Er zal geen gebruik worden gemaakt van één bemanning voor meerdere opdrachten of combinaties daarvan aanvangend op de standplaats of op vliegveld Rotterdam waarvan de totaal geplande diensttijd langer is dan 10 uren. In overleg met de werknemersorganisatie(s) kan het Hoofd Dienst Cabine besluiten deze bepaling op een bepaalde vlucht niet van toepassing te verklaren.
- 2.5 Er kunnen minimaal 2 en maximaal 4 standby thuis opdrachten aaneengesloten worden ingedeeld tussen twee perioden van vrije tijd. Afwijking is mogelijk ingevolge toepassing van punt 6.2.3. en na herstelmelding.
- 2.6 In afwijking van punt 2.5 kan alleen op de eerste dag een standby luchthaven worden ingedeeld. Ingevolge toepassing van punt 6.3.2. kan er meer dan 1 standby luchthaven ontstaan.
- 2.7 De periodes voor aanmelden en afmelden zijn als volgt vastgesteld:

	aanmelden	afmelden
Luchthaven Schiphol	90 minuten *	60 minuten**
Stations, niet zijnde luchthaven Schiphol	60 minuten	30 minuten

* Bij positioning per taxi is de aanmeldingsperiode 15 minuten. Telefonische aanmelding is noodzakelijk uiterlijk 1 uur voor aanmeldingstijd.

** Bij positioning per taxi of trein is de afmeldingsperiode 30 minuten.

- 2.8 Een vluchtopdracht welke eindigt op de standplaats kan niet worden gevolgd door een positioning.
- 2.9 Compensatietijd en (rotatie) inhaalrust kunnen niet worden afgekocht behoudens bij einde dienstverband. Elke 24 uur wordt beschouwd als één dag.
- 2.10 De werknemer die ten zuiden van de lijn Noordwijk – Zevenaar woonachtig is kan zowel aan- en afmelden op luchthaven Schiphol als luchthaven Rotterdam, de werknemer die ten noorden van deze lijn woont kan alleen aan- en afmelden op Schiphol (zie aanhangsel V).

3. Werktijd

3.1 Algemeen

- a. De maximale diensttijd bedraagt 160 uren in elke periode van 28 dagen. Deze periode is niet voortschrijdend.
- b. De diensttijd van een vluchtopdracht wordt gecorrigeerd door de bij de lokale aanmeldingstijd behorende factor, zoals vermeld in aanhangsel I, te vermenigvuldigen met deze diensttijd. De uitkomst hiervan wordt vermenigvuldigd met de bij de diensttijd behorende dienstlengte correctie, zoals vermeld in aanhangsel II. Het zo gevonden aantal uren wordt beschouwd als gecorrigeerde diensttijd. Afronding geschiedt op hele minuten naar boven. De formule luidt:

$$GDT = DT \times AF \times DLC.$$

3.2 Dagstop

De dagstop wordt als één geheel en als gecorrigeerde diensttijd beschouwd.

3.3 Rotaties

Teneinde de lokale aanmeldingstijd ten behoeve van de aanmeldingsfactor van de opdracht vast te stellen zal het tijdsverschil tussen het vertrekstation en het vorige vertrekstation - beide ten opzichte van GMT - voor de helft worden meegerekend volgens de formule:

$$\text{lokale aanmeldingstijd} - ((\text{tijdsverschil vertrekstation t.o.v. GMT} - \text{tijdsverschil vorig vertrekstation t.o.v. GMT}) \times 0,5)$$

3.4 Standby

- a. Een oproep voorafgaand aan de aanvang van de standby opdracht dient tenminste 8 uur voor aanvang van de standby plaats te vinden, doch uiterlijk vóór 21.00 uur LT. De aanmeldingstijd van de opdracht is op zijn vroegst op aanvang van de standby.
- b. De duur van een standby thuis is maximaal 12 uren.
- c. De standby thuis wordt voor de helft als diensttijd berekend
- d. Indien niet kan worden voldaan aan punt a. kan de oproep voor een vluchtopdracht of standby luchthaven op zijn vroegst op aanvang van de standby thuis plaatsvinden. De aanmeldingstijd kan minimaal 1 uur na aanvang en maximaal 1 uur na het einde van de standby thuis liggen.
- e. - Bij toepassing van punt d. wordt het aantal uren vanaf aanvang standby thuis tot de aanmeldingstijd verminderd met één uur, welke als woon-werkverkeer wordt beschouwd, en vervolgens berekend conform punt c.
- De uit deze oproep voortkomende vluchtopdracht of standby luchthaven wordt berekend als gecorrigeerde diensttijd.

Het zo gevonden totaal aantal uren bepaalt de hieruit voortvloeiende rust.

- f. De duur van een standby buitenstation of standby luchthaven is maximaal 8 uren. De aanmeldingstijd voor een vluchtopdracht dient binnen deze 8 uren plaats te vinden.
- g. De standby buitenstation of standby luchthaven wordt als gecorrigeerde diensttijd beschouwd.
- h. Een oproep uit standby thuis voor een standby luchthaven is mogelijk met inachtneming van punt f en indien de totale duur van beide standby opdrachten niet langer is dan 12 uur. Een standby luchthaven kan niet worden gevolgd door een standby thuis.
- i. Indien de oproep van de laatste standby tot gevolg heeft dat de volgende gepubliceerde vluchtopdracht(en) niet meer kunnen worden uitgevoerd, kan aansluitijd ontstaan, welke niet mag worden aangewend voor nieuwe opdrachten. In afwijking van punt 5.2.b is aantasting van vrije tijd niet toegestaan.
- j. Tenminste 8 uur voorafgaand aan de eerst gepubliceerde standby, doch uiterlijk vóór 21.00 uur LT, worden de standby's definitief vastgesteld of omgezet in één of meerdere vluchtopdrachten. De aanvangstijd van de eerste standby en de eindtijd van de laatste standby mogen niet gewijzigd worden.
In afwijking van punt 2.5 kan hierdoor binnen deze periode een enkelvoudige standby ontstaan. Door een oproep uit standby kan aantasting plaatsvinden van een volgende standby, echter de eerder vastgestelde eindtijd zal worden gehandhaafd en kan niet worden verschoven. Er kan hierdoor aansluitijd ontstaan.

3.5 Positioning

- a. De positioning direct voorafgaand aan de vluchtopdracht wordt beschouwd als gecorrigeerde diensttijd.
- b. De positioning direct aansluitend aan de vluchtopdracht wordt beschouwd als diensttijd.
- c. Indien de gecorrigeerde diensttijd van de voorafgaande opdracht minder is dan 13 uur bij 3 stretches of meer, of minder is dan 13.30 uur bij maximaal 2 stretches, is direct aansluitend een positioning van maximaal 3 uur mogelijk onder voorwaarde dat de afmeldingperiode na de positioning vóór 00.00 uur LT aanvangt. In afwijking hierop geldt geen tijdsgrens indien de standplaats of het hotel op het buitenstation vanaf aanvang van de positioning binnen één uur kan worden bereikt.

Positioning vangt aan 30 minuten na aankomst van het vliegtuig op de luchthaven.

- d. Indien de reistijd meer dan één uur is, wordt het meerdere beschouwd als positioning en gelden de bepalingen genoemd in punt a of b. Reistijd van één uur of minder wordt geheel buiten beschouwing gelaten.

In geval van reistijd voorafgaand aan een vluchtopdracht zal ter bepaling van de lokale aanmeldingstijd de volgende formule gehanteerd worden: de vertrektijd van de vlucht minus één uur voor de aanmeldingsperiode minus de totale reistijd plus één uur welke als reistijd wordt beschouwd.

- e. Een opdracht uitsluitend bestaande uit positioning wordt beschouwd als diensttijd.

3.6 Grondopdracht

- a. De duur van de grondopdracht wordt beschouwd als diensttijd.
- b. Bij een grondopdracht gevolgd door een vluchtopdracht wordt de periode vanaf de aanmeldingstijd van de grondopdracht tot de afmeldingstijd van de vluchtopdracht beschouwd als gecorrigeerde diensttijd.

4. Rusttijd

4.1 Algemeen

- a. Behoudens het gestelde in hoofdstuk 6 dient de rust ingevolge punt b volledig te worden gegeven. De rust vangt aan direct na de afmeldingstijd.
- b. Indien de diensttijd of de gecorrigeerde diensttijd 8 uren of minder is, is de rust vastgesteld op minimaal 11 uur, behoudens het gestelde in 4.4. Indien deze hoger is dan 8 uren wordt ter bepaling van de rust de diensttijd of de gecorrigeerde diensttijd vermenigvuldigd met 1,6.

Bij de combinatie van gecorrigeerde diensttijd gevolgd door diensttijd wordt de rust vastgesteld volgens de formule:

$$(GDT + DT) \times 1,6$$

Afronding geschiedt op hele minuten naar boven.

- c. In geval een nevenfunctionaris aansluitend aan een opdracht voortkomend uit deze bijlage over gaat naar zijn nevenfunctie zal de rust conform punt b voorafgaand aan zijn nevenfunctie volledig zijn genoten.

4.2 Dagstop

- a. Indien gedurende de dagstop aan ieder bemanningslid een eigen hotelkamer wordt aangeboden, kan de periode tussen de afmeldingstijd en de volgende aanmeldingstijd op het betreffende station als rust worden beschouwd. Na toepassing van punt 3.2 en 4.1.b zal de genoten rust tijdens de dagstop hierop in mindering worden gebracht, echter de uitkomst zal nooit lager zijn dan de minimaal 11 uur.
- b. In afwijking van punt a en punt 3.2 mogen de vluchtopdrachten als afzonderlijk worden beschouwd indien de rust tijdens de dagstop zodanig is dat deze conform punt 4.1.b volledig genoten kan worden in een accommodatie zoals genoemd in punt a.

4.3 Rotatie

- a. Indien de rust voortvloeiend uit punt 4.1.b meer is dan 13 uur mag de rust op een buitenstation verminderd worden tot een minimum van 13 uur. Na uitsluitend positioning dient de rust voortvloeiend uit punt 4.1.b volledig gegeven te worden.

Bij positioning heeft werkgever in principe keuze omtrent het tijdstip van positioning.

Punt A heeft uitsluitend tot doel een rotatie met de cockpitbemanning mogelijk te maken.

Indien er binnen Nederland na een periode van rust een positioning plaats vindt, mag die rust worden teruggebracht naar 13 uur teneinde een gezamenlijke terugkeer met de cockpitbemanning mogelijk te maken.

- b. Indien de totale rust tijdens de rotatie minder is dan de totale rust berekend volgens punt 4.1.b zal de tekort genoten rust direct aansluitend aan de rotatie als rotatie inhaalrust worden gegeven.

4.4 Grondopdracht

Na een grondopdracht is de minimale rust 12.48 uur (8 uren DT x 1,6) aaneengesloten.

5. Vrije Tijd

5.1 Algemeen

- a. Het aanvangstijdstip en de duur van de periode vrije tijd en vrije uren zullen minimaal 28 dagen van tevoren per indeling bekend worden gemaakt en zijn niet aantastbaar tenzij nadrukkelijk anders gesteld in dit hoofdstuk. Tenzij anders is overeengekomen wordt de vrije tijd op de standplaats genoten.
- b. Per periode van 28 dagen zoals genoemd in punt 3.1.a heeft de werknemer recht op 256 uur vrije tijd.
- c. De vrije tijd wordt ingedeeld in 4 afzonderlijke blokken van vrije tijd. Tenminste 3 van deze blokken bestaan uit minimaal 64 aaneengesloten uren. Ten hoogste 1 blok mag bestaan uit minimaal 32 aaneengesloten uren. De blokken kunnen uitsluitend met 8 uur of een veelvoud daarvan verkleind of vergroot worden.
- d. Een blok van vrije tijd kan aanvangen op: 06.00 uur, 14.00 uur of 22.00 uur LT.
- e. In een blok van vrije tijd mag maximaal 11 uur rust, voortvloeiende uit punt 4.1.b en/of rotatie inhaalrust, voortvloeiende uit punt 4.3.b vallen.

5.2 Aantasting vanwege vertragingen

- a. Indien er door vertraging meer rust valt in een blok van vrije tijd dan bepaald is in punt 5.1.e wordt het meerdere beschouwd als aangetaste tijd.
- b. In de planning mag de aangetaste tijd maximaal 4 uur bedragen.
- c. De aangetaste tijd wordt verdubbeld en vervolgens in hele uren naar boven afgerond. De uitkomst wordt beschouwd als compensatietijd en wordt direct aansluitend aan het eerst volgende te publiceren blok van vrije tijd gegeven.
- d. Indien als gevolg van een vertraging in de uitvoering de aangetaste tijd meer is dan 8 uur zal de hieruit voortvloeiende compensatietijd direct aansluitend aan het aangetaste blok vrije tijd worden gegeven. De opdracht, waarvan de aanmeldingstijd vóór het einde van de compensatietijd ligt, komt te vervallen. Hierdoor kan aansluiting ontstaan tot de volgende opdracht, welke niet mag worden aangewend voor nieuwe opdrachten.

5.3 Bewilling

- a. Uitsluitend in de vrije tijd en/of vrije uren kan de werknemer bewilligen voor het uitvoeren van additionele vluchtopdrachten zodra de rust van de voorgaande opdracht is afgelopen. De verloren gegane uren zullen niet opnieuw gegeven worden. De rust behorende bij de additionele vluchtopdracht dient volledig genoten te kunnen worden voor de aanmeldingstijd van de volgende reeds gepubliceerde opdracht. Uitsluitend het totaal aantal geplande uren van de dienstdtijd en de rust wordt verdubbeld en zal als compensatietijd worden beschouwd. Indien er sprake is van een vertraging zal het gestelde in de punten 6.2.2 - behoudens punt e en de tweede volzin van punt c - en 6.3.1.a in werking treden.

Het aantal uren dienstdtijd wordt ter bepaling van punt 3.1.a buiten beschouwing gelaten.

- b. De compensatietijd wordt direct aansluitend aan de eerst volgende te publiceren blok van vrije tijd gegeven.

6. Schemawijziging

6.1 Algemeen voor planning en uitvoering

- a. Indien een schemawijziging noodzakelijk is vanwege operationele en/of technische omstandigheden dan geldt dat de gepubliceerde indeling van de volgende opdrachten in stand moet worden gehouden. Daartoe zijn de bepalingen in dit hoofdstuk van kracht.
- b. Indien de opdracht voorafgegaan of gevolgd wordt door vrije tijd zijn bij schemawijzigingen de bepalingen van hoofdstuk 5 van kracht.
- c. Na afmelden zal de actueel gecorrigeerde dienstdtijd volgens punt 4.1.b opnieuw worden berekend.
- d. Door toepassing van punt c zal het verschil tussen de nieuw berekende rust en de actueel genoten rust als inhaalrust worden beschouwd. De inhaalrust wordt direct aansluitend aan het eerst volgende te publiceren blok van vrije tijd gegeven.
- e. Indien door een nieuwe planning de gepubliceerde rotatie wordt gewijzigd zullen de extra uren rotatie inhaalrust die door toepassing van punt 4.3.b ontstaan conform punt d als inhaalrust worden gegeven. Een vermindering ten opzichte van de reeds gepubliceerde rotatie inhaalrust zal niet worden verrekend. Relevante bepalingen en berekeningen uit de punten 6.2. en 6.3. zijn ook van toepassing op een rotatie. Bij annulering van de gehele rotatie mag de tijdsperiode tussen de eerste vlucht en de laatste vlucht - met inachtneming van deze bijlage - worden aangewend voor nieuwe opdrachten. De aanmeldingstijd van de eerste en de afmeldingstijd van de laatste vlucht vallen onder de bepalingen van punten 6.2.4 en 6.3.3.
- f. In de uitvoering kan een standby luchthaven niet worden omgezet in een standby thuis.
- g. Indien een werknemer niet meer nodig is vanwege veranderde cabinebemanning samenstelling en/of typewisseling zullen de bepalingen van punt 6.2.3 gelden.
- h. Indien in de planning niet meer kan worden voldaan aan punt 3.1.a zal de werknemer van de vluchtopdracht worden afgehaald, die de overschrijding veroorzaakt. Een nieuwe vluchtopdracht kan gegeven worden met dien verstande dat uitsluitend punt 6.2.4.b kan worden toegepast.

- i. Indien in de uitvoering niet meer kan worden voldaan aan punt 3.1.a zal het meer aantal uren boven 160 worden beschouwd als compensatietijd en direct aansluitend aan het eerst volgende te publiceren blok van vrije tijd worden gegeven.

6.2 Planning

6.2.1 Vervroeging

- a. Vervroeging van de aanmeldingstijd van een vluchtopdracht is slechts met bewilliging van de werknemer mogelijk, tenzij zulks tenminste 14 uur vóór de vervroegde aanmeldingstijd dan wel aanvangstijd aan de werknemer bekend is gemaakt, met inachtneming van punt 3.4 j.
- b. Aantasting van de rust van de voorafgaande opdracht, van de inhaalrust en van de compensatietijd is niet toegestaan.

6.2.2 Vertraging

- a. De werkgever is verplicht 2 uur vóór de aanmeldingstijd van een vluchtopdracht telefonische melding te doen. Bij een vertraging die vroegtijdig bekend is dient minimaal 8 uur voor de aanmeldingstijd, doch uiterlijk vóór 21.00 uur LT, de telefonische melding plaats te vinden.
Indien minder dan 2 uur van tevoren melding is gedaan en de werknemer is reeds onderweg zal de oorspronkelijke aanmeldingstijd gehandhaafd blijven. De werknemer is verantwoordelijk zich op de hoogte te stellen van een vertraging indien hij niet bereikbaar is op een bij werkgever bekend telefoonnummer.
- b. Indien hetgeen beschreven is in punt a heeft plaatsgevonden of tevergeefs is betracht geldt de nieuwe aanmeldingstijd als aanvangstijd.
- c. Indien de vertraging 6 uur of langer is en de nieuwe aanmeldingstijd ná 20.00 uur LT komt te liggen wordt een nieuwe bemanning opgeroepen. De oorspronkelijke bemanning kan conform het gestelde in punt 6.2.3 een nieuwe opdracht krijgen.
- d. Indien de vertraging tot gevolg heeft dat de rust, voortvloeiend uit punt 4.1.b niet volledig kan worden genoten kan deze rust verminderd worden tot de wettelijke normale minimum rust. Het verschil wordt als inhaalrust direct aansluitend aan het eerst volgende te publiceren blok van vrije tijd gegeven.
- e. Indien niet kan worden voldaan aan het gestelde in punt d kan punt 6.2.3 worden toegepast. Indien dit niet wordt toegepast zal de volledige rust voortvloeiend uit punt 4.1.b gegeven worden. Hierdoor vervalt de volgende opdracht en kan aansluitijd ontstaan tot de daaropvolgende opdracht. Deze aansluitijd kan niet worden aangewend voor nieuwe opdrachten.

6.2.3 Annulering

Bij annulering van een vluchtopdracht is het mogelijk om een nieuwe vluchtopdracht of een standby opdracht te geven. Voor deze nieuwe opdracht zijn de bepalingen van punt 6.2.4. van kracht.

6.2.4 Wijziging van de vluchtopdracht in een andere vluchtopdracht

- a. De werkgever dient de wijziging die tot gevolg heeft dat de nieuwe aanmeldingstijd op een eerder tijdstip plaatsvindt minimaal 14 uur vóór de nieuwe aanmeldingstijd aan de werknemer bekend te maken. Het is niet toegestaan de voorafgaande rust, inhaalrust of compensatietijd aan te tasten.

Indien er sprake is van een later tijdstip zal werknemer conform 6.2.2.a worden geïnformeerd.

- b. Van de nieuwe vluchtopdracht, ook die vanuit 6.2.3 voortkomt uit de standby opdracht, kunnen de aanmeldingstijd en de afmeldingstijd maximaal 2 uur eerder en later zijn dan die van de oorspronkelijke vluchtopdracht.
- c. Uitsluitend door bewilliging van de werknemer kan van punt a en b worden afgeweken.
- d. De rust voortvloeiend uit punt 4.1.b van de gewijzigde vluchtopdracht mag met maximaal 2 uur worden verminderd ten opzichte van de rust van de oorspronkelijke vluchtopdracht met in achtneming van een minimum rust van 11 uur. Een en ander zonder toekenning van inhaalrust.

6.3 Uitvoering

6.3.1 Vertraging

- a. Indien de vertraging tot gevolg heeft dat de rust, voortvloeiende uit punt 6.1.c, niet volledig kan worden genoten kan deze rust verminderd worden tot de wettelijke normale minimum rust. De tekort genoten rust wordt als inhaalrust direct aansluitend aan het eerst volgende te publiceren blok van vrije tijd gegeven.
- b. Indien de actuele rust minder is dan de wettelijke normale minimum rust kan, indien de vertraging op de standplaats plaatsvindt, punt 6.3.2 worden toegepast. Indien dit niet wordt toegepast en in alle andere gevallen zal de volledige rust voortvloeiend uit punt 6.1.c, gegeven worden. Hierdoor vervalt de volgende opdracht en kan aansluitijd ontstaan tot de daaropvolgende opdracht. Deze aansluitijd kan niet worden aangewend voor nieuwe opdrachten.
- c. Op een buitenstation is een wettelijke bekorte rust toegestaan indien de purser namens de bemanningsleden hiermee instemt. Bekorte rust op de standplaats is niet toegestaan.

6.3.2 Annulering

Bij annulering van een vluchtopdracht is het mogelijk om een nieuwe vluchtopdracht, standby luchthaven te geven. Voor de nieuwe opdracht zijn de bepalingen van punt 6.3.3 van kracht.

6.3.3 Wijziging van de vluchtopdracht in een andere vluchtopdracht

- a. Van de nieuwe vluchtopdracht, ook die vanuit 6.3.2 voortkomt uit de standby opdracht kan de afmeldingstijd maximaal 2 uur later zijn dan die van de oorspronkelijke vluchtopdracht. Uitsluitend door bewilliging van de werknemer kan hiervan afgeweken worden.
- b. De rust voortvloeiend uit punt 4.1.b van de gewijzigde vluchtopdracht mag met maximaal 2 uur worden verminderd met in achtneming van de minimum rust van 11 uur. Een en ander zonder toekenning van inhaalrust.

7. Ziek- en herstelmelding

- 7.1 Bij een ziekmelding tussen zondag 22.00 uur LT en woensdag 21.59 uur LT vervallen de gepubliceerde opdrachten tot het einde van die week. Een ziekmelding ná woensdag 21.59 uur LT heeft tot gevolg dat alle gepubliceerde opdrachten tot en met de daarop volgende week zullen vervallen.
- 7.2 Alle gepubliceerde vrije uren blijven gehandhaafd en worden niet opnieuw gegeven. Ter bepaling van het gestelde in punt 3.1.a zal een ziektedag als 8 uren worden geteld. Bij herstelmelding tussen zondag 22.00 uur LT en woensdag 21.59 uur LT blijven de gepubliceerde opdrachten van de daarop volgende week gehandhaafd.
- 7.3 Na herstelmelding ontvangt de werknemer nieuwe opdrachten voor de periode die volgens punt 7.1 zijn vervallen. De nieuwe opdrachten worden beschouwd als een gepubliceerde indeling. Afwijking van het gestelde in de punten 2.5 en 2.6 is toegestaan.

8. Slotbepaling

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet of waarin over de juiste toepassing van de regeling twijfel bestaat, zal in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) worden beslist.

Bij ingrijpende wijziging van het vluchtenpatroon ten gevolge van een verandering in de vlootsamenstelling en/of markt omstandigheden, zullen de eventuele consequenties ten aanzien van de toepasbaarheid van deze regeling in overleg worden gezien.

Slechts in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) kan van deze regeling worden afgeweken. Werkgever is verplicht al datgene te doen wat in haar vermogen ligt om ernstige lichamelijke en/of geestelijke vermoeidheid van leden van het cabinepersoneel tijdens de diensttijd te voorkomen en al datgene na te laten wat te dien aanzien een ongunstige invloed zou kunnen hebben. Een gelijke verplichting rust op de leden van het cabinepersoneel.

Aanhangsel I (aanmeldingsfactor ingevolge punt 4.1.1.B)

Periode aanmelding	LT	Aanmeldingsfactor (AF)
22.00 – 01.59 uur		1,27
02.00 – 03.59 uur		1,22
04.00 – 04.59 uur		1,16
05.00 – 05.59 uur		1,11
06.00 – 07.59 uur		1,08
08.00 – 13.59 uur		1,00
14.00 – 15.59 uur		1,05
16.00 – 17.59 uur		1,11
18.00 – 19.59 uur		1,16
20.00 – 21.59 uur		1,22

Aanhangsel II (dienstlengte correctie ingevolge punt 4.1.1.B)

uren	minuten	DLC
8	0	1,00
8	15	1,01
8	30	1,01
8	45	1,02
9	0	1,02
9	15	1,03
9	30	1,04
9	45	1,04
10	0	1,05
10	15	1,06
10	30	1,06
10	45	1,07
11	0	1,08
11	15	1,08
11	30	1,09
11	45	1,10
12	0	1,11
12	15	1,12
12	30	1,12
12	45	1,13
13	0	1,14
13	15	1,15
13	30	1,16
13	45	1,17
14	0	1,18
14	15	1,19
14	30	1,19
14	45	1,20
15	0	1,21
15	15	1,22
15	30	1,23
15	45	1,24

uren	minuten	DLC
16	0	1,25
16	15	1,27
16	30	1,28
16	45	1,29
17	0	1,30
17	15	1,31
17	30	1,32
17	45	1,33
18	0	1,34
18	15	1,36
18	30	1,37
18	45	1,38
19	0	1,39
19	15	1,40
19	30	1,42
19	45	1,43
20	0	1,44
20	15	1,46
20	30	1,47
20	45	1,48
21	0	1,50
21	15	1,51
21	30	1,53
21	45	1,54
22	0	1,55
22	15	1,57
22	30	1,58
22	45	1,60
23	0	1,61
23	15	1,63
23	30	1,64
23	45	1,66

de tabel dient als volgt gehanteerd te worden: vanaf 8 uur en 0 minuten geldt de correctie 1, vanaf 8 uur en 15 minuten geldt de correctie 1,01 enz.

Aanhangsel III (limietentabel ingevolge punt 2.3)

Aanmeldings- Tijdstip LT	Aflossing niet mogelijk (SC)	Aflossing mogelijk (HC)	Aanmeldings- tijdstip LT	Aflossing niet mogelijk (SC)	Aflossing mogelijk (HC)
0.01 - 1.00	10.30	12.00	12.01 - 12.15	13.30	15.00
1.01 - 2.00	10.30	12.00	12.16 - 12.30	13.30	14.50
2.01 - 3.00	10.30	12.00	12.31 - 12.45	13.30	14.41
3.01 - 3.15	10.30	12.00	12.46 - 13.00	13.30	14.31
3.16 - 3.30	10.48	12.09	13.01 - 13.15	13.18	14.22
3.31 - 3.45	11.06	12.18	13.16 - 13.30	13.06	14.12
3.46 - 3.59	11.23	12.27	13.31 - 13.45	12.54	14.03
4.00 - 4.15	11.40	12.36	13.46 - 14.00	12.42	13.53
4.16 - 4.30	11.50	12.45	14.01 - 14.15	12.30	13.44
4.31 - 4.45	12.00	12.54	14.16 - 14.30	12.18	13.34
4.46 - 5.00	12.09	13.03	14.31 - 14.45	12.06	13.25
5.01 - 5.15	12.18	13.12	14.46 - 15.00	11.54	13.15
5.16 - 5.30	12.27	13.21	15.01 - 15.15	11.42	13.06
5.31 - 5.45	12.36	13.30	15.16 - 15.30	11.30	12.56
5.46 - 6.00	12.45	13.39	15.31 - 15.45	11.18	12.47
6.01 - 6.15	12.54	13.48	15.46 - 16.00	11.06	12.37
6.16 - 6.30	13.03	13.57	16.01 - 16.15	10.54	12.28
6.31 - 6.45	13.12	14.06	16.16 - 16.30	10.42	12.18
6.46 - 7.00	13.21	14.15	16.31 - 16.45	10.30	12.09
7.01 - 7.15	13.30	14.24	16.46 - 17.00	10.30	12.00
7.16 - 7.30	13.30	14.33	17.01 - 18.00	10.30	12.00
7.31 - 7.45	13.30	14.42	18.01 - 19.00	10.30	12.00
7.46 - 8.00	13.30	14.51	19.01 - 20.00	10.30	12.00
8.01 - 9.00	13.30	15.00	20.01 - 21.00	10.30	12.00
9.01 - 10.00	13.30	15.00	21.01 - 22.00	10.30	12.00
10.01 - 11.00	13.30	15.00	22.01 - 23.00	10.30	12.00
11.01 - 12.00	13.30	15.00	23.01 - 24.00	10.30	12.00

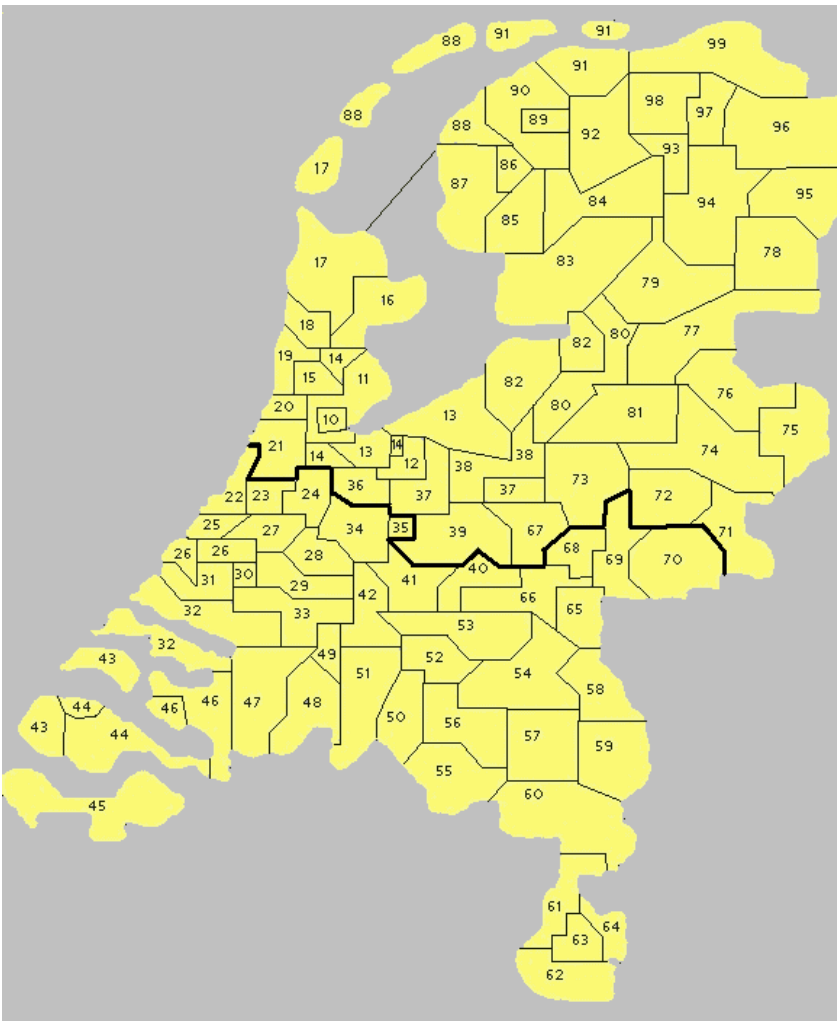
Aanhangsel IV

Maximum gecorrigeerde vliegwerktijd
(na 3 uur reservetijd)

Aanmelden (LT)		Maximum gecorrigeerde vliegwerktijd
Van	t/m	
00.01 - 04.00		12.00 u
04.01 - 04.15		12.10 u
04.16 - 04.45		12.30 u
04.46 - 05.15		13.00 u
05.16 - 05.45		13.30 u
05.46 - 06.15		14.00 u
06.16 - 06.45		14.30 u
06.46 - 07.15		15.00 u
07.16 - 07.45		15.30 u
07.46 - 08.00		15.55 u
08.01 - 13.00		16.00 u
13.01 - 13.15		15.55 u
13.16 - 13.45		15.40 u
13.46 - 14.15		15.20 u
14.16 - 14.45		15.00 u
14.46 - 15.15		14.40 u
15.16 - 15.45		14.20 u
15.46 - 16.15		14.00 u
16.16 - 16.45		13.40 u
16.46 - 17.15		13.20 u
17.16 - 17.45		13.00 u
17.46 - 18.15		12.40 u
18.16 - 18.45		12.20 u
18.46 - 19.00		12.05 u
19.01 - 24.00		12.00 u

Aanhangsel V

De cijfers geven het begin van de postcode weer.



Deeltijdwerkstelling

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur. Dit verzoek wordt ten minste vier maanden voor de beoogde ingangsdatum van de aanpassing schriftelijk ingediend onder opgave van het tijdstip van ingang, de omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week, of als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen over dat tijdvak en de gewenste spreiding van de uren over de week of het anderszins overeengekomen tijdvlak.
2. Gekozen kan worden uit de volgende deeltijd percentages:
75% deeltijd
50% deeltijd
25% deeltijd. 25% deeltijd is alleen mogelijk voor pusers en is gemaximeerd tot maximaal 10% van het totaal aantal pusers (aantal personen in dienst) op peildatum november van enig jaar.
3. Werkgever kan, in overleg met de individuele werknemer, de contractomvang (tijdelijk) uitbreiden. Werkgever houdt met de planning van promotieplaatsen geen rekening met het effect van deze mogelijkheid.
4. De deeltijdpercentages 75% en 50% kunnen opgenomen worden in twee varianten:
 - Deeltijd in blokken;
 - Deeltijd in de week

Het deeltijdpercentage 25% kan opgenomen worden in twee varianten:

 - Deeltijd in blokken;
 - Deeltijd in de week, zijnde twee weken 50% deeltijd en twee weken vrij.
5. Onder "deeltijd in blokken" wordt verstaan:
 - Bij 75% deeltijd: 3 weken beschikbaar en 1 week deeltijd per periode van 28 dagen;
 - Bij 50% deeltijd: 2 weken beschikbaar en 2 weken deeltijd per periode van 28 dagen
 - Bij 25% deeltijd: 1 week beschikbaar en 3 weken deeltijd per periode van 28 dagen.

De indeling van de beschikbare week is conform de indeling van een voltijder.
6. Onder "deeltijd in de week" wordt verstaan:
Bij 75% deeltijd:
 - De maximale dienstduur bedraagt 120 uren in elke periode van 28 dagen. Deze periode is niet voortschrijdend. Per week mag de dienstduur variëren binnen de opgegeven beschikbare dagen;
 - Er mag 8 uur en 15 minuten rust in deeltijd vallen;
 - De werknemer moet een minimale aaneengesloten beschikbaarheid van 4 x 24 uur per week opgeven, waarbinnen de tewerkstelling en de hieraan gekoppelde rust kan plaatsvinden;
 - De aanvang van het niet meer beschikbaar zijn is om 22.00 uur LT.

Bij 50% deeltijd:

 - De maximale dienstduur bedraagt 80 uren in elke periode van 28 dagen. Deze periode is niet voortschrijdend. Per week mag de dienstduur variëren binnen de opgegeven beschikbare dagen;
 - Er mag 5 uur en 30 minuten rust in de deeltijd vallen;
 - Men moet een minimale aaneengesloten beschikbaarheid van 3 x 24 uur opgeven, waarbinnen de tewerkstelling en de hieraan gekoppelde rust kan plaatsvinden;
 - De aanvang van het niet meer beschikbaar zijn is om 22.00 uur LT.

Vakantieregeling

1. Algemeen

Met inachtneming van artikel 9.1 en de definities ingevolge bijlage 7 heeft de werknemer per kalenderjaar recht op een aantal vakantie eenheden van ieder 2 uur en 40 minuten volgens onderstaande tabel. Het aantal dienstjaren van de tabel moet op 1 januari van het desbetreffende jaar volbracht zijn. Bij nagenoeg direct aansluitende dienstverbanden wordt het vakantierecht vastgesteld aan de hand van de cumulatieve duur van deze dienstverbanden.

Aantal dienstjaren	Vakantie eenheden
van 0 tot en met 1	66
van 2 tot en met 3	69
van 4 tot en met 6	72
van 7 tot en met 9	75
van 10 tot en met 14	78
vanaf 15	81

Eén vakantie eenheid staat gelijk aan 2.40 uur diensttijd.

Het vakantierecht van enig kalenderjaar wordt toegekend in de periode van 1 april van dat jaar tot en met 31 maart van het daaropvolgende jaar.

2. Feestdagen

De werknemer met een contract voor onbepaalde tijd heeft per kalenderjaar bovendien recht op vier extra vrije dagen ter compensatie van de algemeen erkende feestdagen. Per periode van drie maanden kan één feestdag als snipperdag worden opgenomen.

Deze snipperdagen kunnen door de werknemer telefonisch worden aangevraagd. De aanvraag moet uiterlijk 10 uur voor aanvang van de dag waarop vrij van dienst worden gevraagd, geschieden bij de crewcoördinatie. Het opnemen van een snipperdag leidt ertoe dat vanaf de aanmeldingstijd van de publiceerde vluchtopdracht tot en met het einde van de daarbij behorende rust, een periode vrij van dienst ontstaat. Behoudens onvoorziene, operationele verstoringen moet de gepubliceerde indeling van de volgende opdrachten in stand worden gehouden.

De werkgever zal de aanvraag voor een snipperdag zo veel als mogelijk inwilligen. Daartoe kan de werkgever een standby en/of oproepkracht oproepen of gebruik maken van bewilliging.

Bij inwilliging door de werkgever is de aanvraag definitief en kan niet meer worden gewijzigd. De opgenomen snipperdag dient als 8 uur diensttijd te worden beschouwd.

Indien na afloop van een kalenderjaar een snipperdag niet als zodanig is gebruikt wordt het saldo vakantie eenheden per snipperdag verhoogd met 3, dat gelijk staat aan 8 uur diensttijd.

De werknemer met een bepaalde tijdcontract van één jaar of korter heeft geen recht op snipperdagen. Daarvoor in de plaats ontvangt hij 3 extra vakantie eenheden (= 1 dag) en een seizoenspremie overeenkomstig bijlage 2.

Indien de werknemer in een periode reeds een snipperdag heeft genoten is hij vrij om nog een aanvraag in dezelfde periode in te dienen. Dit verzoek zal alleen worden gehonoreerd indien de productie dit toelaat. De werkgever is niet verplicht andere werknemers te benaderen voor bewilliging in vrije tijd.

3. Vakantierechten bij indiensttreding en einde dienstverband

De werknemer die in dienst treedt bij werkgever of de dienst verlaat, heeft in dat kalenderjaar recht op een evenredig deel van de hem overeenkomstig de punten 1 en 2 toekomende vakantie eenheden en snipperdagen voor de periode dat de arbeidsovereenkomst in het betreffende kalenderjaar heeft of zal bestaan. Vakantie eenheden worden naar boven afgerond op hele eenheden en snipperdagen worden naar beneden afgerond op hele dagen.

4. Toekenning van de vakantie eenheden

4.1 Zomerverlof

- Van de vakantie eenheden wordt desgewenst een gedeelte toegekend in de periode van 1 april tot 1 oktober en wel zodanig dat, eventueel aangevuld met vrije uren voortvloeiend uit bijlage 7, de werknemer tenminste 21 aaneengesloten perioden van 24 uur vrij van dienst zal zijn. Vrij van dienst kan bestaan uit een combinatie van deeltijd vrij en/of vakantie eenheden, die uit de door de werknemer aangevraagde periode ontstaat.
- Per 1 februari wordt het vakantierooster vastgesteld en vóór 1 maart gepubliceerd.
- De werknemer dient vóór 1 februari een aanvraag te hebben ingediend.
- Indien geen aanvraag is ingediend kan de werkgever ten hoogste de helft van de vakantie eenheden indelen tussen 1 april en 1 oktober.

4.2 Winterverlof

- Na toekenning van het zomerverlof zullen de resterende vakantie eenheden - desgewenst aaneengesloten - worden toegekend in de periode van 1 oktober tot 1 april daaropvolgend.
- Per 1 augustus wordt het vakantierooster vastgesteld en vóór 1 september gepubliceerd.
- De werknemer dient vóór 1 augustus een aanvraag te hebben ingediend.
- Indien geen aanvraag is ingediend kan de werkgever de resterende vakantie eenheden indelen tussen 1 oktober en 1 april daaropvolgend.

De werknemer met een bepaalde tijdcontract van één jaar of korter, doch langer dan 6 maanden en die in dienst is op de vaststellingsdata zal participeren volgens bovenstaande punten.

4.3 Het opnemen van vakantie eenheden en het toekennen daarvan geschiedt volgens een door Hoofd Cabin Crew vastgesteld rooster, waarin zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer. Daartoe is de volgende procedure opgesteld.

Bij indiensttreding wordt aan de werknemer een prioriteitscijfer toegekend. Voor het eerste zomerverlof als ook het eerste winterverlof wordt voor beide perioden het cijfer op 0 gesteld. De op- en afbouw van het prioriteitscijfer geschiedt afzonderlijk voor het zomer- en winterverlof.

- a. Toekenning van een aangevraagde verlofperiode geschiedt in volgorde van het (hoogste) individuele prioriteitscijfer. Bij een gelijk cijfer zal op basis van de volgordelijst zoals vastgesteld in bijlage 18, worden toegekend.
- b. Het in overleg met betrokkene aanpassen van de aanvangsdatum en/of de lengte van de periode wordt beschouwd als honorering van de aanvraag.
- c. Indien een aanvraag gehonoreerd is wordt het cijfer op 0 gesteld of - indien van toepassing - blijft het cijfer op 0 staan.
- d. Bij een niet gehonoreerde aanvraag wordt het cijfer met 1 verhoogd.
- e. Indien geen aanvraag wordt ingediend blijft/wordt het cijfer 0.

4.4 Indien de aanvraag voor een zomer- dan wel winterverlof niet is gehonoreerd kan de werkgever de vakantie eenheden op dezelfde wijze indelen als ware er geen aanvraag ingediend zoals gesteld in de punten 4.1 en/of 4.2.

4.5 Het ruilen van de reeds toegekende vakantie periode door werknemers is mogelijk onder de volgende voorwaarden:

- Ruilen kan alleen tussen werknemers met dezelfde functie en hetzelfde percentage dienstverband;
- Voor werknemers die parttime werken "in blokken" geldt dat de blokken exact overeen moeten komen;
- De vakanties die geruild moeten worden van gelijke duur zijn;
- De ruil moet uiterlijk 7 weken voor het begin van de eerste vakantiedag van de beide betrokken werknemers definitief zijn en aangemeld zijn bij transavia.com;
- Indien een ruil tot stand komt, moeten de betrokken werknemers dit samen melden aan het Hoofd Cabin Crew middels een daartoe bestemd formulier;
- Een eenmaal aan transavia.com meegedeelde ruil kan niet meer gewijzigd worden.

4.6 Voor de werknemer die na 1 februari of na 1 augustus in dienst treedt en voor 30 september resp. 31 maart uit dienst treedt geldt dat het aantal vakantie eenheden waarop de werknemer gedurende de dienstbetrekking recht heeft zullen worden toegekend op een door het Hoofd Dienst Cabinepersoneel te bepalen tijdstip. Het aantal vakantie eenheden zal naar boven worden afgerond op hele eenheden.

5. Vakantieweek

Eén week vakantie loopt van zondag 22.00 LT tot en met zondag 21.59 LT en zal standaard 15 vakantie eenheden en 48 uur vrije tijd bedragen. In een vakantie eenheid mag geen rust vallen. Vakantie eenheden kunnen slechts aanvangen om 06.00 uur, 14.00 uur of 22.00 uur LT.

In verband met de wijze waarop in bijlage 7, punt 5.1 de vrije tijd is vastgesteld zullen deze 48 uur worden berekend en gezien als 64 uur vrije tijd. In deze 48 uur zal geen rust van (vlucht) opdrachten vallen.

6. Extra vakantieperiode

- a. De werknemer heeft de mogelijkheid een extra vakantie periode aan te vragen middels een indelingsverzoek. Afhankelijk van zijn saldo aan ten eerste snipperdagen en ten tweede vakantie eenheden zal – indien mogelijk – het verzoek (geheel of gedeeltelijk) worden ingewilligd. De werkgever zal aan de werknemer mededelen hoeveel snipperdagen en vakantie eenheden benodigd zijn om de extra vakantieperiode te kunnen toekennen. De vrije tijd gedurende deze vakantieperiode zal conform bijlage 7 worden vastgesteld. Honorering of afwijzing heeft geen invloed op het prioriteitscijfer.
- b. Ten behoeve van de berekening van het aantal benodigde VE voor de periode dat door de werknemer vrij is gevraagd, geldt dat de periode loopt vanaf de 1e aanvangsmogelijkheid om 06.00 of 14.00 of 22.00 uur op of na de gepubliceerde aanmeldingstijd van de opdracht of aanvang van de standby. De berekening van het aantal benodigde VE stopt aan het einde van een VE om 05.59 of 13.59 of 21.59 uur voorafgaand aan de

aanmeldingstijd voor een volgende of navolgende vluchtopdracht, de aanvang van een standby opdracht of vrije tijdsblok.

7. Vakantierechten bij het niet verrichten van werkzaamheden

Bij het niet verrichten van werkzaamheden geldt in afwijking van punt 1 het volgende.

- a. In geval van het gedurende langer dan 6 maanden (volgens de normen van het BW en de WAO/WIA) niet verrichten van werkzaamheden wegens volledige arbeidsongeschiktheid van de werknemer worden slechts vakantie eenheden opgebouwd en berekend over de laatste 6 maanden van die arbeidsongeschiktheid.
- b. In geval van het niet verrichten van werkzaamheden wegens andere redenen dan volledige arbeidsongeschiktheid, zwanger- en bevallingsverlof (volgens de normen van het BW), vakantie of verplichte opkomst in militaire dienst worden geen vakantie eenheden opgebouwd gedurende deze periode. Het recht aan vakantie eenheden zal naar boven worden afgerond op hele eenheden.
- c. Indien de werknemer aantoonbaar dat hij wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is de hem toegewezen vakantie eenheden te genieten, zal de werkgever hem deze eenheden op een ander tijdstip toekennen. Een en ander met inachtneming van punt a en de voorschriften ten aanzien van ziekmelding en controle.

8. Intrekken van toegekende vakantie eenheden

In overleg met de werknemersorganisatie(s) kan een toegezegde vakantieperiode worden ingetrokken, indien door onvoorziene omstandigheden de geplande productie in gevaar komt. Ingeval werkgever gebruik maakt van deze mogelijkheid, zal zij:

- a. betrokkene hierover met redenen omkleed informeren;
- b. betrokkene alle aantoonbare gemaakte kosten vergoeden;
- c. in overleg met betrokkene een nieuwe vakantieperiode vaststellen;
- d. het individuele prioriteitscijfer van de desbetreffende verlofperiode met 1 verhogen.

9. Verjaring

Alle aanspraken op niet opgenomen vakantie eenheden en snipperdagen vervallen vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraken zijn ontstaan. Voor niet opgenomen vakantie eenheden en snipperdagen wordt geen vergoeding gegeven, behoudens het gestelde in punt 10.

10. Einde dienstverband

De werknemer is gehouden de vakantie eenheden en snipperdagen waarop hij nog recht heeft op te nemen vóór beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Indien de dienstuitvoering dit niet toelaat wordt, conform de berekening in punt 2, voor elke niet opgenomen vakantie eenheid een vergoeding uitgekeerd van 2,66 maal het uurloon en voor elke niet opgenomen snipperdag 8 maal het uurloon.

In geval van overlijden van de werknemer worden eventuele niet opgenomen eenheden en dagen op dezelfde wijze uitbetaald.

Indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer dan wel wegens een dringende reden (als bedoeld in art. 7:677 juncto 7:679 BW) wordt beëindigd, kan voor elke te veel opgenomen vakantie eenheden en elke te veel opgenomen snipperdag een, volgens dezelfde formule berekend, bedrag worden ingehouden op het werknemersinkomen.

Ter bepaling van het uurloon wordt het bruto maandsalaris vermenigvuldigd met 3 en daarna gedeeld door 13. Het zo gevonden weekloon wordt gedeeld door het aantal arbeidsuren conform de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer.

11. Afwijkingen

Werkgever kan in individuele gevallen, op verzoek van en in overleg met de individuele werknemer afwijken van de regeling, zonder dat overleg met de werknemersorganisatie(s) is vereist.

Regeling voor buitengewoon verlof en calamiteitenverlof

1. Buitengewoon verlof is vrije tijd waarop werknemer recht heeft in verband met bijzondere persoonlijke omstandigheden, zonder vermindering van vakantierechten.
2. Aan werknemer zal op zijn verzoek – met inachtneming van artikel 9.2 In de onder punt 3 en 4 genoemde gevallen buitengewoon verlof worden verleend. Een verzoek voor de onder punt 3 genoemde gevallen zal door werknemer ten minste vier weken voor de betrokken datum worden ingediend. Alsdan zal de verzochte vrije tijd geen deel uitmaken van de in bijlage 7, punt 1.26 bedoelde vrije uren. Een verzoek voor vrije tijd voor de onder punt 4 genoemde gevallen zal door werknemer vooraf aan de werkgever worden gemeld onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is meldt de werknemer dit op dezelfde wijze zo spoedig mogelijk, waarbij de werkgever achteraf kan verlangen dat de werknemer aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft kunnen verrichten.

3.1 Voorzienbare gebeurtenissen

- a. Huwelijk of partnerregistratie werknemer: twee dagen; deze dagen hoeven niet met de huwelijksdatum of de dag van de registratie samen te vallen.
- b. Ondertrouw werknemer: halve dag en in bijzondere gevallen - ter beoordeling van het Hoofd Dienst Cabine - de gehele ondertrouwdag.
- c. Huwelijk of partnerregistratie van kinderen, kleinkinderen, stief- en pleegkinderen, ouders, broers, zusters, zwagers of schoonzusters, stief-, pleeg- en schoonouders: de dag van het huwelijk of van de registratie.
- d. Examen: indien het examen in het belang van werkgever kan worden geacht, uitsluitend de voor het afleggen van het examen benodigde tijd.
- e. Verhuizing: twee dagen per jaar.
- f. Keuring militaire dienst: de dag van de keuring; bij langer verzuim moet een verklaring van de keuringsraad worden overlegd.
- g. Het uitoefenen van de kiesbevoegdheid of het vervullen van andere burgerlijke verplichtingen, voor zover de oproep daartoe niet aan zijn schuld te wijten is: de daarvoor benodigde tijd.
- h. 25- en 40-jarig huwelijks- of registratiejubileum van werknemer, 25-, 40-, 50-, en 60-jarig huwelijks- of registratiejubileum van (stief-, pleeg-) ouders, schoonouders en grootouders (ook die van echtgenoot/echtgenote): de dag van het jubileum.
- i. Tot 1 juli 2008: 12½- en 20-jarig dienstjubileum: 1 dag, te weten de dag waarop het jubileum wordt gevierd. Indien het jubileum niet wordt gevierd wordt 1 bijzonder verlofdag toegekend. Vanaf 1 juli 2008: bij 12½-, 25- en 40-jarig dienstverband: 1 dag, te weten de dag waarop het jubileum wordt gevierd. Indien het jubileum niet wordt gevierd wordt 1 bijzonder verlofdag toegekend. Een niet opgenomen dag vervalt aan het einde van het jaar.

3.2 Jubileumregeling

Met ingang van 1 juli 2008 zijn de volgende aanvullingen respectievelijk wijzigingen van toepassing op de jubileumregeling:

- a. Het 25-jarige jubileum bestaat uit de volgende onderdelen:
 - Een gratificatie ter hoogte van een laatstgenoten maandsalaris. Dit salaris is inclusief eventuele persoonlijke toeslagen en exclusief overige toeslagen. Indien de netto uitkering van de gratificatie niet langer fiscaal mogelijk is, wordt deze bruto uitgekeerd.
- b. Voor medewerkers die het 20-jarig jubileum hebben gevierd en per 1 juli 2008 nog niet 30 jaar in dienst zijn geldt de volgende overgangsmaatregel:
 - Geen viering bij 25-jarig dienstverband, maar bij 30 jaar dienstverband;
 - Een gratificatie ter hoogte van een laatstgenoten maandsalaris onder aftrek van de reeds genoten jubileumuitkering bij 20 jaar. Dit salaris is inclusief eventuele persoonlijke toeslag en exclusief overige toeslagen. Indien de netto uitkering van de gratificatie niet langer fiscaal mogelijk is, wordt deze bruto uitgekeerd.
- c. Medewerkers die per 1 juli 2008 het 30-jarig jubileum reeds hebben gevierd, komen niet meer voor deze nieuwe regeling in aanmerking.

4. Onvoorzienbare gebeurtenissen

- a. Overlijden van partner, kinderen, stief- en pleegkinderen: van sterfdag tot en met de dag van uitvaart (tot maximaal vijf kalenderdagen).
- b. Overlijden van ouders: overlijdensdag en de dag daarna, alsmede de dag der uitvaart.
- c. Overlijden van stief-, pleeg-, en schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kleinkinderen, grootouders (ook van partner), schoonzoons, schoondochters: overlijdensdag of dag daarna, alsmede de dag der uitvaart.
- d. Bevalling partner: een dag. Na de bevalling van de partner of degene van wie hij het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken recht op verlof met behoud van loon voor twee dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten. Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de werknemer woont.

- e. Opname in ziekenhuis of andere inrichting van partner, kind, stief- en pleegkind, indien behorende tot het gezin van werknemer: zolang als nodig is tot maximaal een dag. Voor niet-inwonende kinderen, stief- of pleegkinderen in overleg met het Hoofd Dienst Cabine.
 - f. Bij ernstige ziekte van partner, kinderen, stief-, of pleegkinderen, ouders: in overleg met het Hoofd Dienst Cabine.
5. Wanneer een gebeurtenis onder 4.a., 4.b. (voor zover dit ouders c.q. stief- en pleegouders betreft), 4.c. of 4.e. plaatsvindt op een tijdstip waarop werknemer zich in opdracht van werkgever buiten zijn standplaats bevindt, zal werknemer door werkgever in de gelegenheid worden gesteld zo spoedig mogelijk naar zijn standplaats terug te keren. Voor wat betreft 4.c. kan werkgever, alvorens tot toepassing van het in dit punt gestelde over te gaan, advies inwinnen van de behandelend arts.
 6. Over alle hiervoor niet omschreven gevallen wordt door het Hoofd Dienst Cabine beslist nadat hij hierover advies heeft gevraagd aan het Hoofd P&O.
 7. Behoudens het gestelde in punt 3.a. kan buitengewoon verlof niet worden opgespaard.
 8. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is op een dag waarop aanspraak op buitengewoon verlof zou bestaan, wordt geen vervangende dag toegekend, behoudens het gestelde in punt 3.a.
 9. Het salaris wordt doorbetaald voor zover niet uit andere hoofde recht bestaat op enige andere vergoeding over buitengewone verlofdagen. In afwijking op de Wet Arbeid & Zorg zullen de route- en reiskostenvergoedingen volledig worden doorbetaald.

Stationeringsregeling

A. Definities

- A.1. **Aanwijzen:** het verplichten tot het aanvaarden van een tewerkstelling.
- A.2. **Dag:** een tijdsverloop van 22.00 t/m 21.59 uur lokale tijd daaraanvolgend.
- A.3. **Lokale nacht:** een rustperiode waarvan 8 uren liggen tussen 22.00 uur en 09.00 uur lokale tijd.
- A.4. **Week:** een aaneengesloten periode van zondag 22.00 uur LT t/m zondag 21.50 uur LT daaropvolgend
- A.5. **Stationeringsverlof:** een extra vrije dag verkregen in verband met stationering.

B. Algemeen

- B.1. Stationering zal met inachtneming van de vereiste functiekwalificaties als volgt plaatsvinden, waarbij Pusers en CA's afzonderlijk worden beschouwd:
- met inachtneming van C.1.c. op basis van vrijwilligheid in volgorde van senioriteit en bij toerbeurt per basisstation
 - indien er niet voldoende vrijwilligers zijn, door aanwijzing in volgorde van senioriteit en bij toerbeurt per basisstation.
- B.2. Per vervulde vrijwillige stationeringperiode ontstaat vrijstelling van de eerstvolgende verplichte stationeringperiode voor hetzelfde basisstation. Elk aantal aaneengesloten dagen stationering wordt als één periode gerekend.
- B.3. Van de navolgende bijlagen van de CAO zal c.q. kan tijdens stationering op de hieronder genoemde punten worden afgeweken:

- **Bijlage 5**, Regeling verblijfkosten buiten de standplaats:
Het in deze regeling gestelde geldt niet voor vrijwillige stationering. Hiervoor komt een stationeringvergoeding in de plaats zie Appendix II.

- **Bijlage 7**, Werk en rusttijdenregeling:

Art. 2.2. compensatietijd welke verdiend is voor stationering, maar teruggegeven dient te worden tijdens de stationering, zal direct aansluitend aan het stationeringverlof worden toegekend. Compensatietijd welke verdiend wordt tijdens de stationering en teruggegeven dient te worden tijdens die stationering, zal aansluitend aan het stationeringverlof worden toegekend.

Art. 2.5 (minimaal 2 en maximaal 4 sb's tussen twee perioden van vrije tijd)

Art. 5.1 b,c (256 uur vrije tijd per 28 dagen)

Artikel 6 geldt niet voor verplichte stationering, met uitzondering van artikelen 6.1 c, 6.1 d, 6.1 i, 6.2.1, 6.2.2 d, 6.3.1 a en 6.3.1 c.

Afhankelijk van het uit te voeren vluchtenprogramma wordt de vrije tijd toegekend met de volgende minima:

Het tekort aan vrije tijd wordt aansluitend na afloop van de stationeringperiode toegekend, waarbij geldt dat voor een tekort aan vrije tijd van 8 uur of minder, 8 uur wordt toegekend, voor een tekort tussen 8 en 16 uur, 16 uur en voor een tekort van tussen 16 en 24 uur, 24 uur. Deze uren zullen aansluiten op de normale vrije tijd van de betrokken indelingsweek en op verlof uit andere hoofde.

- In aanvulling op artikel 5.1 geldt dat, bij verplichte stationering, de vrije tijd van de eerste week stationering ook in de daaraan voorafgaande week wordt gegeven in aansluiting op de vrije tijd van die voorafgaande week en de betreffende stationeringperiode.
- Bijlage 9, Vakantieregeling, lid 2. is tijdens verplichte stationering niet van toepassing.
- Bijlage 10, Regeling buitengewoon verlof
- Ten aanzien van lid 5. geldt dat de directe kosten van de reis door werkgever worden vergoed. De wijze waarop de terugreis plaatsvindt, wordt in overleg met de werkgever vastgesteld.

- B.4. Een stationering vangt aan bij het begin van de vliegwerktijd van de uitreis en eindigt bij afloop van de vliegwerktijd van de thuisreis.
- B.5. a. Onmiddellijk voorafgaande aan een stationering heeft de werknemer recht op tenminste 3 dagen vrij van dienst.
- b. Na afloop van de stationering wordt stationeringverlof toegekend in de vorm van stationeringverlofdagen. Per aaneengesloten periode van 7 dagen stationering wordt 1 stationeringverlofdag toegekend met een maximum van 12 stationeringverlofdagen per periode. Indien de laatste stationeringweek bestaat uit 3,5

- dag of meer wordt hiervoor 1 stationeringverlofdag toegekend.
- c. Toekenning van uitgestelde vrije tijd en stationeringverlof geschiedt in volgorde aansluitend aan de periode van stationering en in aansluiting op de normale vrije tijd.
- d. Na afloop van de stationering heeft werknemer te allen tijde recht op 4 dagen vrij van dienst, waarvan het verlof uit hoofde van B.5.b en B.5.c. deel uitmaakt.
- e. De stationeringverlofdagen uit hoofde van stationering kunnen op verzoek van de werknemer ook worden genoten op de stationeringplaats of op enige plaats tijdens de thuisreis- onder evenredige vermindering van het gestelde in B.5.c. en B.5.d. – met dien verstande dat hiervoor geen vergoedingen worden verstrekt anders dan bij de normale thuisreis. Bij berekening van het stationeringverlof wordt in dit geval uitgegaan van de geplande thuisreis.
- f. Op verzoek van de werknemer worden de stationeringverlofdagen uit hoofde van stationeringverlof geheel of gedeeltelijk geboekt op zijn rekening-courant met dien verstande dat te allen tijde voldaan wordt aan het gestelde in B.5.d.

- B.6. Werkgever zal er zorg voor dragen, dat tijdens stationering alle verplichtingen van werknemer samenhangend met zijn beroep, zoals medische keuring, training en/of cursus, verlenging van paspoort/inentingen etc. kunnen worden uitgevoerd, waarbij de kosten voor rekening komen van werkgever. Indien in dit verband sprake is van nalatigheid van de werknemer, komen de bovengenoemde kosten voor zijn rekening.
- B.7. Indien werknemer uit hoofde van lid B.6. tijdens stationering te werk wordt gesteld op een ander basisstation dan dat van stationering, wordt een daggeld verstrekt ter grootte van het positieve verschil tussen het daggeld van het nieuwe basisstation overeenkomstig Bijlage 5 en de stationeringvergoeding c.q. het daggeld van de stationeringplaats. Deze stationeringvergoeding c.q. het daggeld van de stationeringplaats wordt gedurende deze periode gehandhaafd. Indien dit basisstation samenvalt met de standplaats wordt de stationeringvergoeding gehandhaafd. Er wordt in dit geval niet in huisvesting en vervoer voor woon-werkverkeer voorzien. Afhankelijk van de duur van de stationering en de hoogte van de stationeringvergoeding zal een voorschot worden uitbetaald. Het voorschot van de stationeringvergoeding wordt verrekend in de maand dat de laatste stationeringvergoeding aan een individuele medewerker wordt uitbetaald.

C. Vrijwillige stationering

C.1

- a. Nadat de stationeringvoorwaarden, voor zover zij niet in deze regeling zijn vermeld, na overleg met de werknemersorganisatie zijn vastgesteld, en werkgever de duur van de stationeringperiode(n) heeft bepaald, worden door werkgever vrijwilligers voor de betreffende periode(n) gevraagd door middel van een rondschrĳven en een intekenformulier conform Appendix I.
- b. In het rondschrĳven aan de werknemers wordt zo mogelijk minimaal vermeld:
 1. plaats van stationering en beschrijving van het project;
 2. perioden waarop kan worden ingeschreven;
 3. stationeringvergoeding en overige vergoedingen;
 4. huisvesting en recreatiemogelijkheden;
 5. faciliteiten gezin;
 6. verzekeringen;
 7. verlof- en reisregeling;
 8. sluitingsdatum intekening.

Werkgever draagt er zorg voor dat iedere werknemer het bovengenoemde rondschrĳven per crewmail ontvangt minimaal 7 dagen voor het sluiten van de intekenperiode.

- c. Indien een werknemer intekent voor twee of meer aaneensluitende perioden kan werkgever hem, indien werkgever dit wenst, voorrang verlenen boven intekenaars op gescheiden perioden.
- d. In de maand september van een jaar worden werknemers, Pursers en CA's met een aansluitend contract, in de gelegenheid gesteld zich voor een 'prestationeringbieding' in te schrĳven. Een 'prestationeringbieding' houdt in dat men in geval van een stationering direct en met inachtneming van beschikbaarheid en van volgorde van de senioriteitlijst kan worden uitgezonden. De lengte van de stationering volgens de 'prestationeringbieding' wordt bepaald door Hoofd Dienst Cabine maar zal nooit langer zijn dan 30 dagen. Deze periode geeft werkgever de gelegenheid de stationering op basis van senioriteit en toerbeurt volgens artikel C.1.a, b en c van deze bijlage te starten. Het stationeringverlof en het eventuele tekort aan vrije tijd zal achteraf volgens de stationeringregeling worden toegekend.

- C.2. Bij stationering van meer dan 30 dagen aaneengesloten is de werknemer gerechtigd, indien de operationele omstandigheden dit toelaten, in eigen huisvesting te voorzien, in welk geval werkgever hem ten hoogste de kosten van de door werkgever ter beschikking gestelde accommodatie vergoedt. Dit geldt alleen indien hieruit geen extra kosten voortvloeien voor werkgever.
- C.3. Indien de stationering een aaneengesloten periode van meer dan 6 maanden zal bedragen en de omstandigheden ter plaatse zulks mogelijk maken, kan de werknemer zijn echtgenote c.q. zijn partner zoals ook bedoeld in Hoofdstuk 1, art. 1.12, met niet-zelfstandige kinderen blijvend laten overkomen vanaf de eerste dag van de stationering. Voor vertrek zijn deze gezinsleden verplicht zich te onderwerpen aan een medische keuring, waarvoor werkgever zal zorg dragen. Werkgever zal zorg dragen voor vervoer van en naar de plaats van stationering en voor passende accommodatie.

Gedurende de aanwezigheid van bovengenoemde gezinsleden zal werkgever een gezinstoelage aan werknemer verstrekken. Deze gezinstoelage zal worden vastgesteld op basis van de reële kosten ter plaatse, aan de hand van de criteria genoemd in appendix II van deze bijlage.

- C.4. Bij een stationering van meer dan 12 aaneengesloten maanden zal werkgever werknemer en zijn ter plaatse verblijvende gezinsleden eenmaal per jaar in de gelegenheid stellen de vakantie elders door te brengen. Werkgever zal voor vervoer zorg dragen, waarvan de kosten maximaal die van de door werkgever te maken vervoerskosten naar Nederland zullen bedragen.
- C.5. Tijdens vakantie vervallen te allen tijde de stationeringvergoeding en overige vergoedingen per actueel opgenomen vakantiedag.
- C.6. Werknemers met een eerste overeenkomst voor bepaalde tijd van minder dan één jaar en oproepkrachten komen slechts in aanmerking voor stationering indien er zich voor een bepaalde periode geen vrijwilligers vanuit het overige bestand hebben gemeld vóór de sluitingsdatum als vermeld onder lid C.1.b.

D Verplichte stationering

- D.1. Een verplichte stationering bedraagt maximaal 17 dagen. Indien op grond van operationele of economische noodzaak een langere stationering nodig is, kan de stationeringperiode in overleg met de individuele werknemer verlengd worden tot maximaal 30 dagen.
- D.2. Bij voorgenomen verplichte stationering zal het inlichten van de werknemer zo mogelijk 30 dagen doch minimaal 7 dagen voor de aanvang van de stationering geschieden.
- D.3. Tijdens verplichte stationering zal een daggeld worden verstrekt conform Bijlage 5, Regeling verblijfkosten buiten de standplaats.
- D.4. In geval van verplichte stationering zal de tijdsduur tussen twee stationeringperioden minimaal 21 dagen bedragen.
- D.5. Bij verplichte stationering bedraagt de vrije tijd per week minimaal 48 aaneengesloten uren waarin tenminste 2 lokale nachten.

E Uitzonderingen

- E.1. Voor een (vrijwillige of verplichte) stationering kunnen worden overgeslagen degenen:
 - a. die vakantie hebben tijdens de stationeringperiode, tenzij het een verplichte stationering betreft. In dat geval zal werknemer worden overgeslagen;
 - b. die een nevenfunctie bekleden welke na overleg met de werknemersorganisatie ter beoordeling van het Hoofd Dienst Cabine, niet door anderen waargenomen kan worden;
 - c. die in speciale sociale omstandigheden verkeren, zoals ziekte gezinsleden e.d. ter beoordeling van het Hoofd Dienst Cabine;
 - d. die naar een andere functie overgaan, een en ander ter beoordeling van het Hoofd Dienst Cabine;
 - e. die ziek zijn, voor zover er aanwijzingen bestaan, dat de ziekte de aanvangsdatum van de stationering zal overschrijden, een en ander ter beoordeling van het Hoofd Dienst Cabine waar bij twijfel advies aan de Arbo-dienst zal worden gevraagd. Dit geldt tevens voor medewerkers die beperkt inzetbaar zijn;
 - f. die minder dan een periode van 6 maanden in een functie werkzaam zijn, zulks ter beoordeling van het Hoofd Dienst Cabine, een en ander na overleg met de werknemersorganisatie;
 - g. die in de periode van 18 maanden voorafgaand aan een nieuwe stationering reeds vrijwillig gestationeerd zijn geweest;
 - h. die niet beschikbaar zijn vanwege verlopen van legality.

F Slotbepalingen

- F.1. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet of waarin over de juiste toepassing van de regeling twijfel bestaat, zal in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) worden beslist.
- F.2. Slechts in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) kan van deze regeling worden afgeweken.

Appendix 1

Ondergetekende.....
wenst in de periode totvoor de
volgende maand(en) of periode(n) in aanmerking te komen voor stationering in
.....

van	tot
1.
2.
3.
4.
5.
6.

vergezeld van de volgende gezinsleden:

Naam:	Leeftijd:
.....
.....
.....

Eventuele opmerkingen:

Datum:	Handtekening:
.....

Appendix II

Bij de bepalingen van de hoogte van de stationeringvergoeding wordt rekening gehouden met de reële kosten voortkomend uit wonen en werken, zoals:

- eventuele hogere kosten van levensonderhoud ter plaatse;
- eventuele extra kosten in verband met het wonen in hotels;
- te onderhouden contacten met Nederland.

Bij de bepaling van de gezinstoelage worden de additionele kosten van een uitgebreid huishouden ter plaatse in aanmerking genomen.

Bij de bepaling van de onderwijstoelage wordt ervan uitgegaan dat dit onderwijs zoveel mogelijk volgens het Nederlandse onderwijssysteem dient te worden voortgezet.

Bij de bepaling van de huisvestingstoelage wordt ervan uitgegaan dat de kosten van huisvesting in Nederland doorlopen. Dit betekent dat huisvesting tijdens stationering in principe voor rekening van werkgever is, rekening houdend met lid C.2.

Regeling (hotel)accommodatie buiten de standplaats

1. Werkgever zal zorgen voor (hotel)accommodatie voor buiten de standplaats overnachtende werknemers.
2. (Hotel)accommodatie zal uitsluitend ter beschikking van de werknemer staan en dient aan de volgende normen te voldoen:
 - a. een kamer zal niet kleiner zijn dan circa 3 x 4 meter en voorzien zijn van:
 - een afgescheiden bad/douchegelegenheid met toilet;
 - slaap- en zitgelegenheid en behoorlijke verlichting;
 - redelijk licht-dichte gordijnen;
 - airconditioning en verwarming indien temperatuur of klimaat daartoe aanleiding geven;
 - voorziening tegen geluidsoverlast.
 - b. redelijke ligging ten opzichte van winkels en recreatiemogelijkheden;
 - c. een aan de aankomst- en vertrektijd aangepaste service, indien het een hotel betreft;
 - d. doorlopende beschikbaarheid van een normaal geoutilleerde keuken, indien het een appartement of woning betreft.
3. Indien (hotel)accommodatie welke aan het bovenstaande voldoet, niet beschikbaar is, kan van de normen worden afgeweken.
4. De keuze van (hotel)accommodatie zal door werkgever worden gemotiveerd ten overstaan van de werknemersorganisatie(s) voor zover het meer dan incidentele overnachtingen betreft.

Regeling overgang van vliegfunctie naar grondfunctie

1. Bij overgang van een onder deze CAO vallende arbeidsovereenkomst naar een arbeidsovereenkomst vallende onder de CAO voor het grondpersoneel zal de duur van de bestaande overeenkomst worden gehandhaafd. Alleen in gevallen waarbij de pensioengerechtigde leeftijd van de twee CAO's onderling verschilt, wordt de duur van de arbeidsovereenkomst aangepast. Werkgever en werknemer kunnen zonodig anders overeenkomen.
2. Gedurende het tijdvak waarbinnen de vliegfunctie wordt uitgeoefend, zal de werknemer moeten blijven voldoen aan de door werkgever vastgestelde en vast te stellen eisen betreffende vakkennis en representativiteit, alsmede aan de medische eisen van de door werkgever aan te wijzen geneeskundige.
3. Ingeval niet respectievelijk niet meer wordt voldaan aan de in artikel 2. gestelde eisen, zal dat voor werkgever aanleiding zijn de vliegfunctie te beëindigen en een passende grondfunctie - indien beschikbaar - aan te bieden. Mocht een aanbod voor een passende grondfunctie door de werknemer worden afgeslagen, dan zal dat voor werkgever aanleiding zijn beëindiging van de dienstovereenkomst na te streven.
4. Naast het gestelde in artikel 4.4. van de CAO zal werkgever ernaar streven individueel de voorkomende vacatures voor grondfuncties aan te bieden. Werknemer zal zich individueel uitspreken of hij wel of niet daarnaar wenst te reflecteren. Indien werknemer voor grondfuncties reflecteert, wordt hij tezamen met de overige reflectanten opgenomen in de interne sollicitatieprocedure. Ter vervulling van vacatures hanteert werkgever de norm dat werknemer moet voldoen aan de functie-eisen van de betreffende functie en dat de reflectant met de beste kwalificaties zal worden geaccepteerd.
5. Op verzoek van de werknemer vergoedt de werkgever de kosten van een beroepskeuzetest van een in deze erkend adviesbureau, op basis van ingediende factuur.
6. Tevens kan de werknemer in aanmerking komen voor een studiekostenvergoeding van maximaal € 1361,34 per studieovereenkomst. Werknemer dient aan te tonen en als zodanig een intentieverklaring af te geven, dat de studie gericht is op het verkrijgen van een grondfunctie bij werkgever, dan wel een functie elders. Studieverlof kan op individuele basis worden verleend indien de studie respectievelijk cursus dit noodzakelijk maakt. Alsmede indien de dienst dit toelaat.
7. Bij overgang naar de grondfunctie is de CAO voor grondpersoneel van toepassing. Zo zal eveneens van toepassing zijn de in deze CAO gehanteerde methodiek, teneinde de inschaling in de salaristabel van deze CAO mogelijk te maken.
8. Indien er geen passende grondfuncties voorhanden zijn, zal de arbeidsovereenkomst worden beëindigd. In dat geval zal werknemer recht hebben op een schadeloosstelling, gelijk aan 2 weken bruto basissalaris per dienstjaar, e.e.a. met een maximum van 26 weken.

Regeling Uniformkleding

1. Algemeen

- a. Werkgever stelt vast welke werknemers in diensttijd uniformkleding dragen.
- b. Uniformkleding wordt aan werknemer gratis in bruikleen verstrekt.
- c. De eerste verstrekking wordt aan de werknemersorganisatie(s) bekend gemaakt, indien werkgever de aantallen uniformonderdelen in ongunstige zin wil wijzigen, zal dit niet anders geschieden dan in overleg met de werknemersorganisatie(s).
- d. Herverstrekking vindt jaarlijks plaats naar behoefte van werknemer/werkgever onder inlevering van het oude uniformonderdeel.

2. Onderhoud uniformkleding

Onderhoud van de uniformkleding is voor eigen rekening van werknemer, doch maandelijks kunnen de kosten van eenmaal stomen van rok/vestje/jasje of uniformcolbert/-pantalon/spencer bij werkgever worden gedeclareerd. Stomen van mantel of jas mag maximaal twee keer per jaar worden gedeclareerd. Voor het chemisch reinigen van uniformkleding tijdens verblijf buiten de standplaats is Bijlage 5, punt 6.c. van toepassing.

3. Einde dienstverband

Alle in bruikleen verstrekte uniformkleding dient bij het einde van het dienstverband bij werkgever te worden ingeleverd.

4. Slotbepalingen

Ter uitvoering van deze regels, alsmede ten aanzien van het dragen van uniformkleding zijn nadere bedrijfsbepalingen vastgesteld.

Regeling militaire dienst

Ter uitvoering van het gestelde in artikel 6.17. van de CAO, geldt, met inachtneming van het gestelde in artikel 7: 670 lid 3 BW, het volgende:

1. De werknemer wordt gedurende de periode dat hij in militaire dienst verblijft non-activiteit verleend, voor zover het dienstverband niet gedurende deze periode eindigt.
2. Eerste oefening
 - a. Gedurende de non-activiteit heeft werknemer geen recht op enige tegemoetkoming of uitkering van welke aard dan ook vanwege werkgever, terwijl voorts de artikelen 4.11, 6.2, 6.10, 6.13, 9.1, 9.2, 9.3, 10.1, 10.3, 10.5 en 10.8 van de CAO niet van toepassing zijn.
 - b. De werknemer aan wie non-activiteit is verleend, is gehouden tenminste 14 dagen voor de ingang van groot c.q. klein verlof, de werkgever te melden of hij wederom in actieve dienst van werkgever wenst te treden. Indien werknemer zich zonder geldige redenen niet houdt aan deze meldingsplicht zal het dienstverband als beëindigd worden beschouwd.
3. Herhalingsoefeningen in Nederlandse militaire dienst
 - a. Tijdens non-activiteit in verband met de herhalingsoefeningen zal werkgever de werknemer met een dienstverband van 1 jaar of langer, een uitkering toekennen, voorzover het militaire inkomen (inclusief inkomensvergoeding) lager is dan zijn laatstgenoten nettosalaris, mits aan werkgever wordt aangetoond, dat de werknemer zijn rechten jegens de overheid geldend heeft gemaakt.
 - b. De onder a. genoemde regeling is slechts van toepassing indien het verblijf in militaire dienst niet het gevolg is van het toedoen of nalaten van de werknemer c.q. het militaire inkomen (inclusief inkomensvergoeding) niet is verminderd als het gevolg van het toedoen of nalaten van de werknemer.
 - c. Tijdens deze non-activiteit zijn de artikelen: 6.2, 6.10, 6.13, 9.2, 9.3, 10.1 en 10.5 van de CAO niet van toepassing.

4. Herhalingsoefeningen van buitenlandse werknemers

In beginsel geldt ook voor hen de onder punt 3 vermelde regeling. Indien evenwel deze herhalingsoefening langer of aanzienlijk veelvuldiger dan in Nederland gebruikelijk blijkt te duren, respectievelijk voorkomt, zullen werkgever en de werknemersorganisatie(s) van geval tot geval bezien, in hoeverre de voor werknemers in Nederlandse militaire dienst geldende regelingen, voor wat betreft de tijdsduur en hoogte van de aanvullende uitkering, als bedoeld in punt 3, op deze buitenlandse werknemers van toepassing zijn. Werkgever zal de werknemer geen financiële tegemoetkoming verlenen in de reiskosten naar en van het land waar de militaire dienstplicht moet worden vervuld, doch zal haar medewerking verlenen tot het eventueel verkrijgen van gereduceerd vervoer.

Regeling molestie en bedrijfsongeval

Voor de werknemer die overlijdt of blijvend invalide wordt als gevolg van:

- a. molestie als vermeld in artikel 10.11. van de CAO
of
- b. een ongeval in en door de dienst (waaronder begrepen woon-/werkverkeer), anders dan als gevolg van molestie,

geldt de volgende regeling:

1. In geval van overlijden zal werkgever aan de personen als vermeld in artikel 10.8.1. van de CAO gedurende een periode van zes jaar jaarlijks een uitkering doen ter hoogte van tweemaal het laatstelijk rechtens geldende maandsalaris, voor welk salaris een minimum ter hoogte van de maximale maandelijkse WAO/WIA-uitkering en een maximum ter hoogte van driemaal de maximale maandelijkse WAO/WIA-uitkering zal worden aangehouden.
2. In geval van overlijden kan - ter beoordeling van werkgever - aan de in artikel 10.8.2. bedoelde personen gedurende een periode van zes jaar een jaarlijkse uitkering plaatsvinden ter hoogte van één maandsalaris met een maximum van de maximale maandelijkse WAO/WIA-uitkering.
3. In geval van overlijden zal in het artikel 10.8.3. bedoelde geval aan de personen die daarvoor naar het oordeel van werkgever in aanmerking komen, een eenmalige uitkering van € 2268,90 worden gedaan.
4. In geval van blijvende algehele invaliditeit, naar de normen van de WAO/WIA, zal werknemer gedurende een periode van zes jaar in aanmerking komen voor een jaarlijkse uitkering ter hoogte van eenmaal het laatstelijk rechtens geldende maandsalaris, met een maximum ter hoogte van de maximale maandelijkse WAO/WIA-uitkering.

In geval van gedeeltelijke blijvende invaliditeit zal de uitkering worden verminderd tot het percentage der invaliditeit als vastgesteld op grond van de WAO/WIA.

Deze uitkeringen zullen voor het eerst plaatsvinden twaalf maanden na de dag van het ontstaan van invaliditeit.

5. In bijzondere gevallen, bijvoorbeeld bij emigratie, zal op verzoek van betrokkene(n) afkoop van de onder de punten 1, 2 of 4 vermelde uitkeringen kunnen plaatsvinden.
6. Voorwaarde voor toekenning van een uitkering is dat degenen die een uitkering zullen ontvangen
 - a. afstand doen van elke claim tot schadevergoeding terzake jegens werkgever en/of de bedrijven of instellingen waarvoor werkgever de aansprakelijkheid op zich heeft genomen
en/of
 - b. eventuele rechten op schadevergoeding terzake jegens één of meer derden aan werkgever hebben overgedragen en wel tot het bedrag van de uitkering.

Het recht op de uitkering als bedoeld in de punten 1, 2 en 3 van deze bijlage vervalt indien de claim niet binnen een jaar na de ongevaldatum is ingediend.

Regeling in geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof en adoptieverlof

1. Zwangerschap

- a. De zwangere werknemer geeft aan de direct leidinggevende aan wanneer zij het uitoefenen van haar eigen functie niet langer wenselijk acht. Vervolgens wordt in overleg het tijdstip bepaald waarop werknemer niet langer in haar eigen functie tewerkgesteld wordt. Dit tijdstip wordt eveneens in overleg bepaald indien werkgever tewerkstelling in de eigen functie niet langer wenselijk acht. Het advies van de Arbo arts kan bij genoemde beslissingen worden betrokken.
- b. Aan de werknemer die zwanger is, kunnen door werkgever andere passende werkzaamheden worden aangeboden. De werknemer die deze werkzaamheden verricht, behoudt gedurende deze periode haar vaste brutosalaris.
- c. Gedurende de in punt 1b bedoelde tewerkstelling zijn de artikelen 6.2, 6.10, 8.1, en 8.3 van de CAO, alsmede de Bijlagen 7, 11, 14 en 18 niet van toepassing.
Op extra dagen vrije tijd, zoals bedoeld in artikel 9.3, wordt vrijaf gegeven, voor zover de dienst het toelaat. In verband hiermee worden de "feestdagen" zoals bedoeld in Bijlage 9, punt 2, verminderd naar rato van de duur van de in punt 1b bedoelde tewerkstelling; dit aantal resterende feestdagen wordt naar boven afgerond op hele dagen.
- d. Indien de werknemer de werkzaamheden zoals bedoeld in punt 1b niet of niet meer wenst te verrichten zal haar non-activiteit worden verleend tot de in de Wet Arbeid en Zorg artikel 3:1 bedoelde periode van 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum, dan wel – indien dit eerder is – tot het einde van het dienstverband. Gedurende deze periode van non activiteit ontvangt de werknemer een uitkering ten bedrage van 60% van het salaris en worden alle overige arbeidsvoorwaarden naar rato van deze uitkering berekend. Tijdens deze non-activiteit zijn de artikelen 9.1, 9.2, 9.3, 10.1, 10.4 en 10.5 alsmede de Bijlagen 2 en 2a punten 1, 3 en 4 niet van toepassing.

2. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

- a. De vrouwelijke werknemer heeft recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof ingevolge de Wet Arbeid en Zorg. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.
Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken of zoveel meer als het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder dan zes weken heeft bedragen. Voor de toepassing van het in de vorige zin gestelde worden dagen waarover de vrouwelijke werknemer op grond van artikel 29a, tweede lid, van de Ziektewet ziekingeld heeft genoten in de periode dat zij recht heeft op zwangerschapsverlof, maar dat verlof nog niet is ingegaan, aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.
- b. De vrouwelijke werknemer meldt aan de werkgever:
 - de dag met ingang waarvan zij het zwangerschapsverlof opneemt uiterlijk drie weken voor die dag;
 - haar bevalling uiterlijk op de tweede dag volgend op die van de bevalling.
- c. De werknemer wiens dienstverband niet voordien is geëindigd aansluitend aan het bevallingsverlof wederom in haar oorspronkelijke functie worden tewerkgesteld.

3. Ouderschapsverlof

- a. De werkgever zal, conform de voorwaarden en vereisten van de Wet Arbeid en Zorg, aan de werknemer die tenminste 1 jaar in dienst is, ouderschapsverlof toekennen voor ieder kind tot de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.
De omvang van het verlof is afhankelijk van de omvang van het dienstverband. Als regel geldt dat het totaal aantal uren ouderschapsverlof de arbeidsduur per week bedraagt, gerekend over zesentwintig weken. Voor de verdeling van de verlof uren over de werkweek geldt als standaardregel dat het aantal uren per week ten hoogste de helft van de normale arbeidsduur per week is, waarbij het verlof maximaal twaalf maanden duurt en in één keer en ononderbroken opgenomen dient te worden.
- b. In afwijking van de standaardregel kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 - verlof voor een langere periode dan twaalf maanden,
 - of
 - het verlof op te delen in ten hoogste zes perioden, waarbij iedere periode ten minste één maand bedraagt,
 - of
 - meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.

De werkgever kan het verzoek van de werknemer, zoals hier bedoeld afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

- c. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof. De werknemer dient schriftelijk en tenminste 2 maanden voor de ingangsdatum het voornemen om gebruik te maken van dit verlof kenbaar te maken aan de werkgever.
- d. Het salaris en alle overige arbeidsvoorwaarden worden naar rato van het opgenomen verlof toegepast.
- e. Tijdens de periode van ouderschapsverlof wordt desgewenst de pensioenopbouw volledig voortgezet, op basis van de pensioen- grondslag behorende bij het tewerkstellingspercentage dat van toepassing was direct voor de ingang van het ouderschapsverlof. De bestaande bijdrageverdeling wordt gehandhaafd.

4. Kortdurend zorgverlof

- a. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon zoals bedoeld in Bijlage 10 punt 4a en b. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week.
- b. De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het kortdurend zorgverlof opneemt onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden. Bij de melding geeft de werknemer ook de omvang, de wijze van opnemings- en de vermoedelijke duur van het verlof aan. Het verlof gaat in op het tijdstip waarop de werknemer het opnemen ervan meldt aan de werkgever.
- c. Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof en/of de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft verricht in verband met de noodzakelijke verzorging van een persoon.
- d. Over elke opgenomen zorgverlofdag heeft de werknemer recht op 70% van het bruto salaris tot het maximum dagloon. Alle overige arbeidsvoorwaarden zullen naar rato aangepast worden, met uitzondering van de kostenvergoedingen en de pensioenopbouw die volledig zullen worden voortgezet.

Op verzoek van de werknemer kan de werknemer in plaats van het opnemen van kortdurend zorgverlof vakantie-eenheden opnemen. Bij de aanvraag van de vakantie-eenheden kan de werknemer aangeven dat het verlof is bestemd voor zorgtaken, zodat de vakantieaanvraag met prioriteit toegekend kan worden. De opname van vakantie-eenheden heeft derhalve geen invloed op het loon.

5. Langdurend zorgverlof

- a. De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor de verzorging van een levensbedreigende zieke partner, kind of ouder zoals opgenomen in artikel 5:9 WAZO. Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.
- b. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 12 weken. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
- c. In afwijking van de standaardregeling kan werknemer de werkgever verzoeken om:
 - verlof voor een langere periode dan 12 weken tot ten hoogste 18 weken of
 - meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
- d. De werknemer dient het verzoek om verlof ten minste twee weken voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk in bij de werkgever onder opgave van reden. Bij de vermelding geeft de werknemer ook de persoon die verzorging behoeft, het tijdstip van ingang, de omvang, de voorgenomen duur en de spreiding van de uren over de week.

De werknemer verstrekt desgevraagd aan werkgever schriftelijk aanvullende informatie waarmee hij aannemelijk maakt dat de persoon ten behoeve van wie het verlof aanvraagt, levensbedreigend ziek is. Werkgever doet hiertoe een schriftelijk verzoek binnen een week nadat het verzoek om verlof bij hem is ingediend.

- e. Werkgever kan het verzoek om langdurend zorgverlof van de werknemer afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

6. Adoptie- en pleegzorg

- a. De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind recht op verlof zonder behoud van loon. Het recht op verlof in verband met adoptie bestaat gedurende een tijdvak van achttien weken en bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten weken. Het recht bestaat vanaf twee weken voor de eerste dag dat de feitelijk opnemings- ter adoptie een aanvang heeft genomen of zal nemen, zoals die dag is aangeduid in een door de werknemer aan de werkgever overgelegd document waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen. Indien tegelijkertijd twee of meer kinderen feitelijk ter adoptie worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van één van die kinderen.
- b. Punt 6a is onverkort van toepassing indien het kind een pleegkind betreft, dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 39 van de Wet op de jeugdhulpverlening.
- c. De werknemer meldt aan de werkgever het opnemen van het verlof bedoeld in de punten 6a en b zo mogelijk uiterlijk drie weken voor de dag van ingang van het verlof onder opgave van de omvang van het verlof. Bij de melding worden documenten gevoegd waarbij een kind ter adoptie of pleegkind is of zal worden opgenomen.

- d. De werknemer heeft gedurende het verlof geen recht op loon en ook alle overige arbeidsvoorwaarden worden aangepast. Indien de werknemer een uitkering aanvraagt zal echter de vakantietoeslag op basis van de uitkering berekend worden. In afwijking hiervan kan de werknemer tijdens de periode van adoptieverlof desgewenst de pensioenopbouw geheel voor eigen rekening voortzetten, op basis van de pensioengrondslag behorende bij het tewerkstellingspercentage dat van toepassing was direct voor de ingang van het adoptieverlof.

Loopbaanregeling voor cabinepersoneel

1. Functies

Bij het cabinepersoneel worden de volgende functies onderscheiden (in volgorde van hoog naar laag):

- a. Purser
- b. Cabin attendant

Note: Een Purser kan tevens tewerkgesteld worden als Cabin attendant; het omgekeerde kan slechts als omschreven in punt 4 respectievelijk de punten 5 en 6 van deze bijlage.

Bij ingebruikneming van andere typen vliegtuigen zal met de werknemersorganisatie(s) overleg plaatsvinden over de relatie functie en de tewerkstelling.

2. Promotie

Uitgangspunt is dat Cabin Attendants worden voorbereid en geacht om in 3 tot 5 jaar Purser te worden.

Promotie is afhankelijk van:

- a. vacatures in hogere functie
- b. geschiktheid voor de hogere functie
- c. plaats op de volgordelijst, tenzij er sprake is van zwaarwegende redenen om daar vanaf te wijken.

3. Procedure

3.1 Algemeen

a. Vacatures

De benodigde aantallen cabinepersoneel in elke functie worden periodiek door werkgever door middel van een zo nauwkeurig mogelijke planning vastgesteld. Werkgever bepaalt voorts de hieruit voortvloeiende vacatures en het tijdstip waarop deze moeten worden vervuld. Zij, die hiervoor in aanmerking komen, worden zo tijdig mogelijk ingelicht.

b. Geschiktheid

De geschiktheid voor de hogere functie wordt door werkgever vastgesteld op grond van de voor de functie gestelde eisen. Hierbij zullen examens en beoordeling belangrijke hulpmiddelen zijn. Indien iemand niet geschikt bevonden wordt, zal dit hem/haar door of namens het Hoofd Cabin Crew schriftelijk worden medegedeeld.

c. Vrijwilligheid

Promotie van degenen die op grond van het voorgaande daarvoor in aanmerking komen, geschiedt op basis van vrijwilligheid. Wanneer binnen het korps cabinepersoneel geen vrijwilligers, die aan de eisen voldoen, beschikbaar zijn, zal werkgever op andere wijze in de vacature(s) voorzien. Slechts in uiterste instantie zal tot aanwijzing worden overgegaan.

d. Volgordelijst

Per functie wordt een volgordelijst bijgehouden. Bij indiensttreding wordt betrokkene onder aan de betreffende lijst geplaatst. Bij gelijke datum van indiensttreding wordt de volgorde bepaald door de geboortedatum. Mocht bovendien de geboortedatum gelijk zijn dan wordt de alfabetische lexicografische volgorde aangehouden.

Bij promotie wordt betrokkene onder aan de volgordelijst van de betreffende functie geplaatst. Bij gelijktijdige promotiedatum wordt op de volgordelijst voor de hogere functie dezelfde volgorde aangehouden welke betrokkenen onderling hadden op de volgordelijst van de lagere functie.

Men wordt van de lijst afgevoerd bij einde dienstverband, afkeuring, e.d.

De volgordelijsten zullen één keer per jaar worden gepubliceerd (omstreeks 1 juli).

e. Beschikbaarheid voor de opleiding

Wanneer een lid van het cabinepersoneel niet beschikbaar is voor promotie en in de vacature voorzien moet worden door promotie van een collega, komt eerstgenoemde weer in aanmerking wanneer zich opnieuw een vacature voordoet.

3.2 CAP-contract (CA purser to Be)

- a. Ingaande 2009 wordt een bepaald aantal Cabin Attendants (CA's) volgens onderstaande regels een arbeidsovereenkomst voor drie jaar, genaamd CAP-contract, aangeboden voorafgaand aan de benoeming tot purser.
- b. Op 1 november van een kalenderjaar zal transavia.com de omvang bepalen van het in redelijkheid te verwachten benodigde aantal Purses over drie jaar aan de hand van de verwachte productievoorraad en het aantal Purses in vaste dienst, zulks ter beoordeling van transavia.com. transavia.com zal aan alle CA's communiceren hoeveel plaatsen er zijn ("beschikbare CAP plaatsen") en alle CA's zoals bedoeld in Bijlage 2 art. 1.2A sub b, worden in de gelegenheid gesteld zich voor een bepaalde datum schriftelijk aan te melden voor een CAP plaats. Deze aanmeldingskans zal tenminste één maal in het kalenderjaar aangeboden worden.
- c. De voorwaarden waaraan men moet voldoen voor een CAP-contract zijn:
 - werkzaam als CA2;

- minimaal 18 maanden werkelijke vliegervaring binnen transavia.com;
 - een positief afgeronde talentest (de test moet in het jaar direct voorafgaande aan de aanmelding zijn afgelegd); in ieder kalenderjaar zullen er tenminste twee gelegenheden worden geboden de talentest af te leggen;
 - een afgelegd assessment, welke uitgevoerd wordt door een onafhankelijk extern bureau in de maand na de schriftelijke aanmelding;
 - purser potentieel, wat blijkt uit het zogenaamde PPG-formulier van het laatste beoordelingsgesprek met de Unit Coach;
 - bij voorkeur diploma MBO 4 luchtvaartdienstverlening.
- d. De CA's die aan de voorwaarden voldoen, zich tijdig schriftelijk aangemeld hebben en voor zover er voldoende beschikbare CAP plaatsen zijn, krijgen een CAP-contract aangeboden dat gedurende de drie jaar of aansluitend na drie jaar opgevolgd zal worden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaald tijd in de functie van Purser, mits de purseropleiding met succes is afgesloten en behoudens bijzondere omstandigheden (zoals langdurige arbeidsongeschiktheid bij het einde van het CAP-contract)
- e. Indien er meer gekwalificeerde CA's zijn dan beschikbare CAP plaatsen, worden de CA's met de hoogste senioriteit, conform Bijlage 18 art. 2 lid c, als eerste geplaatst.

4. Afwijkingen

In gevallen waarin de werkelijkheid van de planning afwijkt door onvoorziene omstandigheden of door een hoog ziektepercentage of door perioden van mist, kan aan een lid van het cabinepersoneel de taak van de naasthogere dan wel de naastlagere functie worden opgedragen. Dit zal geen consequenties hebben ten aanzien van salaris, promotie e.d. Indien er in een bepaalde functie een vacature is, kan deze tijdelijk door een lid van het cabinepersoneel in de naastlagere functie worden waargenomen tot definitief daarin is voorzien.

5. Tijdelijk teveel aan pusers

Een tijdelijk teveel aan pusers wordt opgevangen door het tewerkstellen in de naastlagere functie. Deze tewerkstelling zal geen consequenties hebben ten aanzien van salaris, promotie, e.d.

Het in punt 5 van deze bijlage gestelde is gebaseerd op het beginsel dat arbeidsgeschikte werknemers aan het arbeidsproces blijven deelnemen zolang passend werk voor hen beschikbaar is.

6. Tijdelijke uitoefening van een andere functie tijdens de vluchtuitvoering

Indien door ziekte of verstoring in de uitvoering "en route" een cabinebemanning incompleet raakt kan tijdelijke tewerkstelling in een andere functie plaatsvinden, teneinde de vluchtuitvoering op gang te kunnen houden.

Deze tewerkstelling zal niet langer duren dan strikt noodzakelijk is en zal geen consequenties hebben ten aanzien van salaris, promotie, e.d.

7. Datum in dienst

Indien een lid van het cabinepersoneel een nieuw dienstverband aangaat, nagenoeg aansluitend aan een direct voorafgaand tijdelijk dienstverband, wordt de datum van aanvang van het eerste tijdelijk dienstverband gerekend als de datum indiensttreding voor de bepaling van de volgorde op de volgordelijsten genoemd onder punt 3 d van deze bijlage.

N.B. Nagenoeg zal max. een periode van drie maanden omvatten.

8. Afspraken omtrent employability Purser 757

Onder Purser 757 wordt in dit artikel verstaan: de werknemer die op 1 juni 2004 over een aanstelling als purser 757 beschikte.

In het kader van lifetime employability wordt aan de Purser 757 de mogelijkheid geboden gebruik te maken van onderstaande regeling.

1. Aan alle Pusers 757 wordt de mogelijkheid geboden, geheel vrijwillig, een loopbaanbegeleidingstraject te volgen, gericht op het vinden van een nieuwe functie binnen of buiten de organisatie van transavia.com (hoewel het niet uit te sluiten is, is plaatsing in een functie binnen transavia.com niet te verwachten). Een dergelijk traject biedt de Purser 757 de mogelijkheid zijn/haar kernkwaliteiten, competenties en groeimogelijkheden in kaart te brengen. De programma's kunnen een uitgebreid persoonlijk assessment omvatten bij een extern bureau. Vervolgens worden bijvoorbeeld concrete loopbaandoelstellingen geformuleerd en de handvatten aangereikt om deze doelstellingen te realiseren. transavia.com zal de kosten van een dergelijk traject dragen tot een bedrag van maximaal € 7.000,- exclusief BTW.
2. Indien de Purser 757 besluit een dergelijk traject te willen volgen wordt met de werknemer een plan van aanpak opgesteld. In dat plan van aanpak staan de te nemen acties en een tijdschema. Uitgangspunt is begeleiding naar een andere functie binnen een periode van zes maanden. Na ommekomst van die periode eindigt de arbeidsovereenkomst voor de functie van Purser 757 met transavia.com met wederzijds goedvinden. Tijdens de periode van zes maanden, kan in overleg besloten worden dat de werknemer gedeeltelijk vrijgesteld wordt van werkzaamheden.
3. Op het moment dat de arbeidsovereenkomst met transavia.com eindigt ontvangt de werknemer (ongeacht het antwoord op de vraag of de werknemer een nieuwe functie heeft of niet) een bruto vergoeding van naar rato van de deeltijdfactor € 18.000,-.
4. Pusers 757 die gebruik willen maken van deze regeling moeten dit voor 1 april 2009 kenbaar maken.

9. Overgang naar grondfunctie bij bereiken pensioenrichtleeftijd

1. De werknemer die nog niet kiest voor pensionering conform de pensioenregeling voor Cabinepersoneel kan opteren voor een grondfunctie. Voor de overgang zijn de bepalingen in Bijlage 13 van toepassing.
2. Werknemer dient te voldoen aan de normen met betrekking tot het functioneren als lid van het cabinepersoneel, waaronder representatieve aspecten zoals deze uit hoofde van commerciële overwegingen voor een functie bij het cabinepersoneel noodzakelijk zijn. Indien naar de mening van werkgever door werknemer niet meer wordt voldaan aan deze normen, zal zo mogelijk aan werknemer met een overeenkomst voor onbepaalde tijd een passende grondfunctie worden aangeboden. Voor de eventuele overgang van een cabinefunctie naar een grondfunctie zijn de bepalingen van Bijlage 13 van toepassing.
2. Aan werknemer kunnen werkzaamheden worden opgedragen die verband houden met taken die normaliter door grondpersoneel worden verricht en niet behoren tot de tewerkstelling als cabinepersoneel. Deze taken dienen in het algemeen in het verlengde te liggen van de werkzaamheden van het cabinepersoneel zoals begeleiding van passagiers, passagewerkzaamheden, instaprocedures e.d.
Daarnaast kan incidenteel, indien daartoe de noodzaak en de geschiktheid bestaat, de werknemer binnen werkgever andere representatieve/administratieve werkzaamheden, w.o. telefooncentrale worden opgedragen. Indien de grondwerkzaamheden anders dan een incidenteel karakter dragen en voor deze werkzaamheden geen vrijwilligers aanwezig zijn, zal dit soort tewerkstellingen in overleg met de werknemersorganisatie(s) worden geregeld, waarbij kan worden afgeweken van de CAO.

Eén en ander is gebaseerd op het beginsel dat arbeidsgeschikte werknemers aan het arbeidsproces blijven deelnemen zolang passend werk voor hen beschikbaar is, dit wordt door de werknemersorganisatie(s) onderschreven.

10. Structurele toevoeging aan de vloot van een vliegtuigtype met meer dan 200 stoelen

Indien transavia.com structureel een vliegtuig in haar vloot opneemt met meer dan 200 stoelen, dan zullen pusers op basis van senioriteit en competentie te werk worden gesteld op dit vliegtuig. Voorts zullen CAO-partijen in dit geval overleg voeren over het inrichten van een nieuwe salarisschaal, waarbij de toegenomen verantwoordelijkheid een belangrijke rol speelt.

Periodiek Beraad

Werkgever zal de werknemersorganisatie(s) halfjaarlijks uitvoerig informeren, opdat zij inzicht kunnen verkrijgen in het gevoerde ondernemingsbeleid.

Hier toe wordt een overzicht verstrekt van:

- de financiële prognose over de komende periode
- de financiële gang van zaken in de afgelopen periode
- de prognose van het aantal werknemers per categorie
- uitgevoerde en de prognose van uit te voeren interchange operaties
- toekomstig en gevoerd sociaal beleid

Tevens zal tussentijdse informatie worden verstrekt indien er aanzienlijke afwijkingen van de prognoses plaatsvinden of indien er besluiten zijn genomen of zullen worden genomen die deze aanzienlijke afwijkingen teweeg brengen.

Regeling vergadertijd

1. Vanaf 1 april 2008 stelt werkgever in totaal 300 dagen (organisatiedagen) per jaar ter beschikking van de CAO sluitende werknemersorganisatie(s), te gebruiken door de verenigingsfunctionarissen voor verenigingsactiviteiten, inclusief het deelnemen aan door werkgever met de CAO sluitende werknemersorganisatie(s) te houden vergaderingen. De CAO sluitende werknemersorganisatie(s) verdelen de 300 organisatiedagen naar rato van de omvang van het ledenbestand van de sectie, te meten op 1 maart van ieder kalenderjaar aan de hand van een accountantsverklaring, die uiterlijk op 10 maart van dat jaar bij transavia.com binnen moet zijn. Voor tijdsintensieve projecten zal in overleg een apart budget worden vastgesteld.

Het jaar wordt gerekend van 1 april tot 1 april daaropvolgend. Niet in een jaar gebruikte dagen vervallen. Een organisatiedag omvat 24 uur en loopt van 09.00 LT tot 09.00 LT de volgende dag.

2. Indien voor de onder artikelen 1 en 2 van deze bijlage bedoelde activiteiten méér dagen benodigd zijn dan door werkgever beschikbaar zijn gesteld, zullen de meerdere dagen door de leden van de CAO sluitende werknemersorganisatie(s) uit hun vrije tijd worden afgestaan, op door de CAO sluitende werknemersorganisatie(s) te bepalen wijze.
3. De CAO sluitende werknemersorganisatie(s) geven zo mogelijk vier weken voor de publicatie van de indeling aan crewindeling door, welke werknemers op welke data ten behoeve van hun vrij van dienst willen zijn.
4. Indien de dienst dit toelaat, wordt de gevraagde tijd vrij van dienst gegeven, zulks ter beoordeling van het Hoofd Dienst Cabine.
5. De administratie van de organisatiedagen wordt bijgehouden door werkgever in de vorm van een rekening-courant. Per maand wordt hiervan een overzicht aan de CAO sluitende werknemersorganisatie(s) toegezonden.
6. Indien de beschikbaar gestelde dagen vrijwel gebruikt zijn, zal werkgever dit onmiddellijk aan de CAO sluitende werknemersorganisatie(s) melden.
7. Indien een gevraagde organisatiedag voor een functionaris in zijn vrije periode valt, zal of
 - a. de vrije periode met 24 uur worden verlengd ten laste van de rekening-courant van de CAO sluitende werknemersorganisatie(s).
 - b. 3 VE worden bijgeschreven op de rekening-courant premiedagen van betrokkene ten laste van de rekening-courant van de CAO sluitende werknemersorganisatie(s).
8. Slechts in overleg kan van deze regeling worden afgeweken. In geval van twijfel over de uitleg van enig onderdeel zal in overleg worden beslist.

Regeling onderzoeken naar voorvallen betreffende de vluchtveiligheid

1. In geval van voorvallen, waarbij de vluchtveiligheid nadelig is beïnvloed, kan werkgever een Commissie van Onderzoek benoemen. Deze commissie wordt belast met het vaststellen van de omstandigheden, die geleid hebben of hadden kunnen leiden tot een vermindering van de vluchtveiligheid, en het doen van aanbevelingen. De Commissie brengt verslag uit aan de werkgever.
2. Zodra bij het onderzoek twijfel rijst aan het beleid of de bekwaamheid van een werknemer, kan het verdere onderzoek worden bijgewoond door een waarnemer van de werknemersorganisatie(s).

Beroepsregeling

1. De werknemer die meent, dat bij een ten aanzien van hem genomen beslissing of een hem gegeven opdracht zoals omschreven in artikel 11.4. CAO gebruik te moeten maken van zijn beroepsmogelijkheden, zal zich hierbij in eerst instantie binnen tien dagen richten tot de naasthogere chef, nadat hij zijn chef schriftelijk hiervan in kennis heeft gesteld. Een kopie van zijn schrijven wordt aan zijn Personeelsmanager gezonden.
2. De naasthogere chef zal zich van relevante omstandigheden op de hoogte stellen en de betrokken werknemer en diens chef horen, waarbij hij zo mogelijk binnen 14 dagen één van de volgende uitspraken zal doen:
 - handhaven
 - wijzigen
 - intrekkenDeze uitspraak zal schriftelijk en met redenen omkleed aan de werknemer worden medegedeeld. Een kopie hiervan gaat naar de Personeelsmanager.
3. Indien de werknemer zich niet met de gegeven uitspraak kan verenigen, stelt hij binnen tien dagen het Hoofd Dienst Cabine schriftelijk op de hoogte, dat hij een beroepscommissie samengesteld wil zien.
4. Deze commissie heeft de volgende samenstelling:
 - a. een Personeelsmanager, niet behorende tot de sector van de werknemer, welke tevens als voorzitter zal optreden;
 - b. het Hoofd Dienst Cabine;
 - c. een door werknemer bereid gevonden OR-lid, dan wel een andere door hem bereid gevonden werknemer in dienst van werkgever.
5. De commissie zal zich van relevante omstandigheden op de hoogte stellen en zonedig de betrokken werknemer en diens chef horen. De beslissing van de commissie geschiedt bij meerderheid van stemmen. De commissie zal zo mogelijk binnen 14 dagen een uitspraak doen ten aanzien van de door de naasthogere chef genomen beslissing, te weten:
 - handhaven
 - intrekkenDe uitspraak van de commissie wordt aan de werknemer door het Hoofd Dienst Cabine schriftelijk medegedeeld. Een kopie van deze uitspraak kan op verzoek van de werknemer aan zijn werknemersorganisatie(s) worden gezonden.
6. Van de zitting wordt een verslag gemaakt, dat ter inzage ligt voor de werknemer. Nadat de werknemer zich schriftelijk akkoord heeft verklaard met de uitspraak wordt dit verslag vernietigd.
7. Indien de werknemer zich niet akkoord kan verklaren met de uitspraak van de commissie, kan hij zijn werknemersorganisatie(s) verzoeken de kwestie in het externe overleg aanhangig te maken. Voor werknemers die niet door een werknemersorganisatie(s) worden vertegenwoordigd, bestaat de mogelijkheid zich door middel van een schriftelijk verzoek tot de directie te wenden.

Regeling disciplinaire maatregelen

Ter uitvoering van het gestelde in artikel 12 van de CAO geldt het volgende:

1. Disciplinaire maatregelen

- a. Schriftelijke berisping.
- b. Verbod tot het verrichten van werkzaamheden en het betreden van gebouwen en terreinen in gebruik bij werkgever - met uitzondering van die gebouwen en terreinen of gedeelten daarvan, die voor het publiek toegankelijk zijn - gedurende een welomschreven periode van ten hoogste 30 dagen, al of niet onder inhouding van een deel van het inkomen, doch niet meer dan 50% van dit salaris, rekening houdende met de hoogte van dit salaris.
- c. Plaatsing in een lager ingedeelde functie gedurende een welomschreven termijn, doch maximaal zes maanden, al of niet onder inhouding van het salaris dat hoger is dan het voor de lagere functie - waarin tewerkstelling plaatsvindt - geldende salaris.

Schorsing van een werknemer, hangende een onderzoek, zal niet worden beschouwd als een in dit lid genoemde disciplinaire maatregel.

2. Tot het nemen van de in punt 1 genoemde maatregelen is slechts bevoegd het Hoofd Dienst Cabine (DC) en – onder supervisie van het Hoofd DC- het Hoofd Cabin Crew (CC).
3. Het Hoofd DC of het Hoofd CC zal zich van de omstandigheden op de hoogte stellen en de betrokken werknemer horen en/of hem in de gelegenheid stellen het gebeurde te verklaren, waarbij het gestelde in artikel 11.1 van de CAO van toepassing is. De werknemer kan zich desgewenst ook binnen 48 uur na het gebeurde schriftelijk verantwoorden. Het Hoofd DC of Hoofd CC dient ter zake advies in te winnen van de Personeelsmanager.
4. Binnen uiterlijk 21 dagen vanaf de start van het disciplinair onderzoek of zoveel eerder als mogelijk is, deelt het Hoofd DC of Hoofd CC de werknemer schriftelijk en met redenen omkleed mede, welke disciplinaire maatregelen hij/zij heeft getroffen. Deze termijn kan éénmaal met 21 dagen worden verlengd.
5. De werknemer heeft het recht binnen vijf dagen, nadat hem de in punt 4 genoemde mededeling is gedaan van de genomen maatregel, schriftelijk in beroep te gaan bij de directie. In dit geval wordt de uitvoering van de disciplinaire maatregel opgeschort.
6. Indien de werknemer van de in punt 5 genoemde beroepsmogelijkheid gebruik heeft gemaakt, roept het Hoofd P&O een beroepscommissie bijeen. Deze commissie zal bestaan uit het Hoofd Dienst Cabine, het Hoofd P&O, die als voorzitter fungeert, en een door de werknemer aan te wijzen andere werknemer in dienst van werkgever of een in het bedrijf optredende functionaris van een werknemersorganisatie(s).

De beroepscommissie zal zich van relevante omstandigheden op de hoogte stellen en zonodig de betrokken werknemer en diens chef horen. De beroepscommissie zal een opgelegde disciplinaire maatregel bevestigen, vernietigen of wijzigen. De beslissing van de beroepscommissie geschiedt bij meerderheid van stemmen.

Verzwaarig van een opgelegde disciplinaire maatregel kan slechts geschieden bij een eenparigheid van stemmen. De uitspraak wordt gemotiveerd en schriftelijk medegedeeld aan de werknemer en is bindend voor beide partijen. Deze schriftelijke mededeling zal werknemer zo mogelijk worden overhandigd.

De beroepscommissie heeft het recht andere dan de omschreven disciplinaire maatregelen te treffen. Deze zullen dan echter wel een duidelijk sociaal karakter dragen.

7. Tenzij de werknemer in beroep gaat, wordt de disciplinaire maatregel van kracht de dag na het verstrijken van de beroepstermijn c.q. de dag waarop de werknemer verklaart af te zien van beroep, indien deze dag eerder valt. De beslissing van de in punt 6 genoemde beroepscommissie is direct uitvoerbaar.
8. De tegen de werknemer genomen disciplinaire maatregel wordt in zijn personeelsdossier aangetekend. Na twee respectievelijk drie jaar, worden de aantekeningen betreffende de disciplinaire maatregel als genoemd onder punt 1.a, respectievelijk punt 1.b/1.c, geacht uit het personeelsdossier te zijn verwijderd.

Onder te zijn verwijderd, wordt geacht te zijn verstaan, dat de genoemde maatregelen niet meer in enig verband tegen de werknemer zullen worden gebruikt.

9. Indien werkgever het dienstverband wenst te beëindigen, kan hij ter motivering van de ontslaanvraag van het in punt 8 gestelde afwijken.

Bijlage 24

Afbouw- en Wachtgeldregeling

Deze bijlage wordt in overleg tussen CAO-partijen nader ingevuld.

Burgerlijk Wetboek (BW)

Artikel 628

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien hem krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen.
7. Na het verstrijken van de termijn, bedoeld in lid 5, kan van dit artikel slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 629

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in lid 1 bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 te verrichten;
 - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 2.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Bij de vaststelling van de periode van vier weken blijven perioden, waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, buiten beschouwing.
11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;

- b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.

Artikel 629a

1. De rechter wijst een vordering tot betaling van loon als bedoeld in artikel 629 af, indien bij de eis niet een verklaring is gevoegd van een deskundige, benoemd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, omtrent de verhindering van de werknemer om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten respectievelijk diens nakoming van de verplichtingen, bedoeld in artikel 660a.
2. Lid 1 geldt niet indien de verhindering respectievelijk de nakoming niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd.
3. De deskundige, die zijn benoeming heeft aanvaard, is verplicht zijn onderzoek onpartijdig en naar beste weten te volbrengen.
4. De deskundige die de hoedanigheid van arts bezit, kan de voor zijn onderzoek van belang zijnde inlichtingen over de werknemer inwinnen bij de behandelend arts of de behandelend artsen. Zij verstrekken de gevraagde inlichtingen voor zover daardoor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad.
5. De rechter kan op verzoek van een der partijen of ambtshalve bevelen dat de deskundige zijn verklaring nader schriftelijk of mondeling toelicht of aanvult.
6. De werknemer wordt ter zake van een vordering als bedoeld in het eerste lid slechts in de kosten van de werkgever als bedoeld in artikel 237 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering veroordeeld in geval van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.
7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden bepaald dat de in het eerste lid bedoelde deskundige door een ander dan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen wordt aangewezen.

Artikel 668a

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van tot-standkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 670

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
 - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Centrale organisatie werk en inkomen, genoemd in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen. Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na

werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.

3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van:
 1. een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;
 2. een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 3. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in de Wet rol werknemers bij de Europese vennootschap, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.
5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
9. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:4, eerste lid, derde volzin, van de Arbeidstijdenwet.
10. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
11. Voor de toepassing van lid 4 en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 294).
12. Van de leden 1 eerste zin en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan

Artikel 674

1. De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de werknemer.
2. Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
5. Lid 2 geldt niet indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

Artikel 677

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij. De partij die opzegt zonder een dringende reden of zonder gelijktijdige mededeling van de dringende reden is schadeplichtig.
2. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is schadeplichtig.
3. Eveneens is schadeplichtig de partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, indien de wederpartij van die bevoegdheid heeft gebruik gemaakt of de rechter op die grond krachtens artikel 685 de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden.
4. Ingeval een der partijen schadeplichtig is, heeft de wederpartij de keus de in artikel 680 genoemde gefixeerde schadevergoeding of een volledige schadevergoeding te vorderen.
5. Het niet in acht nemen van artikel 670 leden 1 tot en met 9, of van artikel 670a maakt de werkgever niet schadeplichtig.
De werknemer kan in die gevallen gedurende twee maanden na de opzegging van de arbeidsovereenkomst een beroep doen op de vernietigingsgrond. Het beroep op de vernietigingsgrond geschiedt door kennisgeving aan de werkgever. Artikel 55 van Boek 3 is niet van toepassing.

Artikel 678

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 679

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten wordt gepleegd;
 - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
 - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
 - e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
 - f. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
 - g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;

- i. wanneer de voortduring van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
 - j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
- 3. Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.