

Collectieve arbeidsovereenkomst Transavia Vliegers

1 april 2008 tot en met 31 maart 2010

Uitgave augustus 2009



Inhoudsopgave

- A. Primaire arbeidsvoorwaarden
- B. Arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen
- C. Ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen in de onderneming

Hoofdstukken

blz

Hoofdstuk 1 Definities

1.1	Aanwijzing / aanwijzing	7
1.2	Arbeidsongeschiktheid	7
1.3	Basisstation	7
1.4	Detachering	7
1.5	Functie	7
1.6	Freelance krachten	7
1.7	Interchange	7
1.8	Molest	7
1.9	Nederland	7
1.10	Ondernemingsraad	7
1.11	Overplaatsing	7
1.12	Salaris	7
1.13	Standplaats	8
1.14	Stationering	8
1.15	Werknemer / vlieger	8

Hoofdstuk 2 Werkingssfeer

2.1	Algemeen	9
2.2	Bepaalde werkingssfeer	9
2.3	Hardheid	9
2.4	Onvoorziene gevallen	9
2.5	Internering e.d.	9

Hoofdstuk 3 Verplichtingen van partijen

3.1	Overleg	10
3.2	Non-discriminatie	10
3.3	Faciliteiten ten behoeve van de Werknemersorganisatie	10
3.4	Geschillen	11
3.5	Geheimhouding	11

Hoofdstuk 4 Verplichting van werkgever als partij

4.1	Uitreiking CAO	12
4.2	Interne overlegorganen	12
4.3	Overzicht sociale ontwikkeling	12
4.4	Vacatures	12
4.5	Medische keuring bij indiensttreding	12
4.6	Besmet werk	12
4.7	Personeel van derden en freelance krachten	12
4.8	Interchange	13
4.9	Overtolligheid	14
4.10	Veiligheid	14
4.11	Herplaatsing	14
4.12	Antidiscriminatie	14
4.13	Transavia binnen de KLM groep	14

Hoofdstuk 5 De dienstbetrekking

5.1	De individuele arbeidsovereenkomst	15
5.2	Aanvang, duur en einde van de dienstbetrekking	15
5.3	Senioriteit	15
5.4	Promotie	15
5.5	Beoordelingssystemen	15
5.6	Contract voor bepaalde tijd voor een gepensioneerde Werknemer	16
5.7	Deeltijd	16

Hoofdstuk 6 Verplichtingen samenhangende met de dienstbetrekking

6.1	Gedrag	17
6.2	Handboeken en voorschriften	17



6.3	Geheimhouding	17
6.4	Gebruik alcohol e.d	17
6.5	Gebruik goederen van werkgever	17
6.6	Aansprakelijkheid	17
6.7	Personeelsgegevens	19
6.8	Onderzoek kleding en bagage	19
6.9	Legitimatie	19
6.10	Dienst- en uniformkleding	19
6.11	Bekendmaking enz. op bij werkgever in gebruik zijnde terreinen respectievelijk in gebouwen bij werkgever in gebruik	19
6.12	Medische keuring, onderzoek, inentingen	19
6.13	Verrichting werkzaamheden	20
6.14	Nevenfuncties binnen het bedrijf van werkgever	20
6.15	Nevenarbeid- en inkomen	20
6.16	Dienstneming Reserve Politie, Vrijwillige Brandweer e.d.	20
6.17	Militaire dienst	20
6.18	Mobilisatie e.d.	20
6.19	Declaraties	20
<u>Hoofdstuk 7 Plaats van de werkzaamheden</u>		
7.1	Standplaats	21
7.2	Stationering	21
7.3	Overplaatsing	21
7.4	Detachering	21
7.5	(Hotel)accommodatie bij verblijf buiten de standplaats	21
<u>Hoofdstuk 8 Werk-, rusttijden en vrije tijd</u>		
8.1	Werk-, rusttijden en vrije tijd	22
<u>Hoofdstuk 9 Vakantie en verlof</u>		
9.1	Vakantie	23
9.2	Buitengewoon verlof	23
9.3	Extra vrije tijd	23
9.4	Non-activiteit op verzoek van de werknemer 41	23
9.5	Openbare ambten	23
9.6	Vrije tijd bij pensionering	23
9.7	Roostervrije dagen	23
9.8	Afbouwregeling	23
<u>Hoofdstuk 10 Financiële regelingen</u>		
10.1	Salaris	24
10.2	Bijzondere vergoedingen	24
10.3	Vakantietoeslag	24
10.4	Vervoer naar en van het werk	24
10.5	Betaling bij arbeidsongeschiktheid	24
10.6	Ziekte en ziektekosten tijdens verblijf buiten Nederland	24
10.7	Vergoedingen bij verblijf buiten de standplaats	24
10.8	Voorziening bij overlijden	24
10.9	Pensioenen	25
10.10	Molestrisico	26
10.11	Voorzieningen bij niet voldoen aan gewijzigde bekwaamheidseisen	26
10.12	Premiespaarregeling	26
<u>Hoofdstuk 11 Bijstand, onderzoeken en beroep</u>		
11.1	Onderzoek naar voorvallen	27
11.2	Onderzoek naar bekwaamheid voor de functie	27
11.3	Onderzoek naar voorvallen betreffende de Vluchtveiligheid	27
11.4	Beroepsregeling	27
11.5	Gebruik gegevens vluchtgegevensschrijver e.d.	27
<u>Hoofdstuk 12 Disciplinaire maatregelen</u>		
12.1	Disciplinaire maatregelen	28
12.2	Gebruik gegevens vluchtgegevensschrijver e.d	28
<u>Hoofdstuk 13 Slotbepalingen</u>		
13.1	Looptijd van de CAO	29
13.2	Wijzigingen gedurende de looptijd	29



13.3	Einde looptijd	29
13.4	Opzegging	29
13.5	Overgangsbepalingen	29

Bijlagen

1.	Model(len) arbeidsovereenkomst	30
2.	Salarisregeling	32
2a.	Bijzondere vergoedingen	37
3.	Betalingsregeling bij arbeidsongeschiktheid	39
4.	Vergoedingsregeling woon-werkverkeer	40
5.	Regeling verblijfkosten buiten de standplaatsen	41
6.	Regeling ziektekosten tijdens verblijf buiten Nederland	43
7.	Werk-, rust- en vrijetijdsregeling	44
8.	Aan- en afmelden Rotterdam Airport	56
9.	Vakantieregeling	57
10.	Regeling buitengewoon verlof	60
10a.	Regeling voor zwangerschaps- en bevallingsverlof	62
11.	Stationeringsregeling	65
12.	Regeling huisvesting buiten de standplaats	71
13.	Overtolligheidsregeling	72
14.	Regeling betrekking hebbende op periode voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, kortdurend zorgverlof, langdurend zorgverlof en adoptieverlof	73
15.	Regeling beoordeling aanvragen studiekostenvergoedingen	74
16.	Regeling molestisico en bedrijfsongeval	75
17.	Onderzoek bekwaamheid voor de functie	76
18.	Regeling vliegersloopbaan	78
19.	Regeling periodiek beraad	85
20.	Regeling vergadertijd	86
21.	Regeling onderzoeken vluchtveiligheid	87
22.	Beroepsregeling	93
23.	Regeling disciplinaire maatregelen	94
24.	Regeling gebruik vluchtgegevensschrijven	95
25.	Afbouwregeling	96



1. Transavia airlines CV, ten deze vertegenwoordigd door haar enig beherend vennoot Transavia airlines BV, gevestigd te Amsterdam, kantoorhoudend te Schiphol, gemeente Haarlemmermeer, verder aangeduid als "werkgever" of als "Transavia",

en

2. De Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers gevestigd te Badhoevedorp, verder aangeduid als "werknemersorganisatie" of als "de VNV",

- 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 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 werknemersorganisatie als overlegpartner, waarbij de uitgangspunten en de uitwerking van het personeelsbeleid onderwerp van overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie 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 salariëring, 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) een pensioenregeling, die ten aanzien van de oudendag, weduwen en wezen en invaliditeit voor de daarvoor in aanmerking komende medewerkers passende voorzieningen bevat, waarbij er naar zal worden gestreefd dat de ontwikkeling en de bescherming van deze pensioenen zoveel mogelijk rekening zal houden met de ontwikkeling van de salarissen van de werknemers;
- 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- 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 ingestelde 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



Hoofdstuk 1

Definities

Artikel 1.1 - Aanwijzen/aanwijzing

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

Artikel 1.2 - Arbeidsongeschiktheid

Lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid voor de uitoefening van de functie, dan wel het verlies van het Bewijs van Bevoegdheid als gevolg van een keuring ingevolge art. 26 of art. 28 RTL.

Artikel 1.3 - Basisstation

De plaats waar de vlieger 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 - Freelance krachten

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

Artikel 1.7 - 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 1.8 – 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 1.9 - Nederland

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

Artikel 1.10 - Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 1.11 - Overplaatsing

Wijziging van de standplaats binnen Nederland.

Artikel 1.12 - Salaris

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



Artikel 1.13 - Standplaats

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

Artikel 1.14 - Stationering

Tewerkstelling op of vanuit een andere plaats dan de standplaats waarbij de vrije tijd kan worden genoten buiten de standplaats.

Artikel 1.15 - Werknemer/vlieger

De vlieger als zodanig in dienst zijnde van werkgever, niet zijnde freelance kracht.



Hoofdstuk 2

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 1.15.
- 3) De verbeteringen die voortvloeien uit de lopende CAO zijn slechts van toepassing voor diegenen die bij Transavia 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) Werkgever en de werknemersorganisatie kunnen, nadat hierover in overleg overeenstemming is bereikt, afwijken van de bepalingen van de CAO in de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 7.4 en 9.4, alsmede van bepalingen van de bijlage(n) van de CAO, waar zulks uitdrukkelijk als mogelijkheid is vermeld.
- 2) Voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd zijn de artikelen 4.12, 5.3, 5.4, 9.7, 9.8 en 10.11 en Bijlagen 2, 7 Hoofdstuk VI, 13, 18 en 25 van deze CAO niet van toepassing.

Artikel 2.3 - Hardheid

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 werknemers,
- c) voor werkgever

tot ongewenste en/of onvoorziene gevolgen zou leiden door in deze CAO niet voorziene omstandigheden, kunnen werkgever en werknemersorganisatie van de bepalingen van deze CAO afwijken, nadat zij hierover in overleg overeenstemming hebben bereikt. Indien ten ongunste van een werknemer van de CAO wordt afgeweken zal deze tevoren worden gehoord.

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 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 B.W.



Hoofdstuk 3

Verplichtingen van partijen

Artikel 3.1 - Overleg

- 1.a) Werkgever en de werknemersorganisatie 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 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 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.
- 2.a) In geval van het voornemen tot overdracht door werkgever van belangen aan derden, tot fusie of samenwerking zullen de SER-fusie gedragsregels worden nageleefd.
- b) 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, onverkort de bevoegdheden van de OR terzake, de werknemersorganisaties hieromtrent zo tijdig en volledig mogelijk inlichten voor zover één 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 verbinden zich bij de toepassing van de CAO niet te discrimineren naar het al dan niet lid zijn van een werknemersorganisatie, 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

- 1) Werkgever zal aan de werknemersorganisatie een aantal mandagen beschikbaar stellen ten behoeve van activiteiten van de werknemersorganisatie, 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 deze taak kan verrichten;
- b) werknemer in staat stellen deel te nemen aan door de werknemersorganisatie of overkoepelende organisatie(s) - zoals bijvoorbeeld IFALPA en ITF - ingestelde onderzoeken;
- een en ander onverminderd het gestelde in artikel 6.3. en voor zover de dienstuitvoering niet wordt geschaad.
- 3) Indien de werknemersorganisatie dit wenst, zal werkgever de door deze organisatie opgegeven contributie en/of premies van collectieve verzekeringen van het salaris van de leden/werknemers inhouden en aan de betreffende organisatie afdragen. De werknemersorganisatie draagt zorg voor de voor 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 en haar 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 deze CAO te trachten in overleg tot overeenstemming te komen.
- 3) Wanneer één der partijen tijdens het in punt 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 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 een arbiter benoemt 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 beslissing 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 één 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 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 verplichten zich tot geheimhouding met betrekking tot aan elkaar verstrekte confidentiële gegevens, indien dit uitdrukkelijk is afgesproken.



Hoofdstuk 4

Verplichting van werkgever als partij

Artikel 4.1 - Uitreiking CAO

Werkgever stelt de werknemer een exemplaar van deze CAO in digitale vorm (via intranet) ter beschikking en desgewenst ook in hard copy vorm.

Artikel 4.2 - Interne Overlegorganen

Werkgever zal al naar gelang de behoefte zich daaraan blijkt te doen gevoelen, er aan medewerkers 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 aan de werknemersorganisatie.

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), 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 voor onbepaalde tijd met werknemer sluiten dan nadat werknemer daartoe medisch is goedgekeurd.

Artikel 4.6 - Besmet werk

- 1.a) Werkgever verbindt zich de werknemer geen werkzaamheden te doen overnemen, die niet meer worden verricht of stagneren ten gevolge van een arbeidsconflict bij een andere werkgever, dan nadat hierover met de werknemersorganisatie overleg is gepleegd.
- b) Indien echter deze werkzaamheden door de werknemers van de andere werkgever ten behoeve van werkgever werden verricht, is de werknemer, zo hem zulks wordt opgedragen, gehouden deze werkzaamheden, mits buiten het bedrijf van bedoelde andere werkgever, te verrichten.
- 2) Werkgever verbindt zich de werknemer geen werkzaamheden te doen overnemen, die niet meer worden verricht of stagneren ten gevolge van een arbeidsconflict bij werkgever, dan nadat hieromtrent met de werknemersorganisatie overleg is gepleegd. Werkgever is niet verplicht dit overleg te plegen, indien tussen werkgever en de werknemersorganisatie een georganiseerd arbeidsconflict bestaat.
- 3) Werkgever verbindt zich geen extra of afwijkende werkzaamheden te doen verrichten, die arbeidsconflicten bij andere luchtvaartmaatschappijen kunnen beïnvloeden, dan nadat hierover met de werknemersorganisatie overleg is gepleegd; hieronder vallen niet de reeds vòòr het ontstaan van het arbeidsconflict gecontracteerde vluchten of series van vluchten of andere gecontracteerde werkzaamheden van werkgever.

Artikel 4.7 - Personeel van derden en freelance krachten

- 1) Onverkort andere terzake gemaakte afspraken tussen werkgever en de werknemersorganisatie en met inachtneming van het gestelde in artikel 3.1., zal werkgever slechts gebruik maken van personeel van derden (niet zijnde luchtvaartmaatschappijen) en freelance krachten, indien:
 - a) er voorzienbaar (gezien bijvoorbeeld 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 werknemer(s) tijdelijk een tekort aan medewerkers met de vereiste kwalificatie(s) bestaat.



- 2) Werkgever zal bij gebruikmaking van in lid 1 bedoeld(e) personeel en krachten er voor zorgen dat:
 - a) promoties van reeds in dienst zijnd personeel niet worden belemmerd.
 - b) indienstneming van medewerkers voor onbepaalde tijd, hetgeen indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven volgens de geldende regels zou hebben plaatsgevonden, daardoor niet wordt belemmerd.

Indien gebruik gemaakt moet worden van freelance krachten, niet voortkomende uit de aan de werknemersorganisatie bekende groep, zal de betreffende organisatie vooraf hieromtrent worden geïnformeerd.

- 3) Werkgever zal de werknemersorganisatie 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 ondernemings-doel.
- 2) Onverkort andere terzake gemaakte afspraken tussen werkgever en de werknemersorganisatie en met inachtneming van het gestelde in artikel 3.1., zal werkgever niet dan nadat hierover met de werknemersorganisatie 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 andere dan incidentele vluchten betreft, die in opdracht van werkgever worden uitgevoerd met een aan werkgever niet toebehorend of bij haar niet 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 concurrentiepositie geen ruimte tot overleg vooraf laat in de gevallen waarin dit ingevolge lid 2 c tot en met e zou dienen plaats te vinden, verplicht werkgever zich de werknemersorganisatie zo spoedig mogelijk achteraf in te lichten en eventuele gevolgen voor de betrokken werknemers in overleg te regelen.
- 4) Werkgever zal de werknemersorganisatie 2 x per jaar inzicht in de voorgaande periode uitgevoerde en in de komende periode te verwachten interchange operaties verstrekken.
- 5) In afwijking van de artikelen 4.7 en 4.8.2.c, 4.8.2.d. en 4.8.2.e. van de CAO verleent de werknemersorganisatie de werkgever toestemming om gedurende de zomerperiode 4% van het aantal vliegers dat op 1 augustus van het desbetreffende jaar in dienst is (of zal zijn) extern in te huren. Daarbij geldt dat het aantal gezagvoerders in dit kader gelimiteerd is tot 4% van het aantal gezagvoerders dat op 1 augustus van het desbetreffende jaar in dienst is (of zal zijn). De zomerperiode wordt in het kader van dit artikel gedefinieerd als de periode van 1 april tot 1 november. Deze afwijking geldt alleen voor zover het inhuren van vliegers betreft of inhuren van vliegers inclusief een vliegtuig van een andere maatschappij met een operationele capaciteit van maximaal 200 stoelen.

Het bovenstaande laat onverlet dat de werkgever op basis van artikel 4.8 aanvullende inhuren in het overleg met de werknemersorganisatie aan de orde kan stellen. Meer specifiek ten aanzien van artikel 4.8.1. kan bij de werkgever de behoefte bestaan om in te springen op mogelijkheden voor extra productie ten aanzien van (nieuwe) markten en/of (nieuwe) klanten die zich binnen de lopende planningshorizon voordoen. Wanneer zich geen negatieve consequenties voor vliegers voordoen zal de werknemersorganisatie zich bij het te voeren overleg hierdoor laten leiden.”



Artikel 4.9 - 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 vaststellen welke maatregelen zullen worden getroffen, een en ander met inachtneming van het gestelde in Bijlage 13.

Artikel 4.10 - 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 te veel persoonlijk risico met zich mee zou kunnen brengen.

Artikel 4.11 - Herplaatsing

- 1) Werkgever zal de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden, bij zijn overgang naar de WIA voor zover hij dit wenst en daartoe - naar het oordeel van de werkgever - binnen het bedrijf mogelijkheden aanwezig zijn, tewerkstellen in een functie die hij nog in staat is - rekeninghoudend met geschiktheid en opleiding - te vervullen tegen de voor de betreffende functie geldende arbeidsvoorwaarden.
- 2) Werkgever verbindt zich de werknemer, die niet (meer) kan voldoen aan de (bekwaamheids)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, waarbij tevens zal worden bezien of, en in hoeverre aanpassing van de arbeidsvoorwaarden zal plaatsvinden.
- 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.
- 4) Werkgever verbindt zich de ex-werknemer, wiens dienstbetrekking werd beëindigd op grond van arbeidsongeschiktheid en aan wie een invaliditeitspensioen vanwege de pensioenvoorziening en/of een WAO- of WIA-uitkering werd toegekend, indien deze uiterlijk binnen 4 jaar na de toekenning wegens beëindiging van de arbeidsongeschiktheid vervalt, en de ex-werknemer hierom verzoekt, zo mogelijk - welke mogelijkheid met de werknemersorganisatie zal worden besproken - wederom een functie als vlieger aan te bieden met inachtneming van zijn oorspronkelijke senioriteit, dan wel een andere functie in het bedrijf aan te bieden, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met geschiktheid en opleiding.

Voorts verbindt werkgever zich de (ex)werknemer, die binnen 2 jaar na de ingang van een WAO- of WIA-uitkering wederom arbeidsgeschikt voor zijn functie wordt verklaard, dan wel op grond van het gestelde in Bijlage 18 zijn plaats op de senioriteitslijst heeft behouden of herkrege, voor zover dit tijdstip ligt binnen de oorspronkelijke contractperiode, indien de werknemer zulks verzoekt, een functie als vlieger aan te bieden met inachtneming van zijn oorspronkelijke senioriteit.

Artikel 4.12 - 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.

Artikel 4.13 – Transavia binnen de KLM-groep

Binnen de KLM-groep voert uitsluitend Transavia van en naar luchthavens die geheel of gedeeltelijk de Nederlandse markt bedienen de low-cost en charter productie uit. Uitzonderingen vormen de huidige charterpraktijken van KLM en KLC. Het staat Transavia vrij andersoortige productie uit te voeren. In de side letter met de KLM-groepsdirectie van 7 februari 2003 is dit vastgelegd.



Hoofdstuk 5

De dienstbetrekking

Artikel 5.1 - De individuele arbeidsovereenkomst

Het aangaan of verlengen van een dienstbetrekking tussen werkgever en werknemer wordt vastgelegd in een individuele 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) een in de individuele arbeidsovereenkomst vermelde duur.

Contracten voor bepaalde tijd zullen slechts in overleg met de werknemersorganisatie tot stand komen.

- 3) De diensttijd wordt gerekend vanaf de datum van de laatste indiensttreding van de werknemer, tenzij in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie of ingevolge deze CAO anders wordt bepaald.

Ten aanzien van werknemers wier vorig dienstverband wegens overtolligheid of arbeidsongeschiktheid werd beëindigd zal de diensttijd met betrekking tot de diverse regelingen in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie worden geregeld. Een dergelijke afwijking wordt vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.

- 4) De dienstbetrekking neemt een einde op de in de wet geregelde of uit de wet voortvloeiende wijzen van beëindiging en tevens - zonder dat daartoe opzegging is vereist -:
 - a) op de datum welke in de pensioenregeling voor de betreffende categorie werknemers als verplichte pensioendatum is vastgesteld, tenzij, onder bepaalde voorwaarden, tussen werkgever en de werknemersorganisatie een andere datum is overeengekomen;
 - b) op de datum waarop de volledige arbeidsongeschiktheid van de werknemer ononderbroken twee jaar heeft geduurd.
- 5) De opzegtermijn voor de werknemer bedraagt twee maanden. De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt drie maanden. De opzegging van een arbeidsovereenkomst geschiedt tegen het einde van de kalendermaand.
- 6) Een dienstbetrekking voor bepaalde tijd en een voortgezette dienstbetrekking voor bepaalde tijd eindigen door het verstrijken van de termijn, waarvoor de betreffende arbeidsovereenkomst werd aangegaan, zonder dat daartoe voorafgaande opzegging is vereist. Een (voortgezette) dienstbetrekking voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd.
- 7) Op de datum waarop de dienstbetrekking 5 opeenvolgende jaren heeft geduurd en de werknemer nog niet het theoretische deel van het ATPL examen met goed gevolg heeft afgelegd, kan de werkgever overgaan tot beëindiging van de dienstbetrekking.

Artikel 5.3 - Senioriteit

Promotie, tewerkstelling op type, demotie, stationering en heraanstelling na ontslag ten gevolge van overtolligheid zullen plaatsvinden overeenkomstig de senioriteit van de werknemer, volgens regels vastgelegd in Bijlage 11, 13 en 18.

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.



Artikel 5.6 - Contract voor bepaalde tijd voor een gepensioneerde werknemer

Indien een gepensioneerde werknemer dit wenst en werkgever het hem aanbiedt, kan onmiddellijk aansluitend aan de pensioendatum van 58 jaar een bepaalde tijdcontract van maximaal twee jaren overeengekomen worden, waarbij 50% productie zal worden geleverd tegen 50% salaris. De uitbetaling van ouderdoms- en overbruggingspensioen kan dan geheel of gedeeltelijk worden uitgesteld en worden omgezet in een verhoging van de pensioenrechten na ingang of hervatting van de pensioenbetaling.

Indien werkgever een contract voor bepaalde tijd wil aanbieden aan een gepensioneerde werknemer en meerdere kandidaten hiervoor in aanmerking willen komen, zal werkgever het contract aanbieden aan de jongste van de desbetreffende kandidaten.

De inhouding van pensioenpremie en de pensioenopbouw stoppen op de eerste van de maand waarin de 58-jarige leeftijd wordt bereikt.

Artikel 5.7 - Deeltijd

Op de werknemer die op deeltijdbasis bij werkgever in dienst is zijn in de onderhavige CAO opgenomen arbeidsvoorwaardelijke bepalingen naar rato van toepassing.



Hoofdstuk 6

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 de publicaties, handboeken en dergelijke regelmatig de informatie, ook ten aanzien van 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 werknemer(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 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 de 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 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 te eigen behoefte 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 uit eigen 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 aantoonbaar dat de schade respectievelijk 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.

Schade, 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 en vrijwillige detachering 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 punt 1.a rekening zal worden gehouden.
- d) Vermiste goederen, welke worden teruggevonden nadat schadevergoeding is uitbetaald, vervallen aan werkgever dan wel 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 punt 1.a vindt plaats op basis van reparatiekosten dan wel vervangingswaarde onder toepassing van afschrijving.

Onder "vervangingswaarde onder toepassing van afschrijving" wordt verstaan de nieuwprijs op het tijdstip van vermissing dan wel 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 respectievelijk 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 ten aanzien van 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 dan wel 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 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 in geval van nood moet worden ingelicht en militaire dan wel 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.

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 lid 4.

Artikel 6.12 - Medische keuring, onderzoek, inentingen

- 1) De werknemer is gehouden zich ook tussentijds te onderwerpen aan een medische keuring of onderzoek door een door de IVW/DL goedgekeurd keuringsinstituut, indien werkgever dit noodzakelijk acht in verband met de uitoefening van de functie.
Bij vermoeden van besmettingsgevaar is werkgever gerechtigd een gericht onderzoek dienaangaande te laten plaatsvinden.
In bovengenoemde gevallen is de werknemer gehouden aan een dergelijk(e) keuring of onderzoek mee te werken.
- 2) De kosten van de wettelijk voorgeschreven keuringen en de kosten van de van bedrijfswege noodzakelijk geachte medische keuringen en onderzoeken, zijn voor rekening van werkgever evenals de voor de dienstuitvoering noodzakelijke of gewenste inentingen.
Werkgever zal er aan medewerkers dat werknemer tijdig kan voldoen aan de wettelijk voorgeschreven medische keuringen.
Werknemer is zelf verantwoordelijk voor het tijdig doen plaatsvinden van de vereiste inentingen, waarover werkgever hem de noodzakelijke informatie zal verstrekken.
- 3) Over de uitslag van een medisch(e) keuring of onderzoek zal werkgever de werknemer zo spoedig mogelijk doen inlichten.



Artikel 6.13 - Verrichting werkzaamheden

De werknemer is gehouden de werkzaamheden, welke tot zijn functie behoren naar beste vermogen te verrichten.

Indien bijzondere omstandigheden buiten de standplaats 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.

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 uitsluitend 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 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 werknemer voorts niet toegestaan zonder toestemming van werkgever - al of niet betaalde - werkzaamheden op het gebied van luchtvervoer te verrichten voor andere bedrijven, instellingen of als zelfstandige.
- 3) Het is de werknemer niet toegestaan foaien, 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 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 hun 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 - Dienstneming Reserve Politie, Vrijwillige Brandweer e.d.

Het is de werknemer niet toegestaan zonder uitdrukkelijke toestemming van werkgever een vrijwillige verbintenis aan te gaan bij de Reserve Politie, de Vrijwillige Brandweer en soortgelijke instellingen, waarbij een verplichte opkomst tot de mogelijkheden behoort.

Indien werknemer een aanmelding/oproep voor Reserve Politie 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.

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 noodwachtplicht e.d. met de werknemersorganisatie in overleg treden over de te treffen regeling voor de opgeroepen werknemers.

Artikel 6.19 - Declaraties

Declaraties dienen zoveel mogelijk per maand te worden ingediend, maar uiterlijk binnen zes maanden nadat de te declareren kosten zijn gemaakt of de te declareren activiteit is uitgevoerd. Declaraties die na deze periode worden ingediend worden niet meer in behandeling genomen en derhalve niet meer vergoed.



Hoofdstuk 7

Plaats van de 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. In afwijking van het bovenstaande zijn werkgever en de werknemersorganisatie overeengekomen dat bepaalde vliegers tevens aan- en afmelden te Rotterdam Airport. Voor de regeling met betrekking tot aan- en afmelden te Rotterdam Airport wordt verwezen naar Bijlage 8.

Artikel 7.2 - Stationering

Stationering zal met inachtneming van de vereiste type-, dan wel versie- kwalificaties als volgt plaatsvinden:

- a) op basis van vrijwilligheid, in volgorde van senioriteit en bij toerbeurt, tenzij 'pre-stationeringbieding' als genoemd in bijlage 11 artikel B.1.a. van toepassing is.
- b) indien er niet voldoende vrijwilligers zijn, na overleg met de werknemersorganisatie door aanwijzing in omgekeerde volgorde van senioriteit en bij toerbeurt;

een en ander met inachtneming van het gestelde in Bijlage 11.

Artikel 7.3 - 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 7.4 - Detachering

1. a) Werkgever kan, nadat over de aard der werkzaamheden en de voor de werknemer geldende voorwaarden met de werknemersorganisatie 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 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 de 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 zal hierover worden ingelicht voordat de detachering plaatsvindt.

Artikel 7.5 - (Hotel)accommodatie bij verblijf buiten de 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, een en ander met inachtneming van het gestelde in Bijlage 12.



Hoofdstuk 8

Werk-, rusttijden en vrije tijd

Artikel 8.1 - Werk-, rusttijden en vrije tijd

- 1) De regeling voor werk-, rusttijden en vrije tijd is vermeld in Bijlage 7.
- 2) Bij het vaststellen van de onder 1 bedoelde regeling wordt uitgegaan van het principe van de 40-urige werkweek.
- 3) De werknemer wordt tewerkgesteld met inachtneming van de bepalingen van Bijlage 7 en 11.



Hoofdstuk 9

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 vakantiedagen heeft de werknemer aanspraak op salaris en blijft het gestelde in artikel 10.9. van toepassing.

Artikel 9.2 - Buitengewoon verlof

- 1) Werknemer heeft aanspraak op buitengewoon verlof ter gelegenheid van bijzondere gebeurtenissen zoals geregeld in Bijlage 10 van deze CAO.
- 2) Gedurende buitengewoon verlof heeft de werknemer aanspraak op salaris en blijft het gestelde in artikel 10.9. van toepassing.
- 3) In Bijlage 10a is een regeling voor zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, kortdurend zorgverlof, langdurend zorgverlof en adoptieverlof opgenomen.

Artikel 9.3 - Extra vrije tijd

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

Artikel 9.4 – Onbetaald verlof op verzoek van de werknemer

- 1) Indien en voor zover de dienstuitvoering het toestaat kan werkgever aan de werknemer op diens verzoek onbetaald verlof verlenen onder handhaving van het dienstverband.
- 2) Gedurende onbetaald verlof zijn de artikelen 6.2, 6.13, 9.1, 9.2, 9.3, 9.7, 10.1, 10.2, 10.3 en 10.5 niet van toepassing.
- 3) Tenzij tussen de werknemer en werkgever anders is overeengekomen, is de werknemer, die deelneemt aan de pensioenregeling gehouden gedurende onbetaald verlof 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.

Artikel 9.6 - Vrije tijd bij pensionering

Werknemer is gehouden - en werkgever zal hem daartoe in de gelegenheid stellen - de vrije tijd waarop hij nog recht heeft, op te nemen vòòr de pensioendatum, tenzij werkgever en werknemer in onderling overleg anders overeenkomen.

Artikel 9.7 - Roostervrije dagen

Werknemer heeft recht op roostervrije dagen waarvan het aantal en de wijze van opnemng is vermeld in Bijlage 7, Hoofdstuk VI.

Artikel 9.8 - Afbouwregeling

Werknemer kan gebruik maken van de afbouwregeling zoals vastgelegd in Bijlage 25.



Hoofdstuk 10

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 - ten behoeve van de werknemersorganisatie - contributie en/of premies van collectieve verzekeringen, voor zover de werknemer werkgever daartoe gemachtigd heeft.

Artikel 10.2 - Bijzondere vergoedingen

De regeling voor betaling van de routekostenvergoeding 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

Bij arbeidsongeschiktheid gelden 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 dienstopdracht, ter dekking van de kosten van dat verblijf een onkostenvergoeding worden toegekend, op de wijze als bepaald in Bijlage 5 dan wel Bijlage 11.

Artikel 10.8 - Voorziening bij overlijden

- 1) Met inachtneming van het gestelde in artikel 7:674 BW zal bij overlijden van de werknemer, door werkgever aan zijn weduwe dan wel weduwnaar, 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 evt. studiebeurzen buiten beschouwing worden gelaten.

Op deze uitkering wordt in mindering gebracht eventuele uitkeringen waarop in verband met het overlijden krachtens een wettelijke 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 de werkgever.

De interpretatie van dit lid zal geschieden volgens de norm welke gehanteerd wordt bij de uitvoering van de ziekwet.

- 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 toekomstige saldi van vakantiedagen, premie- en compensatiedagen en betaling van eventueel andere de werknemer nog toekomstige uitkeringen of vergoedingen aan de in lid 1 vermelde personen dan wel - 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 in overleg treden.

Artikel 10.9 - Pensioenen

- 1) Tenzij deelname aan de pensioenregeling en/of zijn voorregeling in deze CAO of voor de inwerkingtreding van de CAO is uitgesloten of ingevolge de pensioenregeling niet mogelijk is, geldt voor werknemer het gestelde in de statuten en/of het van toepassing zijnde reglement van de pensioenvoorziening.

Werknemer neemt deel in de pensioenregeling Transavia Vliegers van de Stichting Pensioenfonds Transavia Vliegers. De pensioenregeling betreft een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling en wordt gekwalificeerd als een uitkeringsovereenkomst in de zin van de Pensioenwet. De pensioenregeling wordt uitgevoerd door de Stichting Pensioenfonds Transavia Vliegers. De pensioenregeling is opgenomen in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Transavia Vliegers.

De pensioenregeling kent de volgende pensioenvormen: ouderdomspensioen, partnerpensioen, wezenpensioen, ANW overbruggings-pensioen, premie vrijstelling bij arbeidsongeschiktheid / beroepsongeschiktheid en beroepsongeschiktheidspensioen. De pensioenleeftijd als bedoeld in het pensioenreglement is 58 jaar.

Gedurende het deelnemerschap verleent het pensioenfonds jaarlijks per 1 juli van het betreffende jaar een onvoorwaardelijke toeslag op het opgebouwde ouderdomspensioen en het bijbehorende nog niet ingegane partnerpensioen c.q. wezenpensioen. De hoogte van deze toeslag is gekoppeld aan de CBS-loonindex (CAO lonen per uur, inclusief bijzondere beloningen, particuliere bedrijven) en zal nimmer meer bedragen dan 2%. Aanvullend hierop zal het pensioenfonds zich inspannen om een voorwaardelijke toeslag te verlenen over het deel van de CBS-loonindex dat de 2% te boven gaat.

Het pensioenfonds zal zich tevens inspannen om over alle ingegane pensioenrechten en premievrije aanspraken van de gewezen deelnemers een voorwaardelijke toeslag te verlenen. De hoogte van deze toeslag is gekoppeld aan de CBS-prijsindex (Consumenten Prijsindex alle huishoudens).

Werkgever heeft zich in de uitvoeringsovereenkomst het recht voorbehouden, de bijdrage in de pensioenregeling, voor zover deze betrekking heeft op de bijdrage van werkgever, onder bepaalde omstandigheden te verminderen of te beëindigen.

- 2) De werknemer machtigt werkgever de door hem verschuldigde bijdrage voor de pensioenregeling van zijn salaris in te houden en aan het pensioenfonds af te dragen.
- 3) Ingeval van non-activiteit bij militaire dienst zal, en ingeval van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 9.4 kan, met betrekking tot de pensioenregeling een nadere regeling tussen werkgever en werknemer worden getroffen.
- 4) Bij elk van tijd tot tijd te voeren salarisoverleg worden de gevolgen voor de pensioenvoorzieningen uitdrukkelijk betrokken.
- 5) Wijziging van de van toepassing zijnde statuten en/of reglement van de pensioenvoorziening zal niet geschieden indien hierover tussen werkgever en werknemersorganisatie in overleg geen overeenstemming is bereikt.



Artikel 10.10 - Molestrisico

Ten aanzien van de werknemer die overlijdt of blijvend arbeidsongeschikt wordt 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 10.11 - Voorzieningen bij niet voldoen aan gewijzigde bekwaamheidseisen

De werknemer, die door wijziging in de organisatie, verandering in de inhoud van zijn functie of ten gevolge 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 worden vastgesteld. Indien de werknemer dat wenst, kan hij voornoemde voorzieningen zelf in overleg met de werkgever vaststellen.

Artikel 10.12 - Brevetverliesverzekering

Elk lid van het cockpitpersoneel in vaste dienst van werkgever is verplicht voor eigen rekening deel te nemen aan een collectieve verzekering welke een kapitaalsuitkering garandeert, indien de betrokkene ten gevolge van ziekte en/of lichaamsgebreken algeheel en blijvend ongeschikt wordt verklaard voor het uitoefenen van zijn beroep en als gevolg daarvan zijn brevet verliest.

De voorwaarden van de brevetverliesverzekering zijn opgenomen in Bijlage 2.



Hoofdstuk 11

Bijstand, onderzoeken en beroep

Artikel 11.1 - Onderzoek naar voorvallen

Indien werkgever werknemer formeel hoort naar aanleiding van 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.

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 - Onderzoek naar bekwaamheid voor de functie

Indien werkgever twijfelt of de werknemer voldoet of nog voldoet aan de voor de functie gestelde bekwaamheidseisen, zal werkgever hiernaar een onderzoek instellen, dat zal geschieden volgens de procedure vastgelegd in Bijlage 17.

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 ten aanzien van 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 dan wel 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 chef 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 werknemersorganisatie worden bepaald of er aanleiding is om de werknemer een vergoeding toe te kennen, en zo ja, welke.

Dit artikel is niet van toepassing op de besluiten ingevolge Bijlage 17, waarin aan het Hoofd Vliegdiens de besluitvorming in hoogste instantie wordt toegekend.

Artikel 11.5 - Gebruik gegevens vluchtgegevensschrijver e.d.

De gegevens ontleend aan een vluchtgegevensschrijver en/of een stuurhutgeluidsopname-apparaat en/of soortgelijke systemen, zullen door of namens de werkgever met betrekking tot het functioneren van vliegers alleen gebruikt worden zoals geregeld in Bijlage 24.



Hoofdstuk 12

Disciplinaire maatregelen

Artikel 12.1 - 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.

Artikel 12.2 - Gebruik gegevens vluchtgegevensschrijver e.d.

De gegevens ontleend aan een vluchtgegevensschrijver en/of een stuurhutgeluidsopname-apparaat en/of soortgelijke systemen, zullen door of namens de werkgever met betrekking tot het functioneren van vliegers alleen gebruikt worden zoals geregeld in Bijlage 24.



Hoofdstuk 13

Slotbepalingen

Artikel 13.1 - Looptijd van de CAO

De looptijd van de CAO is van 1 april 2008 tot en met 31 maart 2010.

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 de werknemersorganisatie worden overeengekomen en ingevoerd.

Artikel 13.3 - Einde looptijd

Werkgever en de werknemersorganisatie zullen vòòr de afloopdatum overleg plegen over voortzetting dan wel wijziging van de CAO.

Zij zullen ernaar streven om vòòr 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 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.

Artikel 13.5 - Overgangsbepalingen

Alle op het tijdstip van inwerkingtreding van de CAO bestaande regelingen verliezen hun geldigheid, voor zover hun onderwerp in de CAO wordt geregeld behoudens in die gevallen waarin door werknemer of groepen van werknemers verworven rechten zouden worden aangetast, voor zover deze rechten schriftelijk zijn gemeld binnen 6 maanden nadat deze CAO voor de eerste maal in werking is getreden.

Aldus opgesteld in tweevoud en ondertekend te Schiphol Centrum augustus 2009.

De Vereniging van Nederlandse
Verkeersvliegers

Transavia airlines CV



Bijlage 1

Model arbeidsovereenkomst 1

De ondergetekenden:

1. Transavia airlines CV, ten deze vertegenwoordigd door haar enig beherend vennoot Transavia airlines BV, gevestigd te Amsterdam, kantoorhoudend te Schiphol-Centrum, verder aangeduid als "werkgever" of als "Transavia",
en
2.
geboren te op, verder aangeduid als "werknemer",

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan.

Artikel 1

Transavia neemt werknemer in haar dienst als vlieger, 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 vliegers.

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 20...

WERKGEVER:

WERKNEMER:



Model arbeidsovereenkomst 2

De ondergetekenden:

1. Transavia airlines CV, ten deze vertegenwoordigd door haar enig beherend vennoot Transavia airlines BV, gevestigd te Amsterdam, kantoorhoudend te Schiphol-Centrum, verder aangeduid als "werkgever" of als "Transavia",
en
2.
geboren te op, verder aangeduid als "werknemer",

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan.

Artikel 1

Transavia neemt werknemer in haar dienst als vlieger, welke dienstbetrekking werknemer aanvaardt.

Artikel 2

De dienstbetrekking vangt aan op en eindigt op

Artikel 3

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

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 20...

WERKGEVER:

WERKNEMER:



Bijlage 2

Salarisregeling

Artikel 1 – Salaristabel vanaf 1 juli 2008 tot en met 30 maart 2009 en salaristabel vanaf 1 april 2009.

Met ingang van 1 juli 2008 tot en met 31 maart 2009 geldt de volgende salaristabel (in bruto maandbedragen):

Per 1 juli 2008

FO start trede	trede	100-200 stoelen		201-300 stoelen		>300 stoelen	
		FO	CPT	FO	CPT	FO	CPT
FO E1	1	3379.28		3471.39		3617.33	
FO E2	2	3740.49		3845.03		4024.08	
FO E3	3	4101.71	5668.70	4205.21	5877.77	4381.16	6205.86
	4	4464.99	5994.72	4573.67	6202.76	4747.55	6526.71
	5	4826.21	6368.36	4934.88	6575.36	5108.76	6901.38
	6	5187.42	6740.96	5296.10	6950.03	5466.87	7273.98
	7	5549.67	7055.60	5661.45	7260.53	5831.19	7582.41
	8	5910.89	7425.09	6020.60	7631.06	6190.34	7953.98
	9	6273.14	7795.62	6382.85	8001.59	6551.55	8323.47
	10	6635.39	8166.15	6740.96	8372.12	6909.66	8695.04
	11	6996.60	8537.72	7103.21	8742.65	7269.84	9065.57
	12	7184.97	8907.21	7293.65	9114.21	7460.28	9436.10
	13	7184.97	9198.05	7293.65	9401.94	7460.28	9721.76
	14	7184.97	9565.47	7293.65	9769.37	7460.28	10089.18
	15	7184.97	9931.86	7293.65	10136.79	7460.28	10456.61
	16	7184.97	10300.32	7293.65	10504.22	7460.28	10824.03
	17	7184.97	10666.71	7293.65	10871.64	7460.28	11191.46
	18	7184.97	11035.17	7293.65	11239.07	7460.28	11558.88
	19	7184.97	11402.60	7293.65	11606.49	7460.28	11926.31
	20	7184.97	11770.02	7293.65	11973.92	7460.28	12292.70
	21	7184.97	12137.45	7293.65	12342.38	7460.28	12661.16
	22	7184.97	12332.03	7293.65	12534.89	7460.28	12854.70

In deze tabel is een structurele loonsverhoging van 3,5% per 1 juli 2008 met kostencompenserend karakter verwerkt.



Met ingang van 1 april 2009 geldt de volgende salaristabel (in bruto maandbedragen):

Per 1 april 2009

FO start trede	trede	100-200 stoelen		201-300 stoelen		>300 stoelen	
		FO	CPT	FO	CPT	FO	CPT
FO E1	1	3479.55		3592.89		3743.93	
FO E2	2	3871.41		3979.60		4164.92	
FO E3	3	4245.27	5867.10	4352.39	6083.49	4534.50	6423.07
	4	4621.26	6204.54	4733.74	6419.85	4913.71	6755.14
	5	4994.13	6591.25	5107.60	6805.49	5287.57	7142.93
	6	5368.98	6976.89	5481.46	7193.28	5658.21	7528.57
	7	5743.91	7302.55	5859.60	7514.64	6035.28	7847.79
	8	6117.77	7684.97	6231.32	7898.14	6407.00	8232.36
	9	6492.70	8068.47	6606.24	8281.64	6780.85	8614.79
	10	6867.63	8451.97	6976.89	8665.14	7151.50	8999.36
	11	7241.48	8836.54	7351.82	9048.64	7524.28	9382.86
	12	7436.44	9218.96	7548.92	9433.21	7721.39	9766.36
	13	7436.44	9519.98	7548.92	9731.02	7721.39	10062.02
	14	7436.44	9900.26	7548.92	10111.29	7721.39	10442.30
	15	7436.44	10279.48	7548.92	10491.58	7721.39	10822.59
	16	7436.44	10660.83	7548.92	10871.86	7721.39	11202.87
	17	7436.44	11040.04	7548.92	11252.15	7721.39	11583.16
	18	7436.44	11421.40	7548.92	11632.43	7721.39	11963.44
	19	7436.44	11801.69	7548.92	12012.72	7721.39	12343.73
	20	7436.44	12181.97	7548.92	12393.00	7721.39	12722.94
	21	7436.44	12562.26	7548.92	12774.36	7721.39	13104.30
	22	7436.44	12763.65	7548.92	12973.61	7721.39	13304.61

In deze tabel is een structurele loonsverhoging van 3,5% per 1 april 2009 met kostencompenserend karakter verwerkt.



Artikel 2 – Inschaling

Per 1 juli 2006 zijn van de salaristabel de kolommen behorende bij een vloot met een stoelcapaciteit van 100 – 200 stoelen van toepassing. Zodra er één of meer vliegtuigen met een grotere stoelcapaciteit aan de vloot wordt toegevoegd zijn de desbetreffende kolommen van toepassing.

Bij aanvang van de arbeidsovereenkomst wordt een werknemer op basis van onderstaand schema ingedeeld in een van de FO-starttrede E1, E2 of E3 van de salaristabel.

- E3: tenminste 1200 hr total time waarvan tenminste 800 hr relevant of een typerating op een door Transavia gevlogen vliegtuig en tenminste 450 hr op dit type.
- E2: tenminste 600 hr total time waarvan tenminste 400 hr relevant of op het moment van aanvang van de opleidingsovereenkomst in bezit van een typerating op een door Transavia gevlogen vliegtuig.
- E1: alle vliegers die niet in E2 of E3 vallen.

Onder relevante uren wordt verstaan:

- 1) Dutch Airforce, navy, army: max 1500 uur
- 2) JAR-OPS1 or FAR121/135 AOC holdership
Multi engine aircraft < 5700 kgs MTOW: max 1000 uur
- 3) JAR-OPS1 or FAR121/135 AOC holdership
Multi engine aircraft > 5700 kgs MTOW
(excl. transavia): max 2000 uur

Het totaal aan relevante uren kan niet meer bedragen dan 2000 uur.

Artikel 3 – Salarisaanpassing

- a) Per 1 juli van elk jaar worden alle werknemers in de volgende trede ingeschaald, totdat het maximumsalaris voor de desbetreffende functie is bereikt.
- b) Voor een Junior First Officer is het maximum salaris gelijk aan het bedrag als genoemd in salaristrede 10 van de kolom voor First Officers (FO).
- c) Een Junior First Officer die voldoet aan de eisen voor Senior First Officer (dat wil zeggen voldoen aan de wettelijke ureneis van het ATPL en drie jaar in dienst als vlieger bij werkgever of voldoen aan wettelijke ureneis van het ATPL en tevens vliegerervaring van tenminste 4000 uur en tevens tenminste 18 maanden in dienst als vlieger bij werkgever) is verplicht werkgever hiervan onmiddellijk in kennis te stellen en dient, tenzij uitzonderlijke omstandigheden dit verhinderen, binnen vier maanden nadat aan de hiervoor genoemde eisen voor bevordering tot Senior Officer is voldaan, het ATPL aan te vragen. Met ingang van de eerste dag van de maand volgend op het moment waarop is voldaan aan de eisen voor bevordering tot Senior First Officer, wordt werknemer één trede hoger ingeschaald. Indien het ATPL niet binnen vier maanden nadat aan de eisen voor bevordering tot Senior First Officer is voldaan is aangevraagd, wordt de inschaling als Senior First Officer ongedaan gemaakt en wordt de werknemer wederom ingeschaald als Junior First Officer.
- d) Bij bevordering van Senior First Officer tot Captain vindt inschaling plaats in de naastliggende trede van de Captain kolom van de salaristabel. Indien bevordering tot Captain op 1 juli van enig jaar plaatsvindt, vindt allereerst inschaling in de naastliggende trede van de Captain kolom plaats en direct aansluitend inschaling in de volgende salaristrede van de Captain kolom.

Artikel 4 – Overgangsregeling voor werknemers in dienst op 1 juli 2006

Met ingang van 1 juli 2006 is het tot dan toe geldende salarissysteem omgezet naar het in artikel 1 opgenomen salarissysteem. Voor werknemers in dienst van werkgever op 1 juli 2006 geldt, als overgangsbepaling, het volgende:

- a) Alle vliegers in dienst van werkgever op 1 juli 2006 worden op 1 juli 2006 op basis van het salaris, zoals van toepassing op 1 juli 2006, ingeschaald in de salaristabel als opgenomen in artikel 1. Indien het salaris dat op 1 juli 2006 van toepassing is, niet voorkomt in de salaristabel als opgenomen in artikel 1, vindt inschaling plaats in de naast lagere trede, maar niet lager dan trede 1 voor First Officers respectievelijk trede 3 voor Captains. Vervolgens wordt een Ervaringstoeslag berekend, die het trede-salaris aanvult tot het op 1 juli 2006 van toepassing zijnde salaris. Het bruto maandsalaris



bestaat dan uit het trede-salaris en de Ervaringstoeslag maar bedraagt nimmer meer dan het maximum trede-salaris van de desbetreffende categorie.

- b) De Ervaringstoeslag wordt apart op de salarisstrook vermeld.
- c) De Ervaringstoeslag wordt verhoogd met alle toekomstige structurele salarisverhogingen.
- d) De Ervaringstoeslag vervalt bij het bereiken van het maximum salaris van de desbetreffende functie.
- e) Een First Officer die het maximum trede-salaris heeft bereikt, zal bij bevordering tot Captain opnieuw de Ervaringstoeslag, verhoogd met alle tussentijdse salarisverhogingen verkrijgen, totdat de maximum salaristrede als Captain is bereikt.

Artikel 5 – Eenmalige uitkering

Bij de salarisbetaling van januari 2009 zal een eenmalige uitkering van 1% over 12 x het maandsalaris van juni 2008 worden betaald. Werknemers die op 1 juli 2008 minder dan 1 jaar in dienst zijn, of niet aansluitend 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.

In verband met hetgeen is overeengekomen in het CAO protocol van 18 december 2008 omtrent de winstdelingsregeling geldt het volgende:

Bij de salarisbetaling van april 2009 zal een eenmalige uitkering van 1% over 12 x het maandsalaris van april 2009 worden betaald. Werknemers 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.

Indien er op 31 maart 2010 geen nieuwe winstdelingsregeling tot stand is gekomen en onder de voorwaarde van een positief resultaat (na eenmalige uitkering) over het boekjaar april 2009 – april 2010, zal werkgever bij de salarisbetaling van april 2010 een eenmalige uitkering van 1% over 12 x het maandsalaris van april 2010 toekennen. Werknemers die op 1 april 2010 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 2009 tot en met maart 2010.

Artikel 6 – Toeslag op het maandsalaris

Alle werknemers ontvangen met ingang van 1 juli 2006 maandelijks een toeslag op het bruto maandsalaris van 7,3% van het pensioengevend salaris (1,07 x bruto maandsalaris). Deze toeslag wordt apart op de salarisstrook vermeld.

Artikel 7 - Vakantietoeslag

De werknemer ontvangt met ingang van 1 mei 2005 bij de salarisbetaling in de maand mei een vakantietoeslag ter grootte van 8% van het actuele jaarsalaris (juni voorafgaand jaar t/m mei), met dien verstande dat in geval van ouderschapsverlof, non-activiteit en deeltijd, de vakantietoeslag naar rato wordt berekend. Werknemers die niet het volle jaar in actieve dienst zijn, ontvangen per volle kalendermaand vakantietoeslag over het door hen actueel opgebouwde salaris. Werknemers die de dienst voor eind mei verlaten, ontvangen vakantietoeslag op basis van het laatst genoten salaris.

Artikel 8 - Eindejaarsuitkering

- 1) Met ingang van 1 april 2008 zal werkgever in de maand december een bruto eindejaarsuitkering van 5,25% verstrekken aan de werknemers die op 31 december van dat jaar in dienst zijn over het actueel opgebouwde jaarsalaris (januari t/m december exclusief vakantiegeld en winstdeling). Met ingang van 1 januari 2009 wordt de eindejaarsuitkering verhoogd van 5,25% naar 5,75%.
- 2) Werknemers die gedurende het jaar in dienst treden ontvangen voor iedere volle kalendermaand actieve dienst eindejaarsuitkering over het door hen actueel opgebouwde salaris.
- 3) Onder actieve dienst wordt mede verstaan, de periode van loondoorbetaling als bedoeld in Bijlage 3, alsmede de tijd dat werknemer voor herhalingsoefening in militaire dienst is geweest.



Artikel 9 - Pensioen

Voor de pensioenregeling geldt als pensioengevend salaris, het volgens deze regeling tot stand gekomen bruto maandsalaris x 12,84. Met ingang van 1 juli 2006 wordt de werknemersbijdrage aan de pensioenvoorziening 9,5% en de werkgeversbijdrage 19% van het pensioensalaris.

Artikel 10- Brevetverliesverzekering

- 1) Elk lid van het cockpitpersoneel in vaste dienst van werkgever is verplicht voor eigen rekening deel te nemen aan een collectieve verzekering welke een kapitaalsuitkering garandeert, indien de betrokkene ten gevolge van ziekte en/of lichaamsgebreken algeheel en blijvend ongeschikt wordt verklaard voor het uitoefenen van zijn beroep en als gevolg daarvan zijn brevet verliest.
- 2) De premie die voor de verzekering verschuldigd is, wordt door werkgever rechtstreeks op het netto loon in mindering gebracht.
- 3) De ongeschiktheid bestaat, zodra de verzekerde door een JAA goedgekeurd Aeromedical Center of de rechtsopvolger hiervan blijvend ongeschikt is verklaard voor het uitoefenen van het beroep van beroeps- /verkeersvlieger.
- 4) Het recht op uitkering in geval van brevetverlies wordt beheerst door de polisvoorwaarden van de ter dekking ervan gesloten verzekering. Aan elke werknemer wordt door werkgever een polisexemplaar uitgereikt.
- 5) De uitkering bedraagt:

- voor vliegers jonger dan 31 jaar	€45.378,02
- voor vliegers van 31 en ouder maar jonger dan 41 jaar	€56.772,53
- voor vliegers van 41 en ouder maar jonger dan 46 jaar	€68.067,03
- voor vliegers van 46 jaar	€63.529,23
- voor vliegers van 47 jaar	€58.991,43
- voor vliegers van 48 jaar	€54.453,63
- voor vliegers van 49 jaar	€49.915,82
- voor vliegers van 50 jaar	€45.378,02
- voor vliegers van 51 jaar	€40.840,22
- voor vliegers van 52 jaar	€36.302,42
- voor vliegers van 53 jaar	€31.764,62
- voor vliegers van 54 jaar	€27.226,81
- 6) De uitkering wordt opvorderbaar binnen 30 dagen nadat vaststaat dat algehele en blijvende beroepsongeschiktheid aanwezig is.

Artikel 11 - Slotbepalingen

Slechts in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie kan van deze regeling worden afgeweken.



Bijlage 2a

Bijzondere vergoedingen

- 1) **Routekostenvergoeding**
De vlieger ontvangt bij daadwerkelijk en fulltime vliegen een netto routekostenvergoeding van € 70,- per maand als tegemoetkoming in de reële kosten die tijdens een vluchtopdracht worden gemaakt. De routekostenvergoeding vervalt bij beroeps- en/of arbeidsongeschiktheid per de 1^e van de maand volgend op de eerste 30 kalenderdagen van arbeidsongeschiktheid. De vergoeding wordt hervat per de 1^e van de maand volgend op de dag van werkhervatting als vlieger. De vergoeding vervalt per direct bij non-activiteit en wordt per direct hervat bij werkhervatting als vlieger. In geval van deeltijd, ouderschapsverlof en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden de vergoedingen naar rato van het tewerkstellingspercentage uitbetaald.
- 2) **Stomerij kostenvergoeding**
Transavia vergoedt de stomerijkosten op grond van declaratie en keert deze gebruteerd uit.
- 3) **Cafetariasysteem**
"Cafetariasysteem" per 1 januari 2002
 - a) Bij een fulltime dienstverband is een "beschikbaar bedrag" vastgesteld van € 1250,- per jaar, Parttimers naar rato.
 - b) Bij de besteding van het "beschikbaar bedrag" geldt de volgende vaste prioriteit:
 - 1: reiskosten woon-werk;
 - 2: bijdrage contributie beroepsvereniging;
 - 3: bruto bedrag voor het restant.
 - c) De condities met betrekking tot de onder b) genoemde bestedingen zijn als volgt:
 - i) De reiskosten woon-werk zullen worden vergoed op basis van de maximale onbelaste bedragen van het reiskostenforfait en bedraagt ten hoogste het onder sub a genoemd bedrag. In geval van arbeidsongeschiktheid wordt geen vergoeding verstrekt, dit bedrag komt niet in aanmerking voor prioriteit b)2 en b)3.
 - ii) De bijdrage contributie beroepsvereniging is onafhankelijk van arbeidsongeschiktheid en bedraagt ten hoogste het verschil tussen het onder sub a genoemde vaste bedrag en het bedrag van de reiskosten woon-werk, echter niet meer dan de daadwerkelijke kosten.
 - iii) De bijdrage is netto als er aantoonbaar sprake is van kosten (factuur, afschrift bank/giro, salarisafrekening). Worden de kosten niet aangetoond dan wordt de vergoeding bruto uitbetaald.
 - iv) Het eventuele restant zal als een brutobedrag worden uitgekeerd volgens de berekening "restant gedeeld door de correctiefactor":
Correctiefactor eerste officieren: 0,52
Correctiefactor gezagvoerders: 0,42
 - d) Bij indiensttreding zal de vlieger de keuze worden voorgelegd op welke wijze het gestelde onder punt 3)b wordt toegepast. Vliegers kunnen wijzigingen een maal per jaar aanbrengen (per 1 augustus). Indien dit voor de 10^e van de maand bekend is bij Transavia gaat dit in per diezelfde maand.
 - e) De onder punt 3.a) en 3c) genoemde vergoedingen vervallen bij arbeidsongeschiktheid – voor punt 3a) geldt dit tenzij een vervangende tewerkstelling een karakter heeft welke een volledige vergoeding rechtvaardigt – per 1^e van de maand volgend op de eerste 30 kalenderdagen van arbeidsongeschiktheid. De vergoedingen worden hervat per de 1^e van de maand volgend op de dag van de betermelding. In geval van deeltijd, ouderschapsverlof en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden de vergoedingen naar rato van het tewerkstellingspercentage uitbetaald. Bij non-activiteit vervallen de vergoedingen per direct en wordt per direct bij werkhervatting hervat. In geval van deeltijd, ouderschapsverlof en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden de vergoedingen naar rato van het tewerkstellingspercentage uitbetaald.
- 4) **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. Het budget voor de vliegers te behoeve van kinderopvang bedraagt 0,3% van de pensioengevende salarissom van de vliegers.
- 5) **Jubileumuitkering**
 - a. Tot 1 januari 2009 geldt dat zolang en voorzover fiscaal mogelijk werknemers na het bereiken van het 25- of 40 jarig dienstverband, in de gelegenheid gesteld worden om af te zien van arbeidsvoorwaarden ten gunste van een netto jubileumuitkering. De invulling van deze afspraak zal in overleg tussen werkgever en de vakorganisatie plaatsvinden.
 - b. Met ingang van 1 januari 2009 komt het bovenstaande artikel te vervallen en geldt de volgende jubileum regeling:
 1. Het 25-jarige jubileum bestaat uit de volgende onderdelen:



Een gratificatie ter hoogte van het laatstgenoten maandsalaris. Dit salaris is inclusief eventuele ervaringstoeslag en exclusief andere toeslagen. Indien de netto uitkering van de gratificatie niet langer fiscaal mogelijk is, wordt deze bruto uitgekeerd.

2. Voor medewerkers die het 20-jarig jubileum hebben gevierd en per 1 januari 2009 nog niet 30 jaar in dienst zijn geldt de volgende overgangsmaatregel:

a. Geen viering bij 25-jarig dienstverband, maar bij 30 jaar dienstverband.

b. Een gratificatie ter hoogte van het laatstgenoten maandsalaris onder aftrek van de reeds genoten jubileumuitkering van 20 jaar. Dit salaris is inclusief eventuele ervaringstoeslag en exclusief overige toeslagen. Indien de netto uitkering van de gratificatie niet langer fiscaal mogelijk is, wordt deze bruto uitgekeerd.

3. Medewerkers die per 1 januari 2009 het 30-jarig jubileum reeds hebben gevierd, vallen buiten de in dit artikellid opgenomen jubileumregeling.



Bijlage 3

Betalingsregeling bij arbeidsongeschiktheid

Indien de werknemer ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, geldt met inachtneming van de artikelen 7:629, 629a, 658a en 660a BW, de Ziektewet en de Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) het volgende:

- 1) Indien de werknemer de bedongen arbeid niet verricht in verband met arbeidsongeschiktheid zal, met ingang van 1 juli 2006 aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid 100% van het laatst verdiende maandsalaris worden doorbetaald. Gedurende de daarop volgende 52 weken van arbeidsongeschiktheid wordt voor het arbeidsongeschikte deel 70% van het laatst verdiende maandsalaris doorbetaald.
- 2) Onder het laatst verdiende salaris wordt in deze Bijlage verstaan het salaris dat de werknemer ontving op de dag voorafgaand aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. Dit salaris wordt verminderd met de inkomsten uit werkzaamheden, voor zover de werknemer deze niet reeds ten tijde van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid naast zijn Transavia inkomen genoot.
- 3) Indien werkgever en de werknemer besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen (bijvoorbeeld bij een te verwachten snelle reïntegratie in de bedongen arbeid of een functie op hetzelfde niveau) zal werkgever in aanvulling op artikel 2 van deze bijlage gedurende maximaal twee maanden van het derde ziektejaar de loondoorbetaling tot 70% van het laatst verdiende salaris voortzetten.
- 4) Als bij aanvraag van een WIA-uitkering blijkt dat werkgever zonder deugdelijke grond niet of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV een sanctie opleggen door de aanvraag buiten behandeling te laten. Gedurende de termijn van de sanctie zal werkgever de loondoorbetaling tot 70% van het laatst verdiende salaris voortzetten.
- 5) Als bij de aanvraag van een WIA-uitkering blijkt dat de werknemer zijn verplichting tot medewerking aan reïntegratie niet nakomt, kan het UWV een korting op de WIA-uitkering opleggen of de aanvraag buiten behandeling laten. In dat geval rust op werkgever geen loondoorbetalings-verplichting.
- 6) Werkgever en de werknemer hebben het recht een second opinion aan te vragen bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen omtrent de vraag of een door werkgever in het kader van de reïntegratie aangeboden functie een passende functie is. De werknemer heeft gedurende een periode van 10 dagen vanaf het moment dat werkgever het schriftelijke aanbod voor een functie heeft gedaan recht op loondoorbetaling als bedoeld in artikel 1 van deze bijlage, mits de second opinion binnen drie werkdagen na het aanbod voor een functie wordt aangevraagd. De periode waarover het loon wordt doorbetaald duurt langer voort indien buiten de schuld van de werknemer de termijn van drie werkdagen overschreden wordt. De werknemer kan zich bij een aanbod van de werkgever tot intern of extern passend werk laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.
- 7) De loondoorbetalingverplichting als bedoeld in artikel 1 van deze bijlage wordt verminderd met het bedrag waarop de werknemer jegens derden aanspraak kan maken terzake van de arbeidsongeschiktheid, voor zover deze aanspraken niet voortvloeien uit door de werknemer geheel voor eigen rekening gesloten verzekeringen. Werkgever zal voorshands onverschuldigd een voorschot op deze schadeloosstelling aan de werknemer betalen tot maximaal het bedrag van de loondoorbetalingverplichting ingevolge artikel 2 van deze bijlage, indien de werknemer zijn aanspraken jegens derden terzake van arbeidsongeschiktheid tot boven bedoeld maximum aan werkgever heeft overgedragen, waartoe hij verplicht is desverlangd een akte van overdracht te tekenen.
- 8) De werknemer is gehouden werkgever informatie te verstrekken en de bescheiden te overleggen welke werkgever nodig oordeelt. In ieder geval betreft dit de uitspraken van de ARBO-dienst, het IVW en UWV.
- 9) Bij beëindiging van de dienstbetrekking eindigt de loondoorbetalingverplichting van de werkgever.



Bijlage 4

Regeling woon-werkverkeer

- 1) De vergoeding voor woon - werk verkeer wordt vergoed conform Bijlage 2A, artikel 3.
- 2) In uitzonderingsgevallen, zoals overmacht of dringende operationele redenen, kan een werknemer in aanmerking komen voor vergoeding van vervoerskosten onder de volgende voorwaarden:
 - a) vooraf dient toestemming verkregen te worden van de dienstdoende operation supervisor;
 - b) de kosten moeten door werknemer zelf worden betaald;
 - c) onder overlegging van de rekeningen kunnen de gemaakte kosten worden gedeclareerd.
- 3) Op buitenstations is het vervoer naar en van het vliegveld voor rekening van Transavia.
- 4) Indien de werknemer hierom verzoekt, wordt hem gratis een parkeerkaart ter beschikking gesteld voor een personeelsparkeerterrein op Schiphol. Het principe is dat, met inachtneming van beschikbaarheid van parkeerplaatsen, zo dicht mogelijk bij de werkplek wordt geparkeerd.
- 5) Bij vrijwillige stationering en detachering van langer dan één kalendermaand is de werknemer gehouden zijn parkeerkaart in te leveren bij de afdeling HRM.



Bijlage 5

Regeling verblijfkosten buiten de standplaats

- 1) De kosten van logies inclusief ontbijt zijn voor rekening van werkgever. Vastgestelde normen zoals in Bijlage 12 omschreven, zijn van toepassing met betrekking tot de accommodatie. Bij afrekening is overlegging van een nota vereist.
- 2) Verblijfkosten buiten de standplaats en verplichte stationering worden vergoed volgens de daggeldregeling.
 - a) Voor de vaststelling van het daggeld wordt gebruik gemaakt van het meest recente KLM-crewfacilities bulletin door de som te nemen van de bedragen vermeld onder "basissundries", "lunch", en "diner" vermindert met de door Transavia bedongen kortingen ter plaatse.
 - b) Indien een hotelovernachting exclusief ontbijt is, zal het onderdeel "ontbijt" in daggeldvergoeding worden opgenomen.
 - c) Voor het daggeld van landen die niet overkomen in het KLM-crewfacilities bulletin, wordt het KLM groundstaff bulletin gebruikt. Van de dan nog resterende stations worden de daggelden in overleg tussen werkgever en werknemersorganisatie vastgesteld.
- 3) De huidige grondslag van de daggelden is als volgt:
 - a) De vergoedingen voor "ontbijt", "lunch" en "diner" worden bepaald op grond van de prijzen (incl. fooien en belasting) van het hotel van verblijf en – afhankelijk van de omstandigheden – zo mogelijk drie plaatselijke restaurants van voldoende kwaliteit.
 - b) Bij het vaststellen van deze vergoedingen wordt rekening gehouden met het bedrag dat gemiddeld genomen is bespaard op uitgaven voor maaltijden die normaliter door de werknemer thuis zouden zijn gebruikt.
 - c) De vergoeding voor "sundries" wordt vastgesteld op basis van de kosten ter plaatse van: dranken, ontspanning, plaatselijk transport (indien er geen kosteloos vervoer beschikbaar is) en fooien.
- 4) Het daggeld wordt bij een verblijf op een buitenstation langer dan 3 uur als volgt uitgekeerd:
 - a) Als tijd geldt de bloktijden. De bloktijden zijn de actuele locale aankomst- en vertrektijd (On-blocks en off-blocks).
 - b) Een lunchvergoeding is van toepassing bij aankomst tot en met 12.59 uur en vertrek vanaf 13.00 uur locale tijd.
 - c) Een dinervergoeding is van toepassing bij aankomst tot en met 19.59 uur en vertrek vanaf 20.00 uur locale tijd.
 - d) De basisvergoeding voor "sundries" wordt per verblijf van 24 uur vastgesteld en als volgt berekend:

0.00	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%
	Enz.		Enz.	

- 5) Indien in enige 24 uur een wisseling van land plaatsvindt, wat leidt tot ander daggeld, geldt een daggeld van het gemiddelde van de twee landen.
- 6) Bij nevenopdrachten (inclusief training) wordt een adequaat daggeld vastgesteld door het Hoofd Vliegdiens.



Overige bepalingen

- 7) Indien de systematiek en/of grondslag van de daggeldregeling zoals genoemd onder artikel 2, 3 en 4 van de KLM wijzigt, dan wijzigt deze ook voor Transavia, voor zover de daggeldregeling binnen de fiscale grenzen blijven.
- 8) De kosten van wassen van tijdens een reis gebruikte kleding zijn in geval van reizen langer dan vijf dagen voor rekening van de werkgever en worden per declaratie voldaan.
- 9) Het chemisch reinigen van uniformkleding komt, bij verblijf buiten de standplaats, te allen tijde voor rekening van de werkgever en wordt per declaratie voldaan.
- 10) Bij vrijwillige stationering is deze regeling niet van toepassing.
- 11) Slechts in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie kan van deze regeling worden afgeweken.



Bijlage 6

Regeling 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 werkgever of de daartoe door werkgever aangewezen functionaris in te lichten.
- 2.a) Ziektekosten die in verband met de uitoefening van de functie noodzakelijkerwijs in het buitenland worden gemaakt, zijn voor rekening van werkgever, voor zover die kosten niet verzekerd zijn onder de zorgverzekering en/of reisverzekering van werknemer.
 - b) Medische kosten welke het gevolg zijn van verpleging in een hogere klasse dan welke verzekerd is, worden niet vergoed tenzij gezien de lokale omstandigheden een hogere klasse door werkgever redelijk wordt geacht.
- 3) Kosten van tandheelkundige behandeling worden niet vergoed, tenzij een verklaring van de behandelend tandarts wordt overgelegd, 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 vergoeding komen slechts de kosten in aanmerking voor zover deze hoger zijn dan de kosten van een gelijksoortige behandeling in Nederland.
- 4) Ingeval van ziekte heeft werknemer - tenzij hij in een ziekenhuis is opgenomen - recht op (hotel) accommodatie overeenkomstig Bijlage 12 alsmede op de ter plaatse geldende onkostenvergoeding ingevolge Bijlage 5 dan wel Bijlage 11.
- 5) Geen aanspraak op vergoeding als vermeld in artikel 2 en 3 bestaat, indien:
 - a) de ziekte te wijten is aan respectievelijk de ziektekosten het gevolg zijn van opzet of roekeloosheid van de werknemer dan wel het gevolg zijn van het beoefenen van één der volgende sporten: 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;
 - 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 werkgever niet de gevraagde inlichtingen terzake heeft verstrekt;
 - d) de werknemer eventuele aanspraken terzake jegens derden niet zijnde een ziektekostenverzekering respectievelijk ziekenfonds desgevraagd niet aan werkgever heeft overgedragen.
- 6) Door werkgever ten behoeve van werknemer betaalde ziektekosten worden onder aftrek van de hem toekomende vergoeding met het salaris van werknemer, na overleg met werknemer, verrekend.
- 7) Indien werknemer zelf ziektekosten heeft voldaan, zal hem de hem ingevolge deze regeling toekomende vergoeding, tegen overlegging van betaalbewijzen, per declaratie worden betaald.



Bijlage 7

Werk-, rust- en vrijetijdsregeling

I Algemeen

A.1 deze Werk -, Rust - en Vrijetijdsregeling is een aanvulling op de wettelijke Werk - en Rusttijdsregeling en bestaat uit 6 hoofdstukken, te weten:

- I Algemeen
- II Definities
- III Planning
- IV Uitvoering
- V Bepalingen ten aanzien van rekening - courant Premie- en Compensatiedagen
- VI Bepalingen ten aanzien van rekening - courant roostervrije dagen
- VII Bepalingen ten aanzien van heavy crew vluchten

A.2 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 werknemerorganisatie worden beslist.

A.3 Bij ingrijpende wijziging van het vluchtpatroon ten gevolge van een verandering in de vlootsamenstelling en / of marktomstandigheden zullen de werktijden genoemd in artikel D.1 in overleg worden herzien.

A.4 Slechts in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie kan van deze regeling worden afgeweken.

II Definities

Voor zover in deze regeling niet opgenomen, zijn de definities van de wettelijke werk- en rusttijdsregeling van kracht.

B.1 **Aflossingsmogelijkheid:** de mogelijkheid dat elk voor de bediening van het vliegtuig benodigd bemanningslid tijdens de vlucht gedurende geruime tijd kan worden vervangen door een ander bevoegd bemanningslid, waarbij hem een door middel van een gordijn van de passagiers afgescheiden zitplaats buiten de cockpit ter beschikking staat.

B.2 **Beschikbaar, niet ingedeeld (BB):** aanduiding van een dag of gedeelte van een dag buiten de sociale vrijheid en rusttijd die bij het verschijnen van de indeling nog geen definitieve bestemming heeft.

B.3 **Compensatiedag:** vrije dag of – indien gekoppeld aan andere vrije tijd - 24 aaneengesloten uren, ontstaan door aantasting van ingedeelde vrije tijd, ter compensatie van de door deze aantasting verloren gegane vrije tijd.

B.4 **Dag:** een tijdsverloop van 06.00 t/m 05.59 lokale tijd daaraanvolgend.

B.5 **Dagvlucht:** een vlucht waarvan de gehele vliegwerktijd valt tussen 06.00 en 01.00 LT.

B.6 **Indeling:** het dienstschema, zoals door of vanwege werkgever per individueel bemanningslid per week wordt vastgesteld.

B.7 **Meldingstijd:** tijdstip waarop het bemanningslid zich dient te melden voor de uitoefening van zijn functie, zijnde niet minder dan een uur voor de geplande aanvang van de vlucht.

B.8 **Nachtvlucht:** een vlucht waarvan enig deel van de vliegwerktijd is gelegen in het tijdsverloop van 01.00 t/m 05.59 LT

B.9 **Nevenopdracht:** elke opdracht verband houdende met de normale tewerkstelling niet inhoudende vluchtopdracht.

B.10 **Premiedag(PD):** extra vrij dag, of – indien gekoppeld aan andere vrije tijd – 24 aaneengesloten uren, ontstaan door aantasting van ingedeelde vrije tijd of, als beloning voor het uitvoeren van bijzondere opdrachten, of, als compensatie voor een overeengekomen afwijking van deze regeling.

B.11 **Roostervrije dag(RD):** extra vrije dag, ontstaan door overeenkomsten in het kader van arbeidsduurverkortings.



- a) **Reservediensttijd I:** periode gedurende welke een lid van de bemanning bereikbaar dient te zijn, teneinde zich redelijkerwijze binnen een uur na oproep te kunnen melden voor de uitoefening van zijn functie. Aanmelden voor een vlucht kan tot uiterlijk 1 uur na afloop van de reservediensttijd.
 - b) **Reservediensttijd II:** periode gedurende welke een lid van de bemanning bereikbaar dient te zijn, teneinde zich redelijkerwijze binnen twee uren na oproep te kunnen melden voor de uitoefening van zijn functie.
 - c) **Reservediensttijd buitenlands project:** periode gedurende welke een lid van de bemanning bereikbaar dient te zijn, teneinde zich redelijkerwijze binnen een uur na oproep te kunnen melden voor de uitoefening van zijn functie ten behoeve van een buitenlands project.
- B.12 **Week:** een aaneengesloten periode van maandag 06.00 LT t/m maandag 05.59 LT daaropvolgend.
- B.13 **Lokale Nachtvlucht A (LNVL-A):** een vlucht met een aanmeldingstijdstip tussen 00.00 en 04.00 LT.
- B.14 **Lokale Nachtvlucht B (LNVL-B):** een vlucht met een afmeldtijd later dan genoemd aanhangsel IV bij het in dezelfde rij genoemde aanmeldinterval.
- B.15 **Lokale Nachtrust:** de rust na een vlucht plus de periode tot 09.30 LT de volgende dag.

III Planning

C Indeling

- C.1 Er wordt met inachtneming van deze regeling per bemanningslid een indeling per week opgesteld.
- C.2 Men kan beschikken over de volgende indelingsmogelijkheden:
- | | |
|------------------------------|------------------------|
| 1. vluchtopdracht | 7. vakantie |
| 2. nevenopdracht | 8. medische keuring |
| 3. beschikbaar | 9. reserve dienst |
| 4. 72 urenperiode vrije tijd | 10. VNV/ OR dag |
| 5. compensatiedag | 11. stationeringverlof |
| 6. premiedag | 12. roostervrije dag |
- C.3 Per indeling staan tenminste de voor hem relevante vluchtgegevens vermeld, alsmede zijn perioden vrije tijd, een en ander met vermelding van data, begin – en eindtijden, voorts voor zover van toepassing de overige C.2 vermelde indelingsmogelijkheden.
- C.4 Elk bemanninglid ontvangt wekelijks een indeling tot en met 3 weken na de maandag volgend op de dag van publicatie. Hierbij kan voor de laatste week worden volstaan met tenminste de publicatie van de ligging van de 72 uur aaneengesloten periode vrije tijd.
- C.5 Aan elke indeling zal een realistisch vluchtschema (inclusief omdraaitijd) ten grondslag liggen.
- C.6 Tussen twee perioden van vrije tijd mag de periode van een indeling maximaal 8 dagen bedragen.
- C.7 Werkgever kan een gepubliceerde indeling wijzigen met dien verstande dat gepubliceerde aanvangstijden van vlucht – en reserveopdrachten slechts met bewilliging van het betrokken bemanningslid vervroegd kunnen worden, tenzij zulks tenminste 14 uur voor de nieuwe aanvangstijd aan betrokkene bekend wordt gemaakt.
- Een indeling kan echter niet gewijzigd worden in de indelingsmogelijkheden als vermeld in artikel C.2, punt 4, 5, 6, 7, 11 en 12 welke niet gewijzigd mogen worden anders dan volgens F.5.
- C.8 Beschikbaar, niet ingedeeld, kan door werkgever alsnog worden gewijzigd in een andere indeling indien werkgever de wijziging tenminste 10 uur voor aanvang van de desbetreffende dag aan werknemer bekend maakt conform artikel C.9, een en ander met uitzondering van de indelingsmogelijkheden als vermeld in artikel C.2, punt 4, 5, 6, 7, 11 en 12 welke niet gewijzigd mogen worden anders dan volgens F.5.



- C.9 Op het bemanningslid, dat de indeling "beschikbaar, niet ingedeeld" heeft ontvangen, rust de verplichting zich tussen 10:00 en 16:00 LT voor de aanvang van de desbetreffende dag met de afdeling Crewcoördinatie in verbinding te stellen. Indien een bemanningslid tijdens bovengenoemde periode werkzaam is, ontvangt dit bemanningslid de eventuele schedule change tenminste 10 uur voor aanvang van de desbetreffende dag in zijn postvak. Indien dit bemanningslid niet in staat is zijn postvak op AMS te legen, dient hij zich aansluitend aan de werkzaamheden met de afdeling crew coördinatie in verbinding te stellen.
- C.10 Indelingsverzoeken kunnen tot 4 weken voor de betreffende indelingsweek worden ingediend. Uiterlijk 8 dagen voor de betreffende indelingsweek wordt over het verzoek beslist en wordt het betreffende bemanningslid van deze beslissing schriftelijk in kennis gesteld.
- Indelingsverzoeken welke binnen 4 weken voor de betreffende indelingsweek worden ingediend, dienen voorzien van argumentatie, gericht te worden aan het Hoofd Cockpit. Het Hoofd Cockpit zal na overleg met het Hoofd Crew Indeling beslissen over het al dan niet honoreren van dit verzoek, en dit zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 1 dag voor de betreffende dag, aan het bemanningslid schriftelijk dan wel mondeling mededelen.
- C.11 De maximum tijdsduur van een reservedienst bedraagt 12 uur. Meerdere reservedienstperioden zijn slechts mogelijk voor zover zij vallen binnen een periode van 12 uur, gerekend vanaf het begin van de eerste reservediensttijd. Na beëindiging van een reservedienst van 12 uur dan wel de laatste reservedienstperiode binnen die 12 uur, zal, indien binnen een periode van 8 uur een opdracht geplanned is, de maximaal toegestane GVWT niet groter zijn dan de maximumwaarde uit aanhangsel II met inachtneming van het gestelde in D.1.
- C.12 Indien de laatste vlucht voor een periode van vrije tijd, een geplande afmeldingstijd heeft na 20.00 LT, zal de meldingstijd na beëindiging van de vrije tijd niet liggen voor 05.00 LT.
- C.13 De rust na een nachtvlucht zal geen deel uitmaken van de vrije tijd.
- C.14 Voor planningsdoeleinden zal werkgever niet meer dan vier achtereenvolgende dagen vlucht/ simulatoropdrachten indelen waarvan de vliegwerktijd aanvangt voor 11.00 LT. Ingeval van elkaar opvolgende vlucht/ simulatoropdrachten geldt:
- bij aanmeldingstijdstippen voor 06.00 LT dient minimaal een tijdsverloop van 23,5 uren in acht te worden genomen tussen deze aanmeldingstijdstippen. Eenmaal per indelingsweek mag het aanmeldingstijdstip van een LNVL-A minimaal 23 uur liggen na het vorige aanmeldingstijdstip. In dit geval zal het aantal opeenvolgende vlucht/ simulatoropdrachten met een aanmeldingstijdstip voor 11.00 LT maximaal 3 zijn.
 - Indien tussen twee vlucht/ simulatoropdrachten, aanvangend voor 06.00 LT, een nevenopdracht valt zal de aanvang van de tweede vlucht/ simulatoropdrachten minimaal 47,5 uur liggen na aanvang van het tijdstip van de eerste vlucht/ simulatoropdrachten.
 - de meldingstijd van een vlucht/ simulatoropdrachten volgend op een vlucht/ simulatoropdrachten met een aanmeldingstijdstip na 06.00 LT, zal niet voor 06.00 LT liggen.
- C.15 Voor de indelingsmogelijkheid reservediensttijd buitenlands project geldt:
- Het bemanningslid zal op zijn werkindeling reservediensttijd buitenlands project ingedeeld krijgen gedurende de normale vertrektijd(en) van de bemanning(en) welke ingedeeld is (zijn) voor een buitenlands project.
 - Indien het bemanningslid in zijn weekindeling een of meerdere malen reservediensttijd buitenlands project ingedeeld krijgt, zal hiervoor een P.D. op zijn R.C.P.D. worden bijgeschreven.



- c) Bij daadwerkelijke indeling voor een buitenlands project zal:
- een nieuwe indeling worden verstrekt waarbij de stationeringregeling van toepassing is met uitzondering van de artikelen B.5 en B.6a.
 - voor elke gepubliceerde periode van 72 uur vrije tijd welke ingevolge de nieuwe indeling wordt verschoven, een premiedag bijgeschreven worden met dien verstande dat het totaal van deze PD's verminderd wordt met een (ingevolge de P.D. uit C.15.b)
- C.16 Positioning
- 1.a) Indien aansluitend aan een vlucht een positioning met een taxi wordt gepland zal de aankomst op Schiphol uiterlijk 20.00 LT zijn.
- 1.b) Voor positioning met de taxi vanuit Luchthaven Eindhoven geldt een uiterlijke aankomsttijd te Schiphol van 24.00 LT. De beperkingen in C.16.1a en C.16.1.b gelden voor de planningsfase. Indien de positionering niet voor het afgesproken tijdstip kan plaatsvinden wordt in een hotel overnacht.
- 1.c) Voor positioning met de taxi vanuit Luchthaven Rotterdam naar Schiphol is dit artikel niet van toepassing.
- 2) Voor positioning vanuit Luchthaven Maastricht naar Schiphol geldt dat Transavia zal zorgdragen voor vervoer in de prioriteitsvolgorde: vliegtuig, taxi, trein.
- C.17 Bij het plannen van dubbele vluchten van hetzelfde basisstation zal de grondtijd tussen de aankomsttijd van de eerste vlucht op het basisstation en het opvolgende vertrek maximaal 2 uur bedragen.
- C.18 Een profcheck, welke is ingedeeld in de eerste indelingsweek na een vakantie, dient voor aanvang van de vakantie aan de vlieger bekend te worden gesteld. Met ingang van 1 mei 2001 zal een profcheck niet worden ingedeeld in de eerste zeven dagen na de vakantie.
- C.19 Indien de vlieger zich na een ziekte beter meldt wordt de indeling van het gepubliceerde schema zo snel mogelijk (doch uiterlijk 72 uur na de betermelding) hervat. Tot het schema na de betermelding wordt hervat zal de vlieger een reservecijfer krijgen. De periode op het schema blijft intact. Bij langdurige ziekte wordt de vrije tijd gepubliceerd.
- D. Maximum werktijden
- D.1 Na een reservecijfer van drie uur of minder of geen reserve is de maximaal toegestane GVWT voor de planning van vluchten zonder aflosmogelijkheid zoals vermeld in aanhangsel I, tabel A kolom 2 en de maximaal toegestane GVWT voor de planning van vluchten met aflosmogelijkheid zoals vermeld in aanhangsel I, kolom 3.
- De wettelijk maximale GVWT (tabel A van het Arbeidstijdenbesluit vervoer 17 november 1998) waarden zijn opgenomen in aanhangsel I tabel B.
- D.2 De wettelijke maximale gecorrigeerde vliegwerktijd na 3 uur reservecijfer is opgenomen in aanhangsel II. Er wordt een spelling op deze maximale GVWT aangehouden van 2 uur voor bemanning zonder aflosgelegenheid en van 4 uur voor bemanning met aflosgelegenheid. Voor de maximale werktijd na 3 uur of meer reservecijfer zal de meest restrictieve waarde van artikel D.1 en D.2 worden toegepast.
- D.3. a) Werkgever zal geen gebruik maken van een bemanning met aflosmogelijkheid om meerdere vluchten vanaf de standplaats per vliegwerktijd te laten maken.
- b) Indien tijdens een vliegwerktijd gebruik gemaakt wordt van een bemanning met aflosmogelijkheid zal de daarin gelegen vlucht die door deze bemanning wordt uitgevoerd niet meer dan drie stretches bevatten. Tevens moet elk bemanningslid ten minste drie uur kunnen worden afgelost.
- c) Bij de planning van een GVWT van meer dan 13 uur zijn maximaal drie landingen toegestaan.
- D.4 Het maximum van de som van het aantal uren GVWT en uren uit andere hoofde (positioning) zal niet meer dan 16 uren bedragen.



In situaties kort voor de uitvoering waarbij overleg met de VNV qua tijdshorizon niet mogelijk is kan het Hoofd Vliegdiens besluiten deze grens te verleggen, waarna de VNV achteraf een gemotiveerde toelichting ontvangt.

- D.5 Indien een bemanningslid tijdens de periode reservedienst, na de eerste 3 uren van deze reservedienst wordt opgeroepen voor het uitvoeren van een opdracht is de maximum GWVT volgens aanhangsel II van toepassing.
- D.6 Van de wettelijke mogelijkheid om onder bepaalde voorwaarden een deel van de grondtijd buiten beschouwing te laten bij de bepaling van de werktijd zal op initiatief van de werkgever geen gebruik gemaakt worden.
- D.7 In de planningsfase, tot uiterlijk het moment van intekening, mag de vlucht vertraagd worden tot de wettelijke maximale werktijd, zoals deze geldt na 3 uur reservetijd vanaf de oorspronkelijke aanmeldtijd.
In geval door deze herziene planning de GVWT de waarden van tabel 1A overschrijdt, geldt premiering met 1 PD. De lokale nachttabel is in dit geval eveneens van toepassing. Op verzoek van de werknemer kan, voortgaand aan de herziene vluchtopdracht, de lokale nacht worden omgezet in 1 PD.

Bovenstaande regeling geldt voor voorzienbare vertragingen, zoals, maar niet uitputtend, voor ontbreken van het vliegtuig door verlate binnenkomst, niet vrijgeven van het vliegtuig door de Technische Dienst of andere betrokken afdelingen, dan wel stakingen en/ of sluiting van vliegvelden. Criterium is dat de normale procesgang naar het vertrek wordt onderbroken en/ of vertraagd. De wettelijk planningsmarges dienen gerespecteerd te worden. Deze zijn 1,5 uur voor een basisbemanning en 2 uur voor een verzwaarde bemanning voor aanvang van de nieuw geplande vlucht. De minimum standaard omdraaitijd zal aangehouden worden.

Crewcoördinatie zal zich inspinnen de crew zo vroeg mogelijk van de vertraging op de hoogte te stellen. Indien een crewlid niet is bereikt, is deze regeling ook van toepassing.

- E. Rusttijden
- E.1 Van de wettelijke zogenaamde "bekorte rust" zal op initiatief werkgever geen gebruik worden gemaakt.
- E.2 Bij een indeling volgens artikel C.2.1, C.2.2, C.2.8, en C2.10 van deze regeling zijn de rusttijden zoals vermeld in aanhangsel III van deze regeling van toepassing waarbij de rust niet minder mag zijn dan de GVWT voorafgaande aan die rust, met een minimum van 13 uur.
- E.3 Indien een rust, na een vlucht met een aanmeldingstijdstip tussen 18.00 LT en 02.00 LT en / of een afmeldingstijdstip tussen 24.00 LT en 10.00 LT, langer is dan 17 uur, dan zal de rust minimaal 30 uur moeten zijn. Met bewilliging van de vlieger is het mogelijk van deze bepaling af te wijken. Om het middagritme en / of avondritme te behouden mag de rust, zoals vermeld in dit punt, langer zijn dan 17 uur, mits het aanmeldingstijdstip van de opvolgende indeling niet voor 13.00 LT ligt en de afmeldtijd niet na 01.00 LT.
- E.4 Bij afmelding buiten het basisstation is voor reistijd naar of vanaf de hotelaccommodatie het volgende van toepassing:
- een geplande reistijd tot en met 30 minuten kan liggen in de rust zoals omschreven in artikel E.2;
 - van een geplande reistijd van 31 tot en met 45 minuten zal het meerdere van 30 minuten opgeteld worden bij de rust van E.2;
 - een geplande reistijd langer dan 45 minuten naar of vanaf de accommodatie wordt in zijn geheel als werktijd beschouwd.
- E.5 Na een LNVL-A of een LNVL-B volgt een Lokale Nachtrust. Indien het afmeldingstijdstip van een LNVL-B voor 05.00 LT ligt en de Lokale Nachtrust direct wordt gevolgd door een periode van vrije tijd, duurt de Lokale Nachtrust tot 05.00 LT de volgende dag.



- F. Vrije tijd
- F.1 Per week heeft het bemanningslid recht op 72 uren aaneengesloten vrije tijd.
- F.2 Van de in F.1 genoemde aaneengesloten vrije tijd mag maximaal 26 uur in de voorafgaande week, dan wel 24 uur in de opvolgende week worden gegeven.
- F.3 Van de aaneengesloten vrije tijd van een week mag ook meer dan 24 uur in de daaropvolgende week worden gegeven. In dat geval dient de vrije tijd van de daaropvolgende week aansluitend aan de verschoven vrije tijd te worden ingedeeld. Eenmaal per drie kalendermaanden kan de vrije tijd van de opvolgende week zonder koppeling worden ingedeeld in welk geval de vrije tijd geheel binnen de opvolgende week dient te vallen.
- F.4 Vrije tijd is, met uitzondering van het in F.5.a en C.15.c bepaalde, onaantastbaar en dient op de standplaats gegeven te worden. Dit laatste geldt niet in geval van stationering en detachering.
- F.5 a) Werkgever heeft het recht om de eerste 12 uren van de vrije tijd te wijzigen, in welk geval 1 compensatiedag en 2 premiedagen worden bijgeschreven op de rekening- courant van het betrokken bemanningslid.
- b) Wijziging van enige vorm van vrije tijd op enige andere wijze, kan alleen met bewilliging van het betrokken bemanningslid. De compensatie en premiering bij bewilliging is dan 1 CD en 1 PD per wijziging van 24 uur of gedeelte daarvan.
- IV Uitvoering
- G.1 De uitvoering geldt vanaf de geplande aanmeldingstijd van betreffende dienstopdracht tot en met het einde van de rust voortvloeiend uit die dienstopdracht.
- G.2 Tijdens de uitvoering is de wettelijke werk – en rusttijdenregeling van toepassing.
- G.3 Twee rustperiodes van minder dan 13 uren mogen elkaar niet opvolgen.
- G.4 De “bekorte rust” en de wettelijke mogelijkheid om onder bepaalde voorwaarden een deel van de grondtijd buiten beschouwing te laten bij de bepaling van de maximum GVWT zal alleen op verzoek van de bemanning worden toegepast.
- G.5 Bij aantasting van vrije tijd tijdens de uitvoering geldt het volgende compensatieschema:
- aantasting minder dan 2 uren: geen compensatie
 - aantasting meer dan 2 uren, doch minder dan 24 uren: 1 compensatiedag en 1 premiedag
 - aantasting meer dan 24 uren: per 24 uren of gedeelte hiervan boven 24 uren 1 compensatiedag en 2 premiedagen.
- G.6 Indien, voorafgaand aan de vrije tijd, ten gevolge van de uitvoering, het afmeldingstijdstip van een dagvlucht in de nacht valt, zal 1 PD bijgeschreven worden op de RCPD van het betrokken bemanningslid, waarbij het gestelde in art. C.13 niet van toepassing is.
- G.7 Oproep uit reservedienst voor de eigen profcheck kan slechts met instemming van de vlieger.
- V Bepalingen ten aanzien van rekening – courant compensatiedagen en rekening – courant premiedagen
- H.1 Compensatiedagen en premiedagen worden bijgeschreven op de rekening-courant van het betrokken bemanningslid. Het tegoed op de RCCD zal niet meer dan 8 bedragen, terwijl elk jaar per ultimo maart de stand 2 of minder moet zijn. Het tegoed op RCPD zal elk jaar per ultimo maart 3 of minder zijn.



H.2 Wanneer het werkgever niet mogelijk is opslag van premiedagen te verwerken per ultimo maart heeft zij of de werknemer het recht deze opslag af te kopen volgens de volgende formule:

Bedrag per af te kopen dag:

Maandsalaris betrokken bemanningslid

17

H.3 Compensatiedagen kunnen niet worden afgekocht.

H.4 Werkgever zal per de 1e van elke maand de werknemersorganisatie de tegoeden op de RCCD's en RCPD's mededelen.

H.5 Indien iemand door ziekte niet in staat is om zijn indeling uit te voeren zal zijn indelingsschema behoudens zijn gepubliceerde vrije tijd en CD(s) vervallen. Het bemanningslid wordt – wanneer hij weer beschikbaar is voor werkzaamheden – een nieuwe indeling verstrekt.

Ingedeelde PD's welke door ziekte niet kunnen worden opgenomen, worden teruggeboekt op de rekening-courant van betrokkene.

H.6 Indien werkgever een extra vlucht wil uitvoeren nadat de indeling reeds is gepubliceerd en hiervoor ten behoeve van het kunnen tewerkstellen van de benodigde bemanning gebruik maakt van het gestelde in artikel F.5, zal de hieruit voortvloeiende CD op verzoek van de desbetreffende werknemer binnen zes weken na het ontstaan ervan worden toegekend.

VI Bepalingen ten aanzien van rekening-courant roostervrije dagen

I.1 Met ingang van 1 januari 2009 worden op 1 januari van elk jaar 6 roostervrije dagen (R.D.) bijgeschreven op de rekening-courant van de werknemer.

I.2 Met betrekking tot de R.D.'s zijn de artikelen 1,3,5 t/m 15 en 17 t/m 21 van de vakantieregeling (Bijlage 9) van toepassing.

I.3 Ingedeelde R.D.'s welke door ziekte niet kunnen worden opgenomen, worden als vervallen beschouwd.

I.4 Roostervrije dagen kunnen worden afgekocht.
Per afgekochte dag zal werkgever 1/17 van het voltijd maandsalaris van de maand waarin de afkoop plaatsvindt vergoeden. Afkoop zal in principe op vrijwillige basis plaatsvinden nadat hiervoor een inschrijfmogelijkheid is opengesteld. Indien het aantal, op vrijwillige basis ter beschikking van werkgever gestelde dagen, toch nog onvoldoende blijkt te zijn, kan er worden overgegaan tot gedwongen afkoop, met inachtnaam van artikel 5. Gedwongen afkoop zal slechts op gespreide wijze plaatsvinden tot maximaal 75% van het totale in enig jaar ter beschikking gestelde aantal R.D.'s.

I.5 Overgang van vrijwillige naar verplichte afkoop van R.D.'s is slechts mogelijk in overleg met de VNV en onder de volgende voorwaarden:

- a) De afkoop moet dienen ter uitvoering van daadwerkelijke vluchtproductie (geen vergaderingen, trainingen of nevenopdrachten).
- b) De onder a. genoemde productie moet aantoonbaar een onvoorzien karakter hebben, dan wel een niet te voorziene productie-uitbreiding in de winterperiode veroorzaken.

In het algemeen zal het dus plotseling opkomende subservice-projecten betreffen.

I.6.a) Met ingang van 1 april 2006 heeft de werknemer het recht maximaal twee roostervrije dagen te verkopen.

b) Aanvragen voor afkoop dienen voor 1 augustus ingediend te zijn bij het Hoofd Vliegdiens.

c) De uitbetaling van roostervrije dagen vindt uiterlijk plaats in de maand oktober.



- VII Bepalingen ten aanzien van heavy crew vluchten (deze bepalingen treden met ingang van 2 maart 2009 in werking.)
- J.1 Onder heavy crew vluchten wordt verstaan een vlucht die vanwege de diensttijd wordt uitgevoerd met een uitgebreide basis cockpitbemanning en aflosgelegenheid.
- J.2 Werkgever zal geen heavy crewvluchten uitvoeren met bestemming Egypte. Van deze regel zijn uitgezonderd:
- ad-hoc vluchten die 21 dagen of korter voor de vluchtdatum bekend zijn geworden;
 - vluchten die oorspronkelijk met een single crew zijn gepland maar als gevolg van vertraging op de dag van uitvoering slechts uitvoerbaar zijn als heavy crewvlucht.
- Indien het vluchtschema op Egypte structureel ingrijpend wordt gewijzigd dan wel indien vergelijkbare bestemmingen structureel aan het routenet worden toegevoegd, zullen werkgever en werknemersorganisaties in overleg treden.
- J.3 De heavy crewvluchten zullen zo veel mogelijk gelijk verdeeld worden over alle werknemers. In dit kader gelden de volgende beperkingen:
- iedere werknemer voert maximaal 12 keer per jaar een heavy crewvlucht uit;
 - iedere werknemer voert maximaal 1 keer per week een heavy crewvlucht uit per gepubliceerde indeling. Aanvullend geldt dat iedere werknemer maximaal 1 extra heavy crewvlucht per week kan uitvoeren, wanneer deze voortvloeit uit een schemawijziging, een oproep uit reservediensttijd of een vertraging.



1	2	3
Meldings- tijdstip LT	Aflossing Niet Mogelijk (SC)	Aflossing mogelijk (HC)
0:01-1:00	10:30	12:00
1:01-2:00	10:30	12:00
2:01-3:00	10:30	12:00
3:01-3:15	10:30	12:00
3:16-3:30	10:48	12:09
3:31-3:45	11:06	12:18
3:46-3:59	11:23	12:27
4:00-4:15	11:40	12:36
4:16-4:30	11:50	12:45
4:31-4:45	12:00	12:54
4:46-5:00	12:09	13:03
5:01-5:15	12:18	13:12
5:16-5:30	12:27	13:21
5:31-5:45	12:36	13:30
5:46-6:00	12:45	13:39
6:01-6:15	12:54	13:48
6:16-6:30	13:03	13:57
6:31-6:45	13:12	14:06
6:46-7:00	13:21	14:15
7:01-7:15	13:30	14:24
7:16-7:30	13:30	14:33
7:31-7:45	13:30	14:42
7:46-8:00	13:30	14:51
8:01-9:00	13:30	15:00
9:01-10:00	13:30	15:00
10:01-11:00	13:30	15:00
11:01-12:00	13:30	15:00
12:01-12:15	13:30	15:00
12:16-12:30	13:30	14:50
12:31-12:45	13:30	14:41
12:46-13:00	13:30	14:31
13:01-13:15	13:18	14:22
13:16-13:30	13:06	14:12
13:31-13:45	12:54	14:03
13:46-14:00	12:42	13:53
14:01-14:15	12:30	13:44
14:16-14:30	12:18	13:34
14:31-14:45	12:06	13:25
14:46-15:00	11:54	13:15
15:01-15:15	11:42	13:06
15:16-15:30	11:30	12:56
15:31-15:45	11:18	12:47
15:46-16:00	11:06	12:37
16:01-16:15	10:54	12:28
16:16-16:30	10:42	12:18
16:31-16:45	10:30	12:09
16:46-17:00	10:30	12:00
17:01-18:00	10:30	12:00
18:01-19:00	10:30	12:00
19:01-20:00	10:30	12:00
20:01-21:00	10:30	12:00
21:01-22:00	10:30	12:00
22:01-23:00	10:30	12:00
23:01-24:00	10:30	12:00



- N.B.:
- "reservetijd" zoals wettelijk gedefinieerd
 - gecorrigeerde vliegwerktijd (GVWT) = vliegwerk tijd + 45 min. voor de 4^e en elke daaropvolgende landing
 - gecorrigeerde vliegwerktijd (GVWT) volgend op bekorte rust = vliegwerktijd + 45 min. voor de 2^e en elke daaropvolgende landing

Aanhangsel I, Tabel B

Maximum gecorrigeerde vliegwerktijd
(geen reservetijd)

Aanmelden (LT)		Maximum gecorrigeerde vliegwerktijd Afhankelijk van de bemanningssamenstelling		
Van	t/m	I (aflossen niet mogelijk)	II (aflossen mogelijk, doch geen rustgelegenheid maar wel een geschikte zitplaats buiten de cockpit)	III (aflossen mogelijk, dubbele bemanning beschikbaar, rustgelegenheid beschikbaar en aflossingsschema aanwezig)
00.01	-	14.00 u	17.00 u	22.00 u
04.01	-	14.05 u	17.05 u	22.05 u
04.16	-	14.15 u	17.15 u	22.15 u
04.46	-	14.30 u	17.30 u	22.30 u
05.16	-	14.45 u	17.45 u	22.45 u
05.46	-	15.00 u	18.00 u	23.00 u
06.16	-	15.15 u	18.15 u	23.15 u
06.46	-	15.30 u	18.30 u	23.30 u
07.16	-	15.45 u	18.45 u	23.45 u
07.46	-	15.55 u	18.55 u	23.55 u
08.01	-	16.00 u	19.00 u	24.00 u
13.01	-	16.00 u	19.00 u	24.00 u
13.16	-	15.50 u	18.50 u	23.50 u
13.46	-	15.40 u	18.40 u	23.40 u
14.16	-	15.30 u	18.30 u	23.30 u
14.46	-	15.20 u	18.20 u	23.20 u
15.16	-	15.10 u	18.10 u	23.10 u
15.46	-	15.00 u	18.00 u	23.00 u
16.16	-	14.50 u	17.50 u	22.50 u
16.46	-	14.40 u	17.40 u	22.40 u
17.16	-	14.30 u	17.30 u	22.30 u
17.46	-	14.20 u	17.20 u	22.20 u
18.16	-	14.10 u	17.10 u	22.10 u
18.46	-	14.05 u	17.05 u	22.05 u
19.01	-	14.00 u	17.00 u	22.00 u



Aanhangsel II

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 III

De normale minimum rusttijd, die vooraf gaat aan een vliegwerktijd, wordt bepaald door de lengte van de voorafgaande gecorrigeerde vliegwerktijd zoals aangegeven in de volgende tabel.

Voorafgaande gecorr. vliegwerktijd	Normale minimum rust
0 uur t/m 11 uur 29 min.	11 uur
11 uur 30 min. t/m 12 uur 29 min.	12 uur
12 uur 30 min. t/m 13 uur 29 min.	13 uur
13 uur 30 min. t/m 14 uur 29 min.	14 uur
14 uur 30 min. t/m 15 uur 29 min.	15 uur
15 uur 30 min. en meer	16 uur

Aanhangsel IV

Lokale nacht Tabel



Meldingstijdstip (LT)	Uiterste afmeldtjdstip zonder LN (LT)
11:00-13:34	02:00
13:35-13:59	02:05
14:00-14:24	02:10
14:25-14:44	02:15
14:45-15:04	02:20
15:05-15:29	02:25
15:30-15:59	02:30
16:00-16:24	02:35
16:25-16:29	02:40
16:30-16:39	02:45
16:40-16:44	02:50
16:45-16:54	02:55
16:55-16:59	03:00
17:00-19:19	03:05
19:20-19:49	03:10
19:50- 23:59	03:15

N.B. Voor de vierde en elke daaropvolgende landing wordt het in de tweede kolom vermelde uiterste afmeldtjdstip met 45 minuten per landing vervroegd.



Bijlage 8

Aan- en afmelden te Rotterdam Airport

- 1) Bijlage 7 van de CAO is op deze bijlage onverkort van toepassing, behoudens de hieronder opgenomen uitzonderingen.
- 2) Werknemers woonachtig in een gebied waarvan de postcode begint met de cijferreeks als genoemd in de postcodetabel in artikel 9 van deze Bijlage zullen zich voor vluchtopdrachten aanvangend en eindigend op Rotterdam Airport, aan- en afmelden op Rotterdam Airport. Voor het vaststellen van het postcodegebied waarin werknemer woonachtig is, geldt als uitgangspunt de door de werknemer opgegeven woonplaats als opgenomen in het personeelsinformatiesysteem.
- 3) Werknemers woonachtig in een ander postcodegebied dan opgenomen in de postcodetabel kunnen, voor de in artikel 1 genoemde opdrachten, zich opgeven voor vrijwillig aan- en afmelden op Rotterdam Airport. Indien de werknemer zich vrijwillig opgeeft, geldt deze keus voor minimaal een jaar na de datum van vrijwillige opgave.
- 4) Tijdens reservedienst kunnen alle werknemers worden opgeroepen voor opdrachten die aanvangen op Rotterdam Airport. Werknemers die niet woonachtig zijn in het postcodegebied zoals opgenomen in het schema in artikel 9 van deze Bijlage en die zich niet hebben opgegeven voor vrijwillig aanmelden op Rotterdam Airport, melden zich aan op Schiphol. Werkgever draagt in dit geval zorg voor vervoer naar - en eventueel van- Rotterdam Airport. Meteen na aanmelden op Schiphol zal de werknemer vervoerd worden naar Rotterdam Airport, waarna de vluchtvoorbereiding op Rotterdam Airport zal plaatsvinden.
- 5) Indien een afmeldstation afwijkt van het aanmeldstation, draagt werkgever zorg voor vervoer terug naar het aanmeldstation na afloop van de vlucht.
- 6) Werkgever draagt zorg voor vergelijkbare voorzieningen op Rotterdam Airport als op Schiphol met betrekking tot parkeren, maaltijden en elektronisch aan- en afmelden.
- 7) Voor de werknemer die bij aanmelden op Rotterdam Airport op basis van de kortste route van de ANWB routeplanner een kortere afstand woon-werk heeft dan bij aanmelden op Schiphol, geldt dat in verband met het zogenaamde cafetariasysteem, de betreffende werknemer hiervan geen netto nadeel van zal ondervinden.
- 8) Aan de werknemer die bij aanmelden op Rotterdam Airport op basis van de kortste route van de ANWB routeplanner een grotere afstand woon-werk heeft dan bij aanmelden op Schiphol, wordt het meerdere op basis van declaratie achteraf vergoed op basis van € 0,18 per kilometer. Met ingang van 1 januari 2009 bedraagt de hoogte van deze vergoeding € 0,19 per kilometer.

9) Postcodetabel Melden Rotterdam Airport

22*	50
23*	51
24*	52
25	53
26	54
27	55
28	56
29	57
30	58
31	59
32	60
33	61
34	62
35	63
40	64
41	65
42	66
43	67
44	68
45	69
46	70
47	
48	
49	

* Voor de postcodes 220, 221, 2231, 234, 236, 237, 243, 2441 en 245 geldt aanmelden op Schiphol.



Bijlage 9

Vakantieregeling

- 1) De definities van de "Werk -, Rust -, en Vrijtijdsregeling zijn van toepassing.
- 2.a) Werknemers hebben per jaar recht op een aantal vakantie- dagen, als hieronder aangegeven, afhankelijk van dienstjaren.

Diensttijd	Vakantiedagen
0 tot 2 dienstjaren	19
2 t/m 3 dienstjaren	20
4 t/m 6 dienstjaren	21
7 t/m 9 dienstjaren	22
10 of meer dienstjaren	23

Het hierboven aangegeven aantal vakantiedagen is onverbrekkelijk verbonden met de vigerende "Werk -, Rust -, en Vrijtijdsregeling (Bijlage 7 CAO).

Bij wijziging van de normale vrije tijd (72 uur) zal eveneens het in dit artikel aangegeven vakantiedagen worden aangepast.

- b) Werknemers hebben per jaar bovendien recht op vier extra vrije dagen ter compensatie van de algemene feestdagen. Deze "feestdagen" kunnen door betrokkene telefonisch aangevraagd worden voor bijzondere gelegenheden. Per periode van 3 maanden van een kalenderjaar kan de werknemer één feestdag opnemen. De aanvraag moet worden gedaan binnen kantoortijden van crewindeling (alle dagen van 09.00 – 17.00 uur), doch uiterlijk op de dag, voorafgaande aan de dag waarop vrij van dienst wordt gevraagd. Aanvragen van een snipperdag op de dag, waarop men is ingedeeld voor een profcheck, is niet toegestaan. Indien een snipperdag wordt aangevraagd zal uiterlijk de volgende dag (uiterlijk 18.00 uur) duidelijkheid worden gegeven over de toekenning ervan. Werkgever zal een dergelijk verzoek inwilligen, tenzij de productie in gevaar komt.
- N.B. Werkgever zal alle pogingen in het werk stellen het verzoek te honoreren, inclusief het benaderen van anderen voor bewilling in vrije tijd .
Indien men in een periode een "feestdag" heeft genoten, is men vrij om alsnog een verzoek voor een "feestdag" in dezelfde periode in te dienen, doch dit verzoek zal alleen worden gehonoreerd indien de productie dit toelaat zonder dat werkgever verplicht wordt om alle pogingen in het werk te stellen dit verzoek te honoreren.
- c) Niet opgenomen "feestdagen" zullen per 1 januari volgend op het jaar waarin de rechten zijn ontstaan, worden bijgeschreven als vakantiedagen van het voorgaande jaar.
- 3.a) Het vakantiejaar voor de bepaling van de vakantie-rechten loopt van 1 januari t/m 31 december van enig jaar.
 - b) Het vakantiejaar voor het opnemen c.q. indelen van vakantie loopt van 1 april t/m 31 maart van het opvolgend jaar.
- 4) Voor de bepaling van het aantal vakantiedagen als onder 2.a. bedoeld, waarop een werknemer in enig jaar recht geeft, wordt uitgegaan van het aantal dienstjaren dat hij op 1 januari van het desbetreffende jaar heeft voltooid.
 - 5) Van de vakantiedagen wordt desgewenst een gedeelte toegekend in de periode van 1 april tot 1 oktober (zomerperiode).
Vanaf 1999 geldt een zomerverlof van 21 dagen vrij van dienst. De overige dagen worden toegekend in de periode van oktober tot 1 april daaraanvolgend (wintervakantie), met inachtnaam van artikel 8.b.
 - 6) Het opnemen van zomer – en / of wintervakantie geschiedt volgens een door het Hoofd Vliegdiens vastgesteld rooster, waarin zoveel mogelijk rekening gehouden wordt met de aangegeven voorkeur van de werknemer.
 - 7.a) Aanvragen voor zomervakantie dienen voor 1 februari ingediend te zijn bij het Hoofd Vliegdiens.
 - b) Aanvragen voor wintervakantie dienen voor 1 augustus ingediend te zijn bij het Hoofd Vliegdiens.
 - c) Het vakantie-rooster voor de zomervakantie zal voor 1 maart worden gepubliceerd.
 - d) Het vakantie-rooster voor de wintervakantie zal voor 1 september worden gepubliceerd.



- 8.a) Indien niet tijdig een aanvraag is gedaan voor de zomervakantie kan de werkgever ten hoogste de helft van de vakantierechten indelen in de zomerperiode van het lopende jaar.
- b) Nadat voldaan is aan het gestelde in de artikelen 7.b, 9.d. en met in acht name van artikel 20 kan de werkgever ten hoogste de resterende vakantierechten indelen in de winterperiode welke aanvangt in datzelfde jaar.
- 9.a) Bij de vaststelling van de vakantieroosters worden aangevraagde vakantieperioden toegekend in volgorde van het hoogste prioriteitscijfer. In geval van meerdere aanvragen voor dezelfde periode en een zelfde prioriteitscijfer, zal voor de toekenning de plaats van de werknemer op de ranglijst bepalend zijn.
- b) Bij indiensttreding krijgen alle werknemers voor de toewijzing van zomer – en wintervakantie het prioriteitscijfer 0. Voor zomer – en wintervakantie geldt een aparte prioriteit. Indien voor een periode geen aanvraag wordt ingediend, wordt/ blijft het prioriteitscijfer 0 voor de betreffende periode. Wanneer een aanvraag voor een vakantieperiode wordt gehonoreerd, wordt/ blijft het prioriteitscijfer 0 voor de betreffende periode.
- c) Indien een aanvraag voor een vakantieperiode niet wordt gehonoreerd, kan de werknemer in overleg met werkgever een vakantie in de betreffende periode bepalen; het prioriteitscijfer neemt voor het daaropvolgend jaar toe met 1. Indien in overleg niet tot een alternatieve vakantieperiode kan worden besloten geldt voor de vakantiedagen en roostervrije dagen die niet zijn toegekend dat deze conform Bijlage 9 artikel 8 lid b in de winterperiode van datzelfde jaar kunnen worden ingedeeld. Deze dagen kunnen slechts in overleg met betrokken vlieger in deze winterperiode worden ingedeeld.
- d) Zomerprioriteit kan slechts worden opgebouwd door voor 1 februari tenminste 21 dagen zomervakantie aan te vragen. De prioriteit geldt voor maximaal 21 dagen zomervakantie.
- e) Winterprioriteit kan slechts worden opgebouwd door voor 1 augustus tenminste 14 dagen wintervakantie aan te vragen. De prioriteit geldt voor maximaal 21 dagen wintervakantie.
- 10) Vakantie vangt aan om 06.00 LT. Rust na een voorafgaande vliegwerktijd moet voor dit tijdstip zijn beëindigd.
- 11) Op verzoek van betrokkenen kan reeds gepubliceerde zomer – en of wintervakantie door werknemers met dezelfde functie worden geruild. Het verzoek daartoe moet minstens een maand voor de eerstvolgende vakantie bij het Hoofd Vliegdiens worden ingediend, ondertekend door beide betrokkenen.
- 12) Een werknemer heeft de mogelijkheid om een extra vakantieperiode aan te vragen uit zijn lopend tegoed aan vrije dagen. Hij kan hiertoe een indelingsverzoek indienen. Indien mogelijk wordt zo'n verzoek (geheel of gedeeltelijk) ingewilligd en zullen deze dagen van zijn tegoed worden afgeschreven in de onderstaande volgorde:
 - a) vakantiedagen
 - b) compensatiedagen (restant minimaal 2)
 - c) premiedagen (restant minimaal 3)
 - d) feestdagen

Een extra vakantieperiode heeft geen invloed op het prioriteitscijfer. Bij gelijktijdige aanvraag (in gelijke functies) heeft degene met het hoogste vakantietegoed voorrang boven een lagere.
- 13) Opgenomen vakantiedagen in enig jaar worden in eerste instantie afgeschreven van de vakantierechten welke in datzelfde jaar zijn ontstaan, met uitzonderingen van die dagen welke ingevolge artikel 8.b. deel uitmaken van het tegoed. Hiertoe zal werkgever de vakantiedagen dateren op het moment waarop aanspraak op deze dagen ontstaat.
- 14) De werknemer die in dienst van werkgever treedt of de dienst verlaat, heeft in dat jaar recht op 1/12 deel van de hem toekomende vakantiedagen + feestdagen voor elke volle kalendermaand dat de dienstbetrekking in het desbetreffende jaar zal, respectievelijk heeft, bestaan. Het aantal vakantiedagen wordt naar boven afgerond op hele dagen. Het aantal feestdagen wordt naar beneden afgerond. Deze vakantiedagen worden gegeven op een door het Hoofd Vliegdiens, na overleg met de werknemer, te bepalen tijdstip en wijze; het daaromtrent elders in deze regeling gestelde is daarbij niet van toepassing.



- 15) Het aantal vakantiedagen waarop de werknemer in enig jaar recht heeft wordt met 1/12 verminderd voor elke maand boven een maand, gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet verricht respectievelijk boven 26 weken (als bedoeld in artikel 7:635 lid 4 BW) in geval van arbeidsongeschiktheid. Het aantal vakantiedagen wordt naar boven afgerond op hele dagen.
- 16) Indien de werknemer aantoont dat hij wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is de hem toegewezen vakantiedagen te genieten, zal de werkgever hem deze op een ander tijdstip toekennen, een en ander met inachtneming van het onder 15 gestelde en de voorschriften ten aanzien van ziektemelding en controle.
- 17) De werknemer is gehouden de vakantiedagen waarop hij nog recht heeft op te nemen voor beëindiging van de dienstbetrekking, dan wel voor de eerste dag van de deelname aan de wachtgeldregeling. Indien de dienstuitvoering dit niet toelaat, wordt voor elke niet opgenomen vakantiedag één-zeventiende maandsalaris betaald.

Indien de dienstbetrekking op verzoek van de werkgever dan wel wegens een aan werkgever gegeven reden als bedoeld in artikel 7:678 BW wordt beëindigd, kan voor elke te veel opgenomen vakantiedag één-zeventiende maandsalaris in mindering wordt gebracht.
- 18) Alle aanspraken op niet aangevraagde vakantiedagen vervallen twee jaar nadat zij kunnen worden opgenomen; dat wil zeggen twee jaar en vier maanden nadat zij zijn ontstaan. Werknemers met vakantierechten ouder dan twee jaar zullen in de gelegenheid worden gesteld deze dagen op te nemen conform deze bijlage d.m.v. een extra opname, welke mogelijkheid tijdig aan werknemer kenbaar wordt gemaakt. Dagen ouder dan twee jaar die dan nog over blijven kunnen door werkgever per kalenderweek zonder beperkingen worden ingedeeld. Indien het aantal (overgebleven) dagen lager dan vier is zullen deze zonder beperkingen aaneengesloten aansluitend aan de vrije tijd worden ingedeeld.
- 19) Voor niet opgenomen vakantiedagen en / of feestdagen wordt geen vergoeding gegeven, behoudens het gestelde in artikel 17 van deze bijlage.
- 20) In overleg met de werknemersorganisatie kan een toegezegde vakantie ingetrokken worden indien door onvoorziene omstandigheden de geplande productie in gevaar komt. In geval werkgever gebruik maakt van deze mogelijkheid zal zij:
 - a) betrokkene hierover met redenen omkleed informeren, zodra de noodzaak van intrekken haar bekend is;
 - b) betrokkene alle aantoonbaar gemaakte kosten vergoed;
 - c) in overleg met betrokkene een nieuwe vakantieperiode vaststellen;
 - d) het prioriteitscijfer van betrokkene met 1 verhogen voor de relevante periode.
- 21) Slechts in overleg tussen de werknemersorganisatie en werkgever kan van deze regeling worden afgeweken.



Bijlage 10

Regeling buitengewoon verlof

- 1.1 Buitengewoon verlof is vrije tijd, waarop werknemer recht heeft in verband met bijzondere persoonlijke omstandigheden zonder vermindering van vakantierechten.
 - 1.2 Aan werknemer zal op zijn verzoek - met inachtneming van het gestelde in artikel 9.2 van de CAO - in de onder 2.1 en 2.2 van deze regeling genoemde gevallen buitengewoon verlof worden verleend. Indien werknemer vrij van dienst wenst te zijn voor één van de onder 2.1 genoemde gebeurtenissen moet hij dit zo mogelijk 4 weken voor de betrokken datum aanvragen bij het Hoofd Vliegdiens. Indien werknemer vrij van dienst wenst te zijn voor één van de onder 2.2 genoemde gebeurtenissen moet hij dit in overleg met het Hoofd Vliegdiens regelen.
- 2.1 Voorzienbare gebeurtenissen
 - a) Huwelijk werknemer: 2 dagen; deze dagen hoeven niet met de huwelijksdatum samen te vallen.
 - b) Ondertrouw werknemer: 1/2 dag en in bijzondere gevallen, ter beoordeling van het Hoofd Vliegdiens, de gehele ondertrouwdag.
 - c) Huwelijk van kinderen, kleinkinderen, stief- en pleegkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters, ouders, stief-, pleeg- en schoonouders: de dag van het huwelijk.
 - d) Examen: indien het examen in belang van werkgever geacht kan worden: uitsluitend de voor het examen te verletten tijd.
 - e) Verhuizing: 2 dagen.
 - f) Keuring, militaire dienst: de dag van de keuring; bij langer verzuim moet een verklaring van de keuringsraad worden overgelegd.
 - g) Het uitoefenen van de kiesbevoegdheid of het vervullen van andere burgerlijke verplichtingen, voor zover de oproep daartoe niet door werknemer is bewerkstelligd: de daarvoor benodigde tijd.
 - h) 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van werknemer; 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van (stief-, pleeg-)ouders, schoonouders en grootouders (ook van echtgenote): de dag van het jubileum.
 - i) Vanaf 1 januari 2009 bij 25- en 40- jarig dienstverband: 1 dag, te weten de dag waarop het jubileum wordt gevierd. Indien het jubileum niet gevierd wordt, kan de bijzonder verlofdag op een later moment opgenomen worden. Hiertoe dient een verzoek ingediend te worden conform de geldende verzoekenprocedure. Een niet opgenomen bijzonder verlofdag in verband met jubileum vervalt één jaar na de dag van het jubileum.
 - 2.2 Onvoorzienbare gebeurtenissen
 - a) Overlijden van echtgenote, kinderen, stief- en pleegkinderen: van sterftedag tot en met de dag van de uitvaart (tot maximaal 5 kalenderdagen).
 - b) Overlijden van ouders: Overlijdensdag en de dag daarna, alsmede de dag der uitvaart.
 - c) Overlijden, stief-, pleeg- en schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kleinkinderen, grootouders (ook van echtgenote), schoonzoons, schoondochters: de overlijdensdag of de dag daarna, alsmede de dag der uitvaart.
 - d) Bevalling echtgenote: 3 dagen waarbij de dag onder e) genoemd inbegrepen indien opname en bevalling op dezelfde dag plaatsvinden, waarvan tenminste 2 dagen op te nemen binnen de eerste vier weken nadat het pasgeboren kind thuis is.
 - e) Opname van echtgenote, kind, stief- of pleegkind, indien behorende tot het gezin van werknemer op advies van een arts, in ziekenhuis, of andere inrichting: zolang als nodig is, tot maximaal 1 dag.
Voor niet-inwonende kinderen, stief- of pleegkinderen in overleg met het Hoofd Vliegdiens.
 - f) Bij ernstige ziekte van echtgenote, kinderen, ouders, stief- en pleegkinderen in overleg met het Hoofd Vliegdiens.



3. Wanneer een gebeurtenis onder 2.2.a, 2.2.b (voor zover dit betreft ouders, stief-, pleeg- of schoonouders) of 2.2.e plaatsvindt op een tijdstip waarop werknemer zich in opdracht van werkgever buiten zijn standplaats bevindt, zal werkgever (na ingewonnen advies van een arts) werknemer in de gelegenheid stellen zo spoedig mogelijk naar de standplaats terug te keren.
4. Over alle hiervoor niet omschreven gevallen wordt door het Hoofd Vliegdiens beslist, nadat hij hierover advies heeft gevraagd aan het Hoofd HRM.
5. Behoudens het gestelde in art. 2.1.a kan buitengewoon verlof niet worden opgespaard.
6. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is op een dag, waarop aanspraak op buitengewoon verlof zou bestaan, wordt geen vervangende dag toegekend, behoudens het gestelde in art. 2.1.a.
7. Het salaris wordt doorbetaald voor zover niet uit andere hoofde recht bestaat op enige vergoeding over de buitengewone verlofdagen.
8. Niet gehuwd samenwonenden zullen, indien zij als zodanig bij de afdeling HRM geregistreerd staan, ook in aanmerking komen voor buitengewoon verlof als waren zij gehuwd.

Bijlage 10A

Regeling voor zwangerschaps – en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, kortdurend zorgverlof, langdurend zorgverlof en adoptieverlof



- 1) Zwangerschap – en bevallingsverlof
 - a) De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overlegde 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 van de uitgerekende bevallingsdatum. 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 ziekgeld 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.
- 2) Ouderschapsverlof
 - a) Transavia zal haar werknemers ouderschapsverlof toekennen indien sprake is van een dienstverband van tenminste 1 jaar. Voor ieder kind onder de 8 jaar kan er eenmaal ouderschapsverlof worden opgenomen.
 - b) 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 26 weken. Voor de verdeling van de verlofuren over de werkweek geldt als standaardregel dat het aantal uren per week ten hoogste de helft van de normale arbeidsduur per week is. Het verlof duurt maximaal 12 maanden en dient in één keer en ononderbroken opgenomen te worden.

Tevens bestaat er de mogelijkheid om gedurende 24 maanden 75% te werken. De tewerkstelling geschiedt analoog aan de afbouwregeling.
 - c) In afwijking van de standaardregeling kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 - Verlof voor een langere periode dan 12 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.
 - d) De werknemer dient schriftelijk en minstens twee maanden voor de ingangsdatum het voornemen om gebruik te maken van deze regeling, kenbaar te maken aan Transavia, onder opgave van het aantal verlofdagen per week, de ligging ervan en de aanvang en de duur van het verlof. Het aanvangstijdstip kan afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
 - e) Transavia kan, als daar belangrijke redenen voor zijn en na overleg met de werknemer, tot 4 weken voordat het verlof ingaat een andere spreiding van verlof – en werktijden vaststellen. Wegens onvoorzienbare omstandigheden bestaat de mogelijkheid voor de werknemer om af te zien van het verlof of het verlof niet voort te zetten.
 - f) Tijdens de periode van ouderschapsverlof wordt desgewenst de pensioenopbouw volledig voortgezet, op basis van de pensioengrondslag behorende bij het tewerkstellingspercentage dat van toepassing was direct voor de ingang van het ouderschapsverlof. De bestaande bijdrageverdeling wordt gehandhaafd.
 - g) Het salaris en alle overige arbeidsvoorwaarden worden gedurende het ouderschapsverlof, naar rato van het opgenomen verlof, stopgezet.



3) Kortdurend zorgverlof

- a) De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een thuiswonend ziek kind, partner of van zieke ouders, als hij de enige is die de zieke kan verzorgen. 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 kortdurende 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 reden. Bij die melding geeft de werknemer ook de omvang, de wijze van opnemering 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) Werkgever volgt ten aanzien van het effect op arbeidsvoorwaarden de wet (wet arbeid en zorg Hoofdstuk 5: 70% van het salaris tot maximaal het maximum dagloon). In afwijking hiervan worden de kostenvergoedingen doorbetaald.

Op verzoek van de vlieger wordt het maximum aantal af te kopen roostervrije dagen (RD) verhoogd met 1 t/m 4 dagen kortdurend zorgverlof, respectievelijk met 2, bij 5 t/m 8 dagen kortdurend zorgverlof. Afkoop geschiedt tegen 1/17 van het voltijd maandsalaris van de maand waarin de afkoop plaatsvindt.

Als alternatief voor het gebruikmaken van kortdurend zorgverlof kan de werknemer gebruik maken van zijn vakantiedagen in plaats van het verlof. In dit geval wordt een volledige vakantiedag of een vergelijkbare volledige dag opgenomen en zal het derhalve geen invloed hebben op het loon. Bij de aanvraag van de (vakantie)dag kan de werknemer aangeven dat het verlof bestemd is voor zorgtaken, zodat deze dag met prioriteit toegekend kan worden.

4) Langdurend zorgverlof

- a) Met betrekking tot het langdurend zorgverlof volgt werkgever het gestelde in artikel 5.9 tot en met 5.14 van de WAZO.
- b) De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor de verzorging van een levensbedreigende ziek persoon, als bedoeld in artikel 5:9 WAZO.
- c) 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.
- d) Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf weken.
- e) Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
- f) In afwijking van sub c en d van dit artikel kan de werknemer de werkgever verzoeken om verlof voor een langere periode dan twaalf weken tot ten hoogste achttien weken, of meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
- g) De werknemer dient het verzoek om verlof ten minste twee weken voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk in bij werkgever onder opgave van reden, de persoon die verzorging behoeft, het tijdstip van ingang, de omvang, de voorgenomen duur van het verlof en de spreiding van de uren over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak.
- h) De werknemer verstrekt desgevraagd aan werkgever schriftelijk aanvullende informatie waarover hij redelijkerwijs en op korte termijn kan beschikken teneinde aannemelijk te maken dat is voldaan aan de op grond van de in lid 1 geldende voorwaarden. De werkgever doet een schriftelijk verzoek tot het verstrekken van aanvullende informatie binnen een week nadat het verzoek om verlof bij hem is ingediend.
- i) Werkgever kan het verzoek om langdurend zorgverlof van de werknemer afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.



5) Adoptieverlof

Met betrekking tot het adoptieverlof volgt de werkgever het gestelde in WAZO Hoofdstuk 3. 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.



Bijlage 11

Stationeringsregeling

A. Definities

- A.1 **Aanwijzen:** het verplichten tot aanvaarden van een tewerkstelling.
- A.2 **Dag:** een tijdsverloop van 06.00 tot en met 05.59 uur lokale tijd daaraanvolgend.
- A.3 **Lokale nacht:** een rustperiode waarvan 8 uren liggen tussen 22.00 en 09.00 uur lokale tijd.
- A.4 **Stationeringverlof:** een extra vrije dag verkregen in verband met stationering. Indien een stationeringverlofdag verkregen wordt in combinatie met andere vrije tijd mag hij 24 uur bedragen.
- A.5 **Week:** een aaneengesloten periode van maandag 06.00 LT tot en met maandag 05.59 LT daaropenvolgend.

B. Algemeen

- B.1 Stationering zal met inachtneming van de vereiste type en functie-kwalificaties als volgt plaatsvinden, waarbij bemanningen bestaande uit gezagvoerder en eerste officier de voorkeur zullen hebben:
- met inachtneming van lid C.1.c. op basis van vrijwilligheid in volgorde van senioriteit en bij toerbeurt per basisstation.
 - Voorafgaand aan vrijwillige stationering in volgorde van senioriteit en bij toerbeurt kan vrijwillige stationering op basis van een 'pre-stationeringbieding', zoals omschreven in lid C.1.d., plaatsvinden.
 - Indien er niet voldoende vrijwilligers zijn, door aanwijzing in omgekeerde volgorde van senioriteit en bij toerbeurt.
- 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 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.
 - Bijlage 7; Werk-, rust- en vrijetijdsregeling
Lid C.6 geldt niet voor verplichte stationering,
Lid C.14 geldt niet voor verplichte stationering,
Lid F.1 geldt niet voor verplichte stationering.

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

- bij verplichte stationering bedraagt de vrije tijd per week minimaal 48 aaneengesloten uren waarin tenminste 2 lokale nachten.

Het tekort aan vrije tijd wordt aaneensluitend na afloop van de stationeringperiode toegekend in aansluiting op de normale vrije tijd van de betrokken indelingsweek en op verlof uit andere hoofde. In aanvulling op lid F.2 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.b is bij verplichte stationering niet van toepassing.
 - Bijlage 10; Regeling buitengewoon verlof: Ten aanzien van lid 3 geldt, dat de directe kosten van de reis in principe 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 (inclusief positioning).
- B.5
- Onmiddellijk voorafgaande aan een stationering heeft de werknemer recht op tenminste 3 dagen vrij van dienst.
 - Na afloop van de stationering wordt stationeringverlof toegekend in de vorm van stationeringverlofdagen. Per aaneengesloten periode van 7 dagen stationering en/of een gedeelte daarvan wordt een stationeringverlofdag toegekend met een maximum van 12 dagen per periode.



- 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 uitmaken.
 - e. De totale periode vrij van dienst, welke aansluit op de stationering kan op verzoek van de werknemer ook worden genoten op de stationeringplaats of op enige andere plaats tijdens de thuisreis, met dien verstande dat hiervoor geen vergoedingen worden verstrekt anders dan bij de normale thuisreis. Van deze periode vrij van dienst zullen tenminste 4 dagen op de standplaats worden doorgebracht ter voorbereiding op de daaropvolgende dienstuitvoering. Bij berekening van het stationeringsverlof wordt in dit geval uitgegaan van de geplande thuisreis.
 - f. Op verzoek van de werknemer worden de stationeringverlofdagen geheel of gedeeltelijk geboekt op zijn rekening-courant in de vorm van premiedagen, met dien verstande dat te allen tijde voldaan wordt aan het gestelde in lid B.5.d.
- B.6 Werkgever zal er zorg voor dragen, dat tijdens stationering alle verplichtingen van werknemers samenhangend met zijn beroep, zoals medische keuring, verlening bewijzen van bevoegdheid/paspoort/inentingen etc. kunnen worden uitgevoerd, waarbij de kosten voor rekening komen van werkgever. Indien in dit verband sprake is van nalatigheid van werknemer, komen bovengenoemde kosten voor zijn rekening.
- B.7 Indien werknemer 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 de appendix van Bijlage 5 en de stationering-vergoeding dan wel het daggeld van de stationeringplaats. Deze stationeringvergoeding dan wel het daggeld van de stationeringplaats wordt gedurende deze periode gehandhaafd. Indien bij vrijwillige stationering dit basisstation samenvalt met de standplaats wordt de stationeringvergoeding gehandhaafd. Er wordt in dit geval niet in huisvesting en vervoer voor woon-/werkverkeer voorzien.
- B.8 Werkgever zal ten behoeve van stationering in gebieden met afwijkende klimatologische omstandigheden, in voorkomende gevallen aangepaste dienstkleding verstrekken.

C. Vrijwillige stationering

C.1

- a. Nadat de stationeringvoorwaarden, voor zover zij niet in de regeling zijn vermeld, na overleg met de werknemersorganisatie zijn vastgesteld, en de 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. Indien werkgever besluit om de criteria waaraan moet worden voldaan om te kunnen inschrijven te wijzigen, zal werkgever opnieuw een intekeningmogelijkheid openstellen.
- b. In het rondschrĳven aan de werknemers wordt 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) vergoedingen voor verhuiskosten en eventuele opslagkosten bij langdurige stationering
 - 9) sluitingdatum intekening

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

- 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 in de gelegenheid gesteld zich voor een 'pre-stationeringbieding' in te schrĳven. Een 'pre-stationeringbieding' houdt in dat men in geval van een stationering direct en ongeacht de senioriteitslijst kan worden uitgezonden. De lengte van de stationering volgens de 'pre-stationeringbieding' wordt bepaald door Hoofd Vliegdiensl 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 op 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 dan wel zijn partner zoals bedoeld in Bijlage 10, lid 8 met niet-zelfstandige kinderen blijvend laten overkomen vanaf de eerste dag van stationering.

Voor vertrek zijn deze gezinsleden verplicht een medische verklaring te overleggen volgens een door de werkgever vastgesteld model, getekend door een arts. Werkgever zal zorgdragen 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 de werknemer en zijn ter plaatse verblijvende gezinsleden eenmaal per 12 maanden in de gelegenheid stellen de vakantie elders door te brengen. Werkgever zal voor vervoer zorgdragen, 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, met uitzondering van vergoedingen voor kosten die qua karakter doorlopen tijdens de vakantie.
- C.6 Werknemers in tijdelijke dienst en freelancers komen slechts in aanmerking voor stationering, indien er zich voor een bepaalde periode geen vrijwilligers vanuit het vaste 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 verlengd worden tot maximaal 30 dagen.
- D.2 Bij voorgenomen verplichte stationering zal het inlichten van de werknemer zo mogelijk 30 dagen voor de aanvang van de stationering geschieden.
- D.3 Tijdens verplichte stationering zal minimaal een daggeldvergoeding worden verstrekt conform Bijlage 5, Regeling verblijfkosten buiten de standplaats.
- D.4 In geval van verplichte stationering zal de tijdsduur tussen 2 stationeringperioden minimaal 21 dagen bedragen.

E. Uitzonderingen

- E.1 Voor een stationering kunnen worden overgeslagen degenen:
- die vakantie hebben tijdens de stationeringperiode, tenzij het een verplichte stationering betreft. In dat geval zal werknemer worden overgeslagen;
 - die een nevenfunctie bekleden welke na overleg met de werknemers-organisatie ter beoordeling van het Hoofd Vliegdiens, niet door anderen waargenomen kan worden;
 - die in speciale sociale omstandigheden verkeren, zoals ziekte gezinsleden e.d. – een en ander na overleg met de werknemersorganisatie – ter beoordeling van het Hoofd Vliegdiens, nadat hij advies heeft gevraagd aan het Hoofd HRM;
 - die naar een andere functie overgaan, een en ander ter beoordeling van het Hoofd Vliegdiens;
 - 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 Vliegdiens, nadat hij advies heeft gevraagd aan de Medische Dienst;
 - die minder dan een periode van 6 maanden in een functie werkzaam zijn, zulks ter beoordeling van het Hoofd Vliegdiens, een en ander na overleg met de werknemersorganisatie.



F. Slotbepalingen

- F.1 De werkgever zal een overzicht bijhouden van alle verplichte en vrijwillige stationeringen, welk overzicht ter inzage ligt en per kwartaal aan de werknemersorganisatie wordt toegezonden.
- F.2. 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 worden beslist.
- F.3 Slechts in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie kan van deze regeling worden afgeweken.



Appendix I

Ondergetekende
wens in de periode tot voor 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 bepaling van de hoogte van de stationeringvergoeding wordt rekening gehouden met de reële hogere 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;
- eventuele extra kosten met betrekking tot een ter plaatse gebruikelijk sociaal/cultureel leefpatroon, gerelateerd aan Nederlandse normen.

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 er van 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.



Bijlage 12

Regeling huisvesting buiten de standplaats

- 1) Transavia zal zorgen voor huisvesting voor buiten de standplaats overnachtende vliegers.
- 2) Huisvesting staat uitsluitend ter beschikking van de vlieger en dient aan de volgende normen te voldoen:
 - a) een kamer zal niet kleiner zijn dan ca. 3 x 4 meter en voorzien zijn van:
 - een afgescheiden bad/douchegelegenheid met toilet;
 - slaap- en zitgelegenheid en behoorlijke verlichting;
 - redelijk lichtdichte gordijnen;
 - airconditioning en verwarming indien temperatuur of klimaat daartoe aanleiding geven;
 - voorziening tegen geluidsoverlast;
 - b) redelijke ligging ten opzichte van winkels en recreatie mogelijkheden;
 - 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 huisvesting, welke aan bovenstaande normen voldoet, niet beschikbaar is, kan van de normen worden afgeweken.
- 4) De keuze van huisvesting zal door werkgever minimaal één week van tevoren worden gemotiveerd ten overstaan van de werknemersorganisatie voor zover het meer dan incidentele overnachtingen betreft.



Bijlage 13

Overtolligheidsregeling

Alle zaken die betrekking hebben op de gevolgen van overtolligheid, worden in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie geregeld.

Indien dit leidt tot ontslag van werknemers zal dit geschieden in omgekeerde volgorde van senioriteit. Dat wil zeggen dat de minst seniore werknemer het eerst wordt ontslagen.

Indien door Transavia vliegers overtollig worden verklaard als gevolg van bedrijfseconomische redenen binnen Transavia, dan is de CAO Vliegers artikel 4.9 van toepassing.

Indien als gevolg van ingrijpen van de AF-KL groep sprake is van overtolligheid van vliegers, verbindt Transavia zich geen beslissing te nemen met betrekking tot de gevolgen van overtolligheid anders dan in overleg met de VNV. Overdracht van Transavia toestellen aan andere dochtermaatschappijen van de AF-KL groep, met overtolligheid van transaviavliegers als gevolg, zal in ieder geval beschouwd worden als ingrijpen van de AF-KL groep.

In verband met het specifieke karakter van deze overtolligheid zullen, naast hetgeen reeds in de CAO is overeengekomen, alle elementen die van belang zijn voor de vliegersloopbaan (waaronder behoud van functie) in het overleg met de VNV worden ingebracht.

Eén en ander totdat overeenstemming is bereikt over de definitieve tekst van deze regeling.



Bijlage 14

Regeling betrekking hebbende op periode voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof

A. Tot en met de 26^e week van de zwangerschap

De zwangere vlieger kan in deze periode uit de volgende alternatieven kiezen:

- 1) Nadat daartoe toestemming van de IVW is verkregen door de zwangere werknemer, kan de opschorting van de medische verklaring wegens zwangerschap in de periode tot de 26^e week van de zwangerschap worden opgeheven. Indien de zwangere vlieger een opheffing van de opschorting van de medische verklaring krijgt, is doorvliegen verantwoord tot en met de 26^e week van de zwangerschap dan wel – indien dit eerder mocht zijn – uiterlijk tot het moment waarop na melding van de zwangerschap 200 vlieguren zijn bereikt.
- 2) Met behoud van loon (passende) grondwerkzaamheden verrichten. In overleg tussen werkgever en werknemer wordt gezocht naar passende werkzaamheden. De navolgende grondfuncties/werkzaamheden worden in ieder geval als passend aangemerkt:
 - grondschoon instructeur
 - flight safety instructeur
 - medewerker navigatie documentatie
 - uithelpen simulator/simulator instructie
 - assistent technisch vlieger
 - assistent chef instructeur/korpschefGedurende deze periode zijn de artikelen 6.2, 6.10, 8.1 en 8.3 van de CAO alsmede de Bijlagen 7 en 11 van de CAO niet van toepassing.

Tevens geldt gedurende de hier bedoelde tewerkstelling dat op extra dagen vrije tijd, zoals bedoeld in artikel 9.3, vrijaf wordt gegeven, voor zover de dienst het toelaat. In verband hiermee worden de zogenaamde "feestdagen", zoals bedoeld in Bijlage 9 artikel 2b, verminderd naar rato van de duur van de hier bedoelde passende grondwerkzaamheden. Het aantal resterende feestdagen wordt naar boven afgerond op hele dagen.

- 3) Non-actief met 60% van het vaste basis maandsalaris.
 - a) Indien werknemer kiest voor non-activiteit, zal haar non-activiteit worden verleend tot het wettelijk geregelde zwangerschapsverlof een aanvang neemt danwel – indien dit eerder is – tot het einde van het dienstverband. De werknemer maakt over deze non-activiteitsperiode aanspraak op een uitkering ten bedrage van 60% van het maandsalaris. Over deze non-activiteitsperiode wordt de vakantietoeslag berekend op basis van deze uitkering. Tijdens de non-activiteitsperiode zijn de artikelen 9.1, 9.2, 10.1, 10.4, en 10.5, alsmede de bijlagen 2, 2a en 10 van de CAO niet van toepassing.
 - b) Tijdens de non-activiteitsperiode wordt de pensioenpremie berekend over 60% van het maandsalaris. Werknemer kan ervoor kiezen over de resterende 40% zowel de werknemers- als de werkgeverspremie volledig door te betalen.

B. Vanaf de 27^e week van de zwangerschap

Vanaf de 27^e week van de zwangerschap is een wettelijk vliegverbod van kracht. Tot de ingangsdatum van het wettelijke zwangerschapsverlof kan de zwangere werknemer kiezen uit de volgende alternatieven:

- 1) Met behoud van loon (passende) grondwerkzaamheden verrichten. Lid 2 van sub A. hierboven is dan overeenkomstig van toepassing.
- 2) (Voortzetten) Non-actief met 60% van het vaste basis maandsalaris. Lid 3 van sub A. hierboven is dan overeenkomstig van toepassing.



Bijlage 15

Regeling beoordeling aanvragen studiekostenvergoedingen Cockpitpersoneel

- 1) Verzoeken om een tegemoetkoming in de studiekosten worden vooraf ingediend bij de betreffende Chef Vlieger.
- 2) De Chef Vlieger bepaalt in overleg met de HRM manager of de aanvraag gehonoreerd wordt en vervolgens in welke categorie de aanvraag geplaatst wordt, te weten:
 - a) opleidingen op verzoek van de werkgever die noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van de huidige of een toekomstige functie;
 - b) opleidingen op verzoek van de werknemer die overeengekomen zijn in evaluatiegesprekken en van belang kunnen zijn voor de uitoefening van de huidige of een toekomstige functie.
- 3) Bij plaatsing in categorie a. wordt voor studie bij erkende instituten een vergoeding van 100% verleend voor:
 - inschrijf – en cursusgelden
 - kosten van voorgeschreven boeken en leermiddelen
 - examen – c.q. en tentamenkosten
 - eventuele extra reis – en verblijfkosten

Bij plaatsing in categorie b. wordt voor studie bij erkende instituten (afhankelijk van de mate waarin sprake is van bedrijfsbelang) en vergoeding verleend van 25, 50 of 100% van de kosten voor:

- inschrijf – en cursusgelden
- kosten van voorgeschreven boeken en leermiddelen
- examen – c.q. tentamenkosten
- eventuele extra reis – en verblijfkosten

- 4) Voordat met de opleiding gestart kan worden is de medewerker verplicht een opleidingsovereenkomst met een terugbetalingsregeling te ondertekenen. De terugbetalingsregeling kent de volgende opbouw:

Duur opleiding	Kosten	Terugbetalingsverplichting
< 1 jaar	< €1361,34	< 1 jaar na afronding van de opleiding op eigen verzoek ontslag: 100% terugbetaling
< 1 jaar	> € 1361,34	< 3 jaar na afronding van de opleiding op eigen verzoek ontslag: 100% terugbetaling, met een maandelijkse afbouw van 1/36 deel
> 1 jaar		Per opleiding vooraf te bepalen.

- 5) Studieverlof
Ter beoordeling van het Hoofd HRM, na overleg met de lijnmanager en HRM manager, kan op verzoek van de werknemer buitengewoon verlof t.b.v. de studie worden verleend, mits dit voor de aanvang van de studie is overeengekomen.



Bijlage 16

Regeling molestrisico en bedrijfsongeval

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

- a) molest als vermeld in artikel 10.10 van de CAO
of
- b) een ongeval in en door de dienst (waaronder begrepen woon-werkverkeer) anders dan als gevolg van molest geldt de volgende regeling:
 - 1) Ingeval van overlijden zal werkgever aan de gezamenlijke rechthebbenden als vermeld in artikel 10.8.1 van de CAO, naast de uitkering conform artikel 10.8.1, een bedrag uitkeren van € 90.756,04 bruto.
 - 2) Ingeval van overlijden zal werkgever aan de gezamenlijke rechthebbenden als vermeld in artikel 10.8.2 van de CAO, naast de uitkering conform artikel 10.8.2, een bedrag uitkeren van € 45.378,02 bruto.
 - 3) Ingeval van blijvende algehele invaliditeit, naar gangbare normen van verzekeraars, zal werkgever een bedrag uitkeren van € 90.756,04 bruto.
 - 4) Voorwaarde voor toekenning van een uitkering overeenkomstig artikel 1 t/m 3 van deze bijlage is dat degene die een uitkering ontvangt:
 - a) afstand doet van ieder recht op schadevergoeding jegens werkgever en/of de bedrijven of instellingen waarvoor de werkgever aansprakelijkheid op zich heeft genomen en/of
 - b) eventuele rechten op schadevergoeding 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 artikel 1, 2 en 3 van deze bijlage vervalt indien de claim niet binnen één jaar na de ongevaldatum bij werkgever is ingediend.



Bijlage 17

Onderzoek bekwaamheid voor de functie

Algemeen

- 1) Indien Hoofd Vliegdiens van mening is dat de werknemer niet (meer) bekwaam is voor zijn huidige functie of daaraan twijfelt, dan wel twijfelt of de werknemer (al) beschikt over de specifieke eigenschappen die ingevolge art. 4.2.1 sub a en b Bijlage 18 vereist zijn voor een promotie, dan wordt dit en de daaruit voortvloeiende vervolgstappen en mogelijkheden met hem besproken en vervolgens schriftelijk zo spoedig mogelijk aan hem bevestigd.
- 2) Een werknemer is onbekwaam om zijn functie te vervullen of onbekwaam om een toekomstige functie te gaan vervullen wanneer hij niet (meer) in staat wordt geacht de opgedragen respectievelijk op te dragen werkzaamheden behoorlijk uit te voeren.
- 3) In geval het Hoofd Vliegdiens twijfelt aan de geschiktheid van de werknemer voor een promotie (art. 4.2.1 sub a en b Bijlage 18) roept Hoofd Vliegdiens de beoordelingscommissie zo spoedig mogelijk bijeen, tenzij de betrokken werknemer binnen 7 dagen na de schriftelijke bevestiging aangeeft dat hij afziet van het installeren van de beoordelingscommissie in welk geval hij niet wordt gepromoveerd.
- 4) In geval het Hoofd Vliegdiens van mening is dat de werknemer niet (meer) bekwaam is voor zijn huidige functie of daaraan twijfelt roept Hoofd Vliegdiens de beoordelingscommissie zo spoedig mogelijk bijeen, tenzij de betrokken werknemer binnen 7 dagen na de schriftelijke bevestiging aangeeft dat hij afziet van het installeren van de beoordelingscommissie in welk geval het Hoofd Vliegdiens de werknemer informeert over de consequenties.
- 5.1 In geval van twijfel aan de geschiktheid of niet meer bekwaam zijn in de huidige functie formuleert het Hoofd Vliegdiens de opdracht aan de beoordelingscommissie. In de opdracht neemt het Hoofd Vliegdiens de vraag op wat de oorzaak is geweest van de twijfel aan de geschiktheid of het niet meer bekwaam zijn in de huidige functie en - indien van toepassing - het verzoek om aanbevelingen te doen over het vervolgtraject.
- 5.2 In geval van twijfel aan de geschiktheid om een toekomstige functie te gaan vervullen zal de beoordelingscommissie:
 - de vraag of de werknemer (al) beschikt over de specifieke eigenschappen die ingevolge artikel 4.2.1 sub a en b Bijlage 18 vereist zijn voor een promotie onderzoeken;
 - indien van toepassing aangeven wat de oorzaak is geweest van het afbreken van de opleiding;
 - zich uitspreken over de vraag of de opleiding terecht voorlopig is onderbroken;
 - aanbevelingen doen over het vervolgtraject.
- 6) Werkgever kan besluiten de betrokken werknemer vanaf het moment van bevestiging als bedoeld in artikel 1 op non-actief te stellen, waarbij de werknemer zijn normale salaris en overige arbeidsvoorwaarden behoudt. Deze non-actiefstelling is een ordemaatregel en geen disciplinaire maatregel conform artikel 12.1 van de CAO. Tegen het non-actief stellen in de zin van dit artikel is geen beroep mogelijk.
- 7) Deze bijlage is niet van toepassing tijdens de proeftijdperiode. Indien onbekwaamheid zich gedurende deze periode manifesteert is Transavia gerechtigd onmiddellijke passende (rechtspositionele) maatregelen te treffen.

Beoordelingscommissie en waarnemer

- 8.1. De beoordelingscommissie is als volgt samengesteld:
 - het Hoofd Personeel & Organisatie als voorzitter of bij diens verhindering een door hem aangewezen plaatsvervanger;
 - De Chef Instructeur of bij verhindering een door het Hoofd Vliegdiens aan te wijzen vlieger met een nevenfunctie;
 - een vlieger met een nevenfunctie die werkzaam is in een andere divisie dan de bij de beoordelingszaak betrokken vlieger;
 - een vlieger die geen nevenfunctie heeft binnen Vliegdiens.
 - Bij vliegtechnische zaken heeft de voorzitter geen stemrecht. Als er discussie is of een zaak al dan niet vliegtechnisch is stemmen de vliegers uit de commissie hierover. In dat geval beslist de meerderheid.
- 8.2. De voorzitter ziet toe op een correct uitvoeren van de verplichtingen voortvloeiende uit deze bijlage, hij licht de commissieleden tijdig in over hetgeen van hen wordt verwacht, en stelt zich tijdens het leiden van de vergadering van de beoordelingscommissie neutraal op.



- 9.1. Een vertegenwoordiger van de VNV zal als waarnemer aanwezig zijn bij de bijeenkomsten van de beoordelingscommissie, tenzij de betrokken werknemer schriftelijk aan werkgever te kennen geeft hier geen prijs op te stellen.
- 9.2. De waarnemer fungeert niet als individuele belangenbehartiger van de werknemer, maar ziet erop toe dat het onderzoek zorgvuldig plaatsvindt en dat de belangen van de werknemer voldoende worden meegewogen. In voorkomende gevallen prevaleert het algemene belang van de vliegveiligheid. De waarnemer zal bijdragen aan een objectieve en genuanceerde analyse van het functioneren van de betrokken vlieger. Hij krijgt gelijktijdig met de leden van de beoordelingscommissie en tijdig inzage in alle stukken betreffende het onderzoek, neemt deel aan de beraadslaging, maar maakt formeel geen deel uit van de beoordelingscommissie en heeft dus geen stemrecht.
- 9.3. In geval van een verschil van mening met de beoordelingscommissie ten aanzien van de procedure of het advies, kan de waarnemer zijn bevindingen als bijlage bij het advies voegen.
10. De werknemer zal door de beoordelingscommissie worden gehoord wanneer de beoordelingscommissie of hijzelf dit wenst. De commissie kan tevens besluiten derden tijdens de commissievergadering te horen.

Afronding

- 11.1 Na de beraadslaging van de beoordelingscommissie stelt de commissie de tekst vast van:
 - het antwoord op de door het Hoofd Vliegdiens gestelde vragen
 - de (korte) onderbouwing daarvan
 - het advies met eventuele aanbevelingen
 - het standpunt van de waarnemer (is het met de commissie eens, of komt met een nota van afwijkend advies)
 - het tijdstraject waarbinnen de commissieleden het advies, en indien aanwezig de nota van afwijkend advies, aan Hoofd Vliegdiens dienen uit te brengen.
- 11.2 Het verslag van de bijeenkomst wordt zo spoedig mogelijk, na de beraadslaging van de beoordelingscommissie aan de leden van de beoordelingscommissie en de waarnemer toegezonden. De leden van de beoordelingscommissie en/of de waarnemer melden hun eventuele opmerkingen - terzake feitelijke onjuistheden over en onvolledigheid van het verslag. De voorzitter ziet toe op een correcte verwerking van de eventuele opmerkingen en stuurt vervolgens het verslag tezamen met de tekst van het onder 11.1 genoemde zo spoedig mogelijk toe aan het Hoofd Vliegdiens.
12. Na ontvangst van het advies hoort het Hoofd Vliegdiens de betrokken vlieger, die zich daarbij kan laten bijstaan door een functionaris van de VNV of een daartoe bereid gevonden personeelslid van de werkgever. Het Hoofd Vliegdiens beslist vervolgens in hoogste instantie en maakt zijn beslissing en de motivering daarvan zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de werknemer kenbaar. Voorts deelt het Hoofd Vliegdiens de werknemer gemotiveerd mee welke consequenties hij aan zijn beslissing verbindt.
13. Tegen de beslissing van het Hoofd Vliegdiens staat geen beroep open. Indien het Hoofd Vliegdiens het advies van de commissie niet over neemt en in het nadeel van de werknemer beslist kan de VNV deze zaak in een formeel overleg aan de orde stellen, waarbij het Hoofd Vliegdiens zijn beslissing zal motiveren.



Bijlage 18

Regeling vliegers loopbaan

Hoofdstuk 1

Definities

- | | | |
|-------------|---------------------------------------|---|
| 1.1 | werknemer in vaste dienst | werknemer in dienst van werkgever voor onbepaalde tijd |
| 1.2 | werknemer in tijdelijke dienst | werknemer in dienst van werkgever met een dienstverband voor bepaalde tijd |
| 1.3 | functie | tewerkstelling als gezagvoerder, senior of junior eerste officier op een bepaald vliegtuigtype |
| 1.4 | toewijzing | het toekennen van een functie, waarvoor betrokkene zijn voorkeur heeft kenbaar gemaakt |
| 1.5 | aanwijzing | het verplichten tot het aanvaarden van een functie |
| 1.6 | senioriteit | de plaats op de ranglijst bepaald door deze regeling |
| 1.7 | promotie | tewerkstelling in een hogere functie |
| 1.8 | demotie | tewerkstelling in een lagere functie |
| 1.9 | promotie/demotie | als promotie/demotie datum geldt de datum datum waarop de hogere of lagere functie voor het eerst wordt uitgeoefend |
| 1.10 | opleiding | opleiding voor een functie met inbegrip van een door werkgever vereiste route-training |
| 1.11 | omscholing | opleiding voor het behalen van de typebevoegdheid met inbegrip van de door werkgever vereiste route-training |
| 1.12 | opleidingscontract | de overeenkomst die een werknemer aangaat met werkgever vòòr de aanvang van een opleiding of een omscholing |
| 1.13 | vliegbewijs ATPL | het met goed gevolg afgelegde theoretisch deel van het examen voor het vliegbewijs ATPL |
| 1.14 | inkrimpende divisie | het planmatig verminderen van het aantalvliegtuigen in een divisie |
| 1.15 | verdwijnend type | een vliegtuigtype waarvan door de werkgever een datum wordt bepaald waarop het type geheel of voor een belangrijk deel aan de productie zal worden onttrokken |
| 1.16 | vlieginstructeur | een vlieger belast met de vliegtraining |
| 1.17 | bindingstermijn | periode gedurende welke de vlieger niet van type kan veranderen |



Hoofdstuk 2

Algemeen

2.1 Functies

- 2.1.1 In volgorde van hoog naar laag worden de volgende functies onderscheiden:
- gezagvoerder
 - seniore eerste officier
 - juniore eerste officier
- 2.1.2 Genoemde functies kunnen worden vervuld op verschillende types, zonder dat eventuele afgeleiden van deze types worden aangemerkt als aparte types.
- 2.1.3 De benodigde aantallen vliegers in elke functie worden door werkgever vastgesteld. De hieruit voortvloeiende vacatures worden vervuld met inachtneming van deze regeling. Tevens wordt rekening gehouden met het aantal werknemers dat benodigd is voor de specifieke nevenfuncties van Chef Vlieger, Chef Instructeur en de Vlieg instructeurs in een divisie.
- 2.1.4 Indien er voor het vervullen van vacatures voor een functie geen of onvoldoende vrijwilligers zijn, welke voldoen aan de gestelde eisen, zal werkgever gerechtigd zijn de vacatures te vervullen door middel van aanwijzing.
- 2.1.5 Aanwijzing voor een functie geschiedt in omgekeerde volgorde van senioriteit ongeacht enige gebondenheid. De aangewezen werknemer is vrij van bindingstermijn.
- 2.1.6 Aanwijzing voor een functie kan ook plaatsvinden voor een gelijke functie op een ander vliegtuigtype.
- 2.1.7 Voor in dienst te nemen werknemers stelt werkgever het type vast waarop de functie van junior eerste officier zal worden uitgeoefend.
- 2.1.8 Opleidingscontracten, voor zover van toepassing, dienen te worden getekend vòòr aanvang van zowel een opleiding als een omscholing.
- a) Het opleidingscontract, dat dient te worden getekend bij een opleiding samenhangend met de indiensttreding, kent een afbouwperiode van 4 jaar.
 - b) Een opleidingscontract, voor reeds in dienst zijnde vliegers, kent een afbouwperiode van 3 jaar. Indien er sprake is van een omscholing vindt géén cumulatie van opleidingscontracten plaats. Het eventueel op dat moment nog geldende opleidingscontract komt te vervallen.
 - c) Indien er sprake is van een opleiding tot gezagvoerder, waarbij geen sprake is van een type-omscholing, dient een opleidingscontract te worden getekend hetwelk niet tot gevolg heeft dat het eventueel nog geldende opleidingscontract samenhangend met een type-opleiding vervalt. Voor het opleidingscontract inzake een gezagvoerdersopleiding geldt een afbouwperiode van zes maanden.
 - d) Indien een vlieger wordt aangewezen om een omscholing te volgen dan behoeft er géén opleidingscontract te worden getekend. Een eventueel bestaand opleidingscontract blijft gehandhaafd.
 - e) De hoogte van de bedragen van de afzonderlijke onderdelen van het opleidingscontract worden in overleg tussen de VNV en Transavia vastgesteld. Deze bedragen vormen een reële afspiegeling van de werkelijk gemaakte kosten.

2.2 Aantal omscholingen

- a) Het aantal omscholingen waarop een werknemer recht heeft staat hieronder gemeld, waarbij n is gedefinieerd als het aantal vliegtuigtypes dat in de Transaviavloot is opgenomen.
- b) Vanaf indiensttreding heeft de werknemer recht op **n - 2** eerste officiers-omscholingen met een minimum van één.
- c) Werknemer heeft vervolgens recht op **n - 1** gezagvoerders omscholingen met een minimum van twee.
- d) Bij toewijzing van een vacature waaraan een omscholing is verbonden wordt het recht op het aantal omscholingen met 1 verminderd. Bij aanwijzing voor een vacature vindt geen korting plaats.
- e) Voor een eerste officiersomscholing bij indiensttreding vindt géén korting plaats op de rechten van het aantal omscholingen.
- f) De gezagvoerder, die geen recht meer heeft op een omscholing en ten gevolge van aanwijzing wegens een verdwijnend vliegtuigtype danwel een inkrimpende divisie wordt omgeschoold, heeft na 38 maanden (vanaf de dag waarop de omscholing is aangevangen) nog recht op één omscholing, met inachtneming van 4.2.2. e en f.



Hoofdstuk 3

Senioriteit

3.1 Opbouw senioriteit

- 3.1.1 Alle werknemers die een dienstverband aangaan voor onbepaalde tijd, worden geplaatst op een senioriteitslijst. De meest seniore werknemer heeft het laagste nummer, de minst seniore werknemer heeft het hoogste nummer.
- 3.1.2 Op de datum van indiensttreding wordt de werknemer onderaan op de senioriteitslijst geplaatst. Bij gelijke datum van indiensttreding wordt de in leeftijd oudere werknemer boven de in leeftijd jongere werknemer geplaatst. Bij gelijke geboortedatum wordt de alfabetische volgorde aangehouden.
- 3.1.3 Een werknemer in tijdelijke dienst, die vervolgens direct aansluitend in vaste dienst treedt, zal voor plaatsing op de senioriteitslijst worden geacht in vaste dienst te zijn getreden op het tijdstip waarop het tijdelijke dienstverband c.q. tewerkstelling, dat onmiddellijk vooraf gaat aan en aansluit op het vaste dienstverband als vlieger, een aanvang nam.
- 3.1.4 De werknemer wordt van de senioriteitslijst afgevoerd op de datum van beëindiging van de dienstbetrekking, danwel ingangsdatum wachtgeld.
- 3.1.5 In geval van hernieuwde indiensttreding, nadat een eerder dienstverband op grond van overtolligheid werd beëindigd en waarbij er geen sprake was van ontslag op eigen verzoek, herkrijgt deze werknemer zijn oorspronkelijke plaats op de senioriteitslijst.
- 3.1.6 Een werknemer die binnen 3 jaar na toekenning van een beroepsongeschiktheidspensioen wederom medisch geschikt wordt verklaard en als vlieger wordt tewerkgesteld, herkrijgt de plaats op de senioriteitslijst die hij had op het moment van afvoering daarvan.

3.2 Publicatie senioriteit

- 3.2.1 De senioriteitslijst zal op 1 juli van elk jaar aan elke werknemer en de werknemersorganisatie worden bekend gemaakt en dient ter vaststelling van de senioriteit van de werknemers. De lijst dient de volgende gegevens te bevatten:
 - senioriteitsnummer
 - naam
 - functie op type
 - datum einde bindingstermijn
 - datum pensionering c.q. wachtgeld c.q. afbouwpercentage
 - type contract (deeltijd/full-time)
 - aantal resterende omscholingen
- 3.2.2 Alle tussentijdse wijzigingen in de volgorde van de senioriteitslijst anders dan voortvloeiend uit plaatsing op en afvoering van deze lijst zullen middels toezending van een afschrift van de gewijzigde lijst aan elke werknemer en aan de werknemersorganisatie bekend worden gemaakt. De gewijzigde lijst wordt onherroepelijk op het moment als bepaald door artikel 3.3.

3.3 Geschillen ten aanzien van de senioriteitslijst

- 3.3.1 Indien een werknemer zich niet kan verenigen met de wijziging van de senioriteitslijst kan hij op grond van het CAO artikel 11.4 hiertegen een beroep aantekenen. Dit beroep dient binnen 60 dagen na bekendmaking van de wijziging aanhangig gemaakt te worden conform de procedure uit Bijlage 22.
- 3.3.2 Wijzigingen van de senioriteitslijst zijn onherroepbaar 60 dagen na bekendmaking, indien er geen beroep is aangetekend. Indien er wel beroep is aangetekend, zal uit de procedure van Bijlage 22 voortvloeien op welk tijdstip en in welke samenstelling de gewijzigde senioriteitslijst onherroepbaar is geworden.



Hoofdstuk 4

Promotie/Vacaturevervulling

4.1 Algemeen

- 4.1.1 Werkgever zal ervoor zorgdragen dat elke werknemer op de hoogte zal worden gesteld van de prognose van het aantal te vervullen vacatures, waarvoor een toe- c.q. aanwijzing te verwachten is.
- 4.1.2 Bij toewijzen van een functie dient werkgever, met inachtneming van het gestelde in artikel 2.1.3. de voorkeur van de werknemer en de senioriteitvolgorde in acht te nemen.
- 4.1.3 Na toe- of aanwijzing van een functie is de werknemer gehouden de functie te gaan vervullen en medewerking te verlenen aan de daartoe benodigde voorbereidende maatregelen.

4.2 Promotievoorwaarden

- 4.2.1 Om voor een hogere functie in aanmerking te komen dient de werknemer op het moment van toewijzing danwel aanwijzing aan de volgende eisen te voldoen:
 - a) geschiktheid op vliegtechnisch gebied, zulks ter beoordeling van Hoofd Vliegdienst;
 - b) te beschikken over de specifieke eigenschappen die nodig zijn om de functie met succes te vervullen;
 - c) bereid te zijn een opleidingscontract (appendix 1) te tekenen.
 - d) Voor aanvang van de zogenaamde command potential in het bezit te zijn van het theoretisch vliegbewijs ATPL.
- 4.2.2 Ongeacht punt 4.2.1 wordt een werknemer niet in opleiding genomen voor gezagvoerder c.q. omschoold voor een ander type, indien:
 - a) hij nog gebonden is aan zijn huidige type;
 - b) hij niet voldoet aan de gestelde ervaringseisen, waarbij zal worden uitgegaan van de te verwachten ervaring op het tijdstip van vermoedelijke tewerkstelling in de functie;
 - c) hij door ziekte een opleiding niet kan aanvangen, dit ter beoordeling van Hoofd Vliegdienst na overleg met de werknemersorganisatie;
 - d) hij op verzoek van werkgever afziet van promotie;
 - e) in geval van een omscholing de werknemer bij aanvang van de omscholing minder dan 3 jaren van zijn pensioendatum is verwijderd;
 - f) in geval van een omscholing de werknemer, die deelneemt aan de afbouwregeling danwel deeltijdregeling, bij aanvang van de omscholing minder dan 4 jaar van zijn pensioen is verwijderd;
 - g) hij aangeeft om persoonlijke of sociale redenen verhinderd te zijn. Een met de opleiding samenvallende vakantie wordt in overleg tussen werkgever en betrokkene opnieuw vastgesteld;
 - h) hij geen voorkeur heeft kenbaar gemaakt voor de betreffende functie;
 - i) hij in voorkomend geval in gebreke blijft zijn opleidingscontract tijdig te tekenen.

4.3 Procedure

- 4.3.1 Zo spoedig mogelijk nadat één of meerdere vacatures zijn vastgesteld, met inachtneming van het gestelde in punt 2.1.3, worden die werknemers hiervan op de hoogte gebracht welke redelijkerwijs voor vervulling hiervan in aanmerking komen. Deze werknemers zijn vervolgens verplicht hun voorkeur, met inachtneming van het hierna gestelde, kenbaar te maken. Bij de bekendmaking van de vacature zal werkgever het type vermelden waarop de functie zal worden vervuld.
- 4.3.2 De werkgever zal de werknemers in voldoende mate in de gelegenheid stellen hun voorkeur kenbaar te maken. De aldus aangegeven voorkeur geldt telkens totdat een nieuwe kennisgeving van vacatures wordt uitgebracht.
- 4.3.3 Werkgever zal vacatures toewijzen, waarbij werkgever gehouden is aan de voorkeur van de werknemer alsmede aan de senioriteit van deze.
- 4.3.4 Werkgever kan een werknemer die voor een vacature voor een bepaalde functie zijn voorkeur heeft kenbaar gemaakt en in aanmerking komt, verzoeken de opleiding daarvoor uit te stellen. Dit verzoek kan slechts worden gedaan samenhangend met een nevenfunctie van betrokkene. Indien dit verzoek door werknemer wordt ingewilligd, zal dit schriftelijk worden vastgelegd met vermelding van de periode van dit overeengekomen uitstel. Na de aldus vastgelegde datum komt de werknemer met voorrang in aanmerking voor de eerstvolgende vacature.
- 4.3.5 De functie waarvoor een vacature bestaat zal minimaal een maand voor aanvang van de geplande opleiding worden toegewezen. Toewijzing geschiedt persoonlijk middels een schriftelijke bevestiging.
- 4.3.6 Een opleidingscontract dient uiterlijk voor de aanvang van de opleiding danwel omscholing te worden getekend.



4.4 Bindingstermijn

- 4.4.1 Nieuw in dienst getreden eerste officieren krijgen een bindingstermijn van drie jaar op het type waarop zij worden tewerkgesteld, vanaf de datum indiensttreding. Zij zullen echter, in volgorde van senioriteit, bindingsvrij worden verklaard, voor het vervullen van de functie van gezagvoerder op een ander type, mits zij hiervoor qua senioriteit in aanmerking komen en voldoen aan de voorwaarden gesteld in artikel 4.2.1 en niet uitgesloten worden volgens artikel 4.2.2 lid b t/m i.
 - 4.4.2 Indien een eerste officier wordt opgeleid tot gezagvoerder op het zelfde type, dan geldt na bevordering een bindingstermijn van zes maanden. Indien een bindingstermijn uit andere hoofde van toepassing is, dan geldt de langste bindingstermijn.
 - 4.4.3 Indien de werknemer een omscholing aanvaardt zal de werknemer vanaf de dag waarop hij zijn omscholing aanvangt gebonden zijn aan het vliegtuigtype waarvoor hij wordt omgeschoold, gedurende een periode van 3 jaar c.q. 4 jaar in geval van afbouw en deeltijd.
 - 4.4.4 Zolang een werknemer gebonden is aan een type kan hij zonder consequenties gepasseerd worden.
 - 4.4.5 Na afloop van de bindingstermijn komt de vlieger in voorkomend geval weer in aanmerking voor omscholing.
 - 4.4.6 De bindingstermijn wordt in de navolgende gevallen verlengd:
 - a) vervulling van militaire dienstplicht voor een periode van langer dan drie maanden;
 - b) non-activiteit langer dan drie maanden.
- De verlenging van de bindingstermijn is gelijk aan de tijd, gedurende welke de werknemer, als gevolg van het bovenstaande zijn functie niet heeft kunnen uitoefenen.
- 4.4.7 De bindingstermijn van de werknemer, die op verzoek van werkgever heeft afgezien van het vervullen van een vacature en in een later stadium alsnog de functie waarvoor de vacature bestond gaat vervullen, gaat in op gelijke datum waarop de bindingstermijn van de in zijn plaats opgeleide werknemer is ingegaan.
 - 4.4.8 De werknemer, wiens opleiding c.q. omscholing na toewijzing geen doorgang vindt, anders dan door ziekte of toedoen van de werknemer, maar op een later tijdstip alsnog deze functie verkrijgt, krijgt een bindingstermijn welke ingaat op de geplande aanvangsdatum van de eerst toegewezen opleiding c.q. omscholing.
 - 4.4.9 Werkgever kan gebonden werknemers in volgorde van senioriteit vrij verklaren van hun bindingstermijn ten behoeve van de toewijzing van een vacature.

4.5 Bijzondere omstandigheden

- 4.5.1 Indien er meer dan 3 maanden is verstreken tussen het met succes voltooien van een opleiding en de promotiedatum waarvoor de opleiding heeft plaatsgevonden, zal worden vastgesteld of er geen méér seniore werknemer aan de voorwaarden zoals gesteld in punt 4.2.1 heeft voldaan op enig moment van deze drie maanden. Alsdan zal de vacature worden toegewezen aan de méér seniore werknemer, ongeacht de vertraging welke in de vervulling van de vacature kan ontstaan ten gevolge van de opleiding en/of omscholing van deze werknemer.
- 4.5.2 De werknemer wiens opleiding na toewijzing geen doorgang vindt, heeft voor de eerstvolgende vacature voor dezelfde functie voorrang op een minder seniore werknemer die reeds een toewijzing voor die functie heeft ontvangen.
- 4.5.3 De werknemer die door ziekte is gepasseerd, heeft bij de eerstvolgende toewijzing voor dezelfde functie voorrang boven andere werknemers.
- 4.5.4 Voor de werknemer die terugkeert van non-activiteit, vervulling van militaire dienstplicht of een ononderbroken beroepsongeschiktheid van tenminste drie maanden danwel de werknemer als bedoeld in 3.1.5, zal het Hoofd Vliegdiens de uit te oefenen functie kunnen aanwijzen. De functie zal zo spoedig mogelijk in overeenkomst worden gebracht met de voorkeur en de senioriteit van betrokkene.
- 4.5.5 In geval van langdurige beroepsongeschiktheid zal in overleg met de werknemersorganisatie een passend besluit worden genomen omtrent de toepassing van bepalingen uit deze bijlage op de betrokken werknemer.



- 4.5.6 Bij de introductie van een nieuw vliegtuigtype zal in overleg een periode worden bepaald gedurende welke vliegers die daar gezien hun plaats op de senioriteitslijst niet voor in aanmerking komen in samenhang met hun nevenfunctie als Vlieg instructeur op dit nieuwe vliegtuigtype kunnen worden tewerkgesteld.

Hoofdstuk 5

Procedures bij inkrimpende divisie/verdwijnd vliegtuigtype

5.1 Tewerkstelling in gelijkwaardige functie

- 5.1.1 De werknemer van wie de functie zal komen te vervallen, is gehouden om een voorkeur voor een ander type kenbaar te maken.
- 5.1.2 Toewijzing c.q. aanwijzing van vacatures aan werknemers van wie de functie zal komen te vervallen, vindt plaats bij voorrang boven andere werknemers volgens de volgende principes:
- a) door toewijzing:
 - in volgorde van senioriteit aan niet gebonden werknemers;
 - in volgorde van senioriteit aan gebonden werknemers, die ten behoeve hiervan bindingsvrij worden verklaard;
 - b) door aanwijzing:
 - in omgekeerde volgorde van senioriteit ongeacht enige gebondenheid.

5.2 Tewerkstelling in lagere functie

- 5.2.1 Wanneer het aantal werknemers werkzaam in een functie groter is dan de behoefte, kunnen de werknemers tijdelijk in een lagere functie worden tewerkgesteld en wel in omgekeerde volgorde van senioriteit.
- 5.2.2 a) Gedurende de tijdelijke tewerkstelling behoudt de werknemer alle aan de oorspronkelijke functie verbonden emolumenten en arbeidsvoorwaarden.
b) Een eventuele bindingstermijn blijft ongewijzigd.

5.3 Verdwijnd type

- 5.3.1 In geval van een verdwijnd type kunnen eventuele overschotten aan werknemers volgens 5.1 en 5.2 worden behandeld.
- 5.3.2 Het is werkgever toegestaan in geval van verdwijnd type de werknemer langer dan de gebondenheid op dat type vast te houden, onder de volgende voorwaarden:
- a) maximaal een jaar na de officiële verklaring tot verdwijnd type;
 - b) indien er sprake is van passeren ontvangt de werknemer de functiebetaling van de functie waarvoor hij gepasseerd is en wordt voor het overige geacht de functie uit te oefenen waarvoor hij gepasseerd is, inclusief een eventuele bindingstermijn;
 - c) zodra de werknemer vrij is van het type volgens deze regeling gaat hij de functie vervullen waarvoor hij werd gepasseerd.
- 5.3.3 Werkgever zal geen hogere functie toewijzen aan nog aan het verdwijnd type gebonden werknemers, zolang er niet gebonden werknemers ingevolge 5.3.2 van promotie worden uitgesloten, tenzij dit noodzakelijk is in verband met het vervullen van nevenfuncties binnen de verdwijnde divisie of op verzoek van de werknemer.

Hoofdstuk 6

Demotie

Demotie kan plaatsvinden in de volgende gevallen:

- 6.1 indien de werknemer niet of niet meer bekwaam is bevonden zijn functie te vervullen;
- 6.2 als gevolg van een disciplinaire maatregel;
- 6.3 als gevolg van een in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie gesloten overeenkomst ten aanzien van overtolligheid en/of vlootsamenstelling.



Hoofdstuk 7

Financiële consequenties

- 7.1. De werknemer ontvangt in principe de betaling voor de functie die hij daadwerkelijk uitoefent.
- 7.2 De werknemer die is gepasseerd ontvangt passeerbetaling. Dit houdt in dat elke meer seniore gepasseerde werknemer de functiebetaling ontvangt van de hem passerende werknemer, indien diens functiebetaling hoger is dan die van de meer seniore gepasseerde vlieger en indien:
- hij voldoet aan de eisen voor de hogere functie en
 - hij niet gebonden is en
 - hij zijn voorkeur had kenbaar gemaakt voor de betreffende functie en
 - hij niet gedemoveerd is conform 6.1 of indien zo bepaald conform 6.2 en
 - er geen sprake is van een voorpromotie tijdens de in overleg vastgestelde introductieperiode van een nieuw type vliegtuig,
- bovendien
- hij op verzoek van werkgever heeft afgezien van promotie of
 - hij door het ongedaan maken van zijn toewijzing door het vervallen van de opleiding, een andere promotie niet heeft kunnen verkrijgen, welke hem zonder de eerste toewijzing rechtens was toegekomen;
 - in dit geval heeft de werknemer recht op de hogere betaling en wel met ingang van drie maanden na de geplande aanvangsdatum van die opleiding.
- 7.3 Er is géén sprake van passering, zoals bedoeld in artikel 7.2, indien er minder dan twee maanden is verstreken tussen de promotie van een minder seniore werknemer t.o.v. een meer seniore werknemer die een toewijzing heeft ontvangen welke betrekking heeft op dezelfde vacaturedatum.
- 7.4 De werknemer ontvangt geen passeerbetaling indien de passering het gevolg is van het gestelde in de punten 4.2.2.c of 4.5.4.
- 7.5 De werknemer ontvangt een lagere functiebetaling indien:
- a) hij gedemoveerd wordt en daarbij bepaald is dat de gedemoveerde vlieger de betaling ontvangt die behoort bij die lagere functie;
 - b) hij op eigen verzoek afziet van de eerstvolgende mogelijkheid te promoveren naar de functie waarvoor hij is gepasseerd en de betaling ontvangt en zijn voorkeur had kenbaar gemaakt;
 - c) de passering is vervallen.

Hoofdstuk 8

Slotbepaling

Slechts in overleg tussen werkgever en werknemersorganisatie kan van deze regeling worden afgeweken. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet of waarin over de uitleg en/of toepassing van de regeling twijfel bestaat zal in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie worden beslist.



Bijlage 19

Regeling periodiek beraad

Werkgever zal de werknemersorganisatie halfjaarlijks uitvoerig informeren opdat zij inzicht kan verkrijgen in het gevoerde ondernemingsbeleid. Hiertoe 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.



Bijlage 20

Regeling vergadertijd

- 1) Werkgever stelt ter beschikking van de werknemersorganisatie VNV 60 mandagen per jaar vermeerderd met 1 dag per vlieger in dienst op 1 maart van enig jaar, te gebruiken door verenigingsfunctionarissen voor verenigingsactiviteiten, inclusief het deelnemen aan door werkgever met de vereniging te houden vergaderingen. Het jaar wordt gerekend van 1 maart tot 1 maart daaropvolgend. Niet in een jaar gebruikte dagen vervallen.
- 2) Indien voor verenigingsactiviteiten méér dagen benodigd zijn dan door werkgever beschikbaar zijn gesteld, zullen de meerdere dagen door de leden van de werknemersorganisatie uit hun vrije tijd worden afgestaan, op door de werknemersorganisatie te bepalen wijze.
- 3) De werknemersorganisatie geeft tijdig, dat wil zeggen voordat de indeling wordt gemaakt, aan indeling door, welke vliegers op welke data ten behoeve van de werknemersorganisatie vrij van dienst willen zijn.
- 4) Indien de dienst dit toelaat, wordt de gevraagde tijd vrij van dienst gegeven.
- 5) De administratie van de verenigingsdagen wordt bijgehouden door werkgever in de vorm van een rekening-courant. Per maand wordt hiervan een overzicht aan de VNV toegezonden.
- 6) Indien de stand negatief wordt voor de werknemersorganisatie zal werkgever dit onmiddellijk aan de werknemersorganisatie melden. Binnen drie maanden na melding van een negatieve stand, zal de stand op door de werknemersorganisatie aangegeven wijze op 0 gebracht worden, tenzij in overleg anders wordt beslist.
- 7) Indien een gevraagde VNV-dag voor een functionaris in zijn 72 uur vrije periode valt, zal of
 - a) de vrije periode met 24 uur verlengd worden ten laste van de rekening-courant VNV, of
 - b) 1 cd bijgeschreven worden op de rekening-courant premiedagen van betrokkene ten laste van de rekening- courant VNV.
- 8) Slechts in overleg kan van deze regeling worden afgeweken. In geval van twijfel over de uitleg van enig onderdeel zal in overleg worden besloten.



Bijlage 21

Regeling onderzoek vluchtveiligheid

Regeling gebruik vluchtgegevens, onderzoek en vluchtanalyse met bemanning naar aanleiding van een voorval.

Hoofdstuk 1

Definities

- 1.1 Onder vluchtgegevens – zoals bedoeld in deze regeling – wordt verstaan alle gegevens zoals gemeten en/of geregistreerd door aan boord van vliegtuigen geïnstalleerde apparatuur, alsmede transcripten daarvan.
- 1.2 Onder voorval - zoals bedoeld in deze regeling - wordt verstaan een gebeurtenis die de dood of letsel van een persoon dan wel schade aan een zaak veroorzaakt, alsmede een gebeurtenis die gevaar voor een dergelijk gevolg in het leven heeft geroepen of zou hebben kunnen roepen.
De vluchtveiligheid is hier (mogelijk) in het geding.
- 1.3 Onder Hoofd Safety & Quality Assurance (S&QA) wordt verstaan de functionaris die binnen transavia.com verantwoordelijk is voor het bewaken van de vluchtveiligheid, alsmede voor het gebruik, de verwerking en de opslag van vluchtgegevens door de afdeling S&QA. In de transavia.com organisatie valt Hoofd S&QA onder de Operationeel Directeur (COO). Hoofd S&QA vervult een onafhankelijke functie binnen transavia.com. Voor het gebruik, de verwerking en de opslag van vluchtgegevens door andere afdelingen binnen transavia.com is Hoofd S&QA aan te spreken door de VNV.
- 1.4 Onder Flight Safety Officer (FSO) wordt verstaan een transavia.com vlieger die door transavia.com is aangewezen als FSO en die gekwalificeerd is als onderzoeker van voorvallen.
- 1.5 Flight data monitoring (FDM) is het routinematig monitoren van ACMS-gegevens voor het bevorderen van de vluchtveiligheid. ACMS (aircraft condition monitoring system).

Hoofdstuk 2

Verwerking en gebruik vluchtgegevens

- 2.1 CVR-gegevens worden uitsluitend door de afdeling S&QA verwerkt en uitsluitend gebruikt in het kader van een uitgebreid onderzoek (zie hoofdstuk 5 van deze regeling) en daartoe uitsluitend ter beschikking gesteld aan de onderzoeks-commissie.
- 2.2 FDR-gegevens worden uitsluitend door de afdeling S&QA verwerkt en uitsluitend gebruikt in het kader van een vervolgactie (zie 3.1).
- 2.3 ACMS-gegevens worden gebruikt in het kader van een vervolgactie (zie 3.1). Uitsluitend de afdeling S&QA kan ACMS-gegevens gebruiken in het kader van een vervolgactie. ACMS-gegevens worden tevens gebruikt voor FDM. FDM wordt uitsluitend uitgevoerd door de afdeling S&QA en de technisch vlieger.
- 2.4 Alleen indien vluchtgegevens – maar niet CVR-gegevens en FDR-gegevens – zijn geanonimiseerd, zoveel mogelijk zijn gedeïdentificeerd en er een operationele reden is om deze vluchtgegevens te gebruiken, kunnen vluchtgegevens door andere afdelingen dan de afdeling S&QA binnen Transavia.com worden gebruikt. Transavia.com zal ervoor zorg dragen dat vluchtgegevens slechts worden gebruikt voor de aangegeven operationele reden.
- 2.5 Transavia.com zal de VNV desgevraagd een overzicht geven van de afdelingen die gebruik maken van vluchtgegevens waaruit direct of indirect het handelen van de bemanning valt af te leiden, welke vluchtgegevens het betreft alsmede de mate van (de)identificatie van deze gegevens.
- 2.6 Na analyse van de vluchtgegevens beoordeelt Hoofd S&QA (óf een medewerker van de afdeling S&QA in opdracht van Hoofd S&QA) of er sprake is van een voorval.



Hoofdstuk 3

Vervolgactie naar aanleiding van een voorval

- 3.1 Vervolgactie naar aanleiding van een voorval omvat één van de volgende mogelijkheden:
 - a) uitgebreid onderzoek
 - b) vluchtanalyse met bemanning
 - c) beperkt onderzoek.Zodra Hoofd S&QA heeft gekozen voor een bepaalde vervolgactie zijn andere vervolgacties uitgesloten. Uitzondering hierop is een beperkt onderzoek na een vluchtanalyse met bemanning.
- 3.2 Het doel van vervolgactie naar aanleiding van een voorval is te leren van hetgeen is gebeurd om zo herhaling te voorkomen. Het doel van vervolgactie is niet het vaststellen van schuld of laakbaar handelen.
- 3.3 Bij een uitgebreid onderzoek is sprake van een onderzoek waarbij het voorval mede betrekking heeft op het handelen (of het nalaten daarvan) van de bemanning. Er wordt onderzocht wat de oorzaak, toedracht en omstandigheden van het voorval zijn geweest.
Bij een vluchtanalyse met bemanning wordt uitsluitend het handelen (of het nalaten daarvan) van de bemanning beschouwd.
Bij een beperkt onderzoek is sprake van een onderzoek waarbij het voorval geen betrekking heeft op het handelen (of het nalaten daarvan) van de bemanning. Er wordt onderzocht wat de oorzaak, toedracht en omstandigheden van het voorval zijn geweest.
- 3.4 De beslissing van Hoofd S&QA tot het nemen van actie naar aanleiding van een voorval dient zorgvuldig te geschieden. Hoofd S&QA informeert de VNV over de genomen beslissing indien het een uitgebreid onderzoek of vluchtanalyse met bemanning betreft.

Hoofdstuk 4

Beperkingen

- 4.1 Met betrekking tot bestaande mogelijkheden en toekomstige ontwikkelingen op het gebied van gegevensregistratie, in welke vorm dan ook, waaruit direct of indirect het handelen van de bemanning valt af te leiden, zal installatie van dergelijke apparatuur in vliegtuigen pas plaatsvinden nadat in overleg tussen transavia.com en de VNV hiertoe is besloten. In dit overleg zal worden vastgesteld of, en in hoeverre deze apparatuur benodigd is ten behoeve van gegevensregistratie en/of vervolgactie naar aanleiding van een voorval en hoe moet worden omgegaan met de door deze apparatuur geregistreerde gegevens.
- 4.2 Gegevens ontleend aan een CVR kunnen uitsluitend gebruikt worden in een uitgebreid onderzoek.
- 4.3 Indien besloten wordt tot vervolgactie als bedoeld in 3.1 is geen ander onderzoek in het kader van CAO hoofdstuk 11 of 12 mogelijk.
- 4.4 Vluchtgegevens zullen niet in onderzoeken in het kader van CAO hoofdstuk 11 en 12 worden gebruikt.
- 4.5 De beslissingen en/of adviezen van Hoofd S&QA als vermeld onder 3.4, 5.6.1 en 5.6.3 zullen uitsluitend gebaseerd zijn op bevindingen aangaande het betreffende voorval.
- 4.6 In geval van een extern onderzoek naar een voorval zal transavia.com de vluchtgegevens betreffende dit voorval behandelen in overeenstemming met de bepalingen in 2.1 t/m 2.5.
- 4.7 Een extern onderzoeksrapport waarbij in het onderzoek gebruik is gemaakt van vluchtgegevens, zal niet in onderzoeken in het kader van CAO hoofdstuk 11 en 12 worden gebruikt.
- 4.8 Indien medewerkers van transavia.com uit hoofde van hun functie toegang hebben tot vluchtgegevens zullen zij vertrouwelijk met deze informatie omgaan en de informatie slechts gebruiken waarvoor het is bedoeld.
- 4.9 Indien naar aanleiding van een voorval een uitgebreid onderzoek wordt ingesteld dienen alle overige gegevens betreffende dit voorval vertrouwelijk te worden behandeld.



Hoofdstuk 5

Uitgebreid onderzoek

5.1 Algemeen

5.1.1 Indien Hoofd S&QA besluit tot het instellen van een uitgebreid onderzoek informeert hij de VNV. De VNV stelt een investigator aan die gekwalificeerd is als onderzoeker van voorvallen. Deze VNV-investigator zal als volledig lid van de onderzoekscommissie aan het onderzoek deelnemen.

5.1.2 Hoofd S&QA informeert de chef-vlieger. De chef-vlieger informeert de bemanningsleden over het feit dat een uitgebreid onderzoek wordt ingesteld.

5.1.3 Een uitgebreid onderzoek zal geen nadelige gevolgen hebben voor de bemanning of een individueel bemanningslid, met inachtneming van de bepalingen in 5.6.1 en 5.6.2.

5.2 Onderzoekscommissie

5.2.1 Hoofd S&QA benoemt de leden van de onderzoekscommissie en wijst een van hen als voorzitter aan. De commissie bestaat uit: - een FSO - één gekwalificeerde investigator van de VNV - eventueel één of meer gekwalificeerde investigators

5.2.2 De taak van de onderzoekscommissie is:

- a) het verzamelen en verstrekken van feitelijke informatie;
- b) het opsommen van de factoren die bij het voorval een rol hebben gespeeld;
- c) het analyseren van het voorval;
- d) het trekken van conclusies;
- e) het doen van aanbevelingen.

5.2.3 De commissieleden verplichten zich tot geheimhouding van alle informatie, behalve voor zover dat in het kader van het uitgebreid onderzoek nodig is.

5.2.4 De commissieleden regelen onder leiding van de voorzitter onderling de werkzaamheden. Ieder commissielid is autonoom en van hem wordt verwacht dat hij zijn bijdrage/mening baseert op zijn persoonlijke visie, zonder last of ruggespraak. Ieder commissielid heeft toegang tot alle informatie.

5.2.5 De onderzoekscommissie is bevoegd alle nodig geachte gegevens te verzamelen en transavia.com personeel dat naar haar mening daarvoor in aanmerking komt te horen. Daarbij wordt geen gebruik gemaakt van beeld en/of geluidsregistratie.

5.2.6 Indien dit voor het uitgebreid onderzoek noodzakelijk is kan de onderzoekscommissie in overleg met Hoofd S&QA opdrachten aan derden geven. Transavia.com zal derden verplichten tot geheimhouding van alle informatie, behoudens de rapportage aan de onderzoekscommissie.

5.2.7 Vluchtgegevens betreffende het voorval liggen gedurende het uitgebreid onderzoek na afronding van de interviews, desgevraagd ter inzage van de bemanning.

5.2.8 Gedurende het uitgebreid onderzoek zal de bemanning een afschrift krijgen van de door hen verstrekte informatie waarop de onderzoekscommissie haar onderzoek baseert. Binnen 14 dagen na ontvangst kan de bemanning eventueel commentaar kenbaar maken.

5.2.9 Zo spoedig mogelijk nadat voldoende informatie beschikbaar is, maar in ieder geval nadat de bemanning is gehoord, zal de voorzitter van de onderzoekscommissie Hoofd S&QA informeren over de op dat moment bekend zijnde feiten.

5.2.10 Niet in andere transavia.com procedures kunnen worden gebruikt:

- a) verklaringen van personen aan de onderzoekscommissie, afgelegd in het kader van het uitgebreid onderzoek;
- b) de inhoud van de in het kader van het uitgebreid onderzoek gevoerde gesprekken tussen betrokkenen en leden van de onderzoekscommissie;
- c) in het kader van het uitgebreid onderzoek vastgelegde medische of privé-informatie van betrokkenen;
- d) vluchtgegevens;
- e) meningen geuit in het kader van het uitgebreid onderzoek door de onderzoekscommissie;
- f) gegevens verkregen door opdrachten van de onderzoekscommissie aan derden binnen of buiten transavia.com.



5.3 CVR gegevens

Het uitluisteren en het maken van een transcript van de CVR kan slechts nadat Hoofd S&QA daarvoor toestemming heeft gegeven. De CVR mag alleen worden uitgeluisterd door de leden van de onderzoekscommissie. Het transcript mag alleen worden gebruikt voor analyse van het voorval. Het eindrapport zal geen citaten van het transcript bevatten.

5.4 Niet indeelbaar zijn van de betrokken bemanning

5.4.1 Indien Hoofd S&QA naar aanleiding van een voorval besluit tot het instellen van een uitgebreid onderzoek, zal hij besluiten of de bemanning 'niet indeelbaar voor vliegen' wordt verklaard. Hoofd S&QA informeert in dat geval de chef-vlieger, die op zijn beurt de bemanning hierover informeert. In dit geval is de bemanning niet indeelbaar voor vliegen zolang dit nodig is voor het uitgebreid onderzoek - dit ter beoordeling van de voorzitter van de onderzoekscommissie - tot uiterlijk vier weken na de datum waarop Hoofd S&QA heeft besloten tot het instellen van het uitgebreid onderzoek.

5.4.2 Zodra een bemanningslid niet meer benodigd is voor het uitgebreid onderzoek zal de niet indeelbaar status worden opgeheven.

5.5 Training naar aanleiding van een uitgebreid onderzoek

5.5.1 Mocht Hoofd S&QA van mening zijn dat er tijdens of na een uitgebreid onderzoek aspecten aan het licht zijn gekomen die aanvullende training van een bemanningslid rechtvaardigen dan zal hij met de chef instructeur bespreken óf en op welke wijze invulling moet worden gegeven aan de bepalingen in 5.5.2 t/m 5.5.4.

5.5.2 Aanvullende training zal bestaan uit een op het voorval gericht programma. Na afloop van deze training vindt geen validatie plaats in de vorm van een proficiency check of een speciaal examen.

5.5.3 Het feit dat deze aanvullende training is uitgevoerd zal uitsluitend door vermelding van de term 'training completed' worden vastgelegd in de file van het betrokken bemanningslid.

5.5.4 Indien de betreffende instructeur van mening is dat een bemanningslid niet veilig kan opereren volgens de normale standaard zal de instructeur handelen conform dezelfde normen zoals die van kracht zijn voor een recurrent training.

5.6 Uitzonderlijke gevallen

5.6.1 Wanneer gedurende de periode van 'niet indeelbaar voor vliegen' naar de mening van Hoofd S&QA sterke aanwijzingen van grove nalatigheid dan wel ernstige tekortkomingen in de uitoefening van de functie uit het uitgebreid onderzoek naar voren komen, kan hij HVD adviseren de periode van 'niet indeelbaar voor vliegen' te verlengen tot het moment waarop het onderzoek is afgerond.

5.6.2 De eventuele beslissing van HVD om de periode van 'niet indeelbaar voor vliegen' te verlengen tot het moment dat het uitgebreid onderzoek is afgerond zal door hem zo spoedig mogelijk aan de betrokken bemanning of een individueel bemanningslid mondeling en gemotiveerd worden medegedeeld en schriftelijk worden bevestigd.

5.6.3 Wanneer er na afronding van het uitgebreid onderzoek naar de mening van Hoofd S&QA sterke aanwijzingen zijn van grove nalatigheid dan wel ernstige tekortkomingen in de uitoefening van de functie zal hij HVD hierover informeren.

5.6.4 Indien HVD van mening is dat er sprake is van grove nalatigheid of ernstige tekortkomingen in de uitoefening van de functie kan hij een gericht trainingsprogramma voor de betrokken bemanning of een individueel bemanningslid opstellen. Dit trainingsprogramma moet door betrokkene worden doorlopen alvorens hij/zij weer 'indeelbaar voor vliegen' is. Training in dit verband dient te voldoen aan het gestelde in 5.5.2 t/m 5.5.4. De president van de VNV zal op de hoogte worden gesteld van deze beslissing en zal voorafgaand aan de training geïnformeerd worden over de inhoud van het trainingsprogramma.

5.7 Rapportage

5.7.1 De onderzoekscommissie stelt op grond van het uitgebreid onderzoek een conceptrapport op. In dit conceptrapport legt de commissie feitelijke informatie, factoren die bij het voorval een rol hebben gespeeld, de analyse van het voorval, conclusies en aanbevelingen vast.



- 5.7.2 De bemanning wordt in de gelegenheid gesteld het conceptrapport in te zien en dit desgewenst met de voorzitter van de onderzoekscommissie door te nemen. Een bemanningslid heeft de gelegenheid om binnen 21 dagen na bestudering van het conceptrapport zijn eventuele commentaar aan de voorzitter van de onderzoekscommissie aan te leveren.
- 5.7.3 Het eventuele commentaar van de bemanning op het conceptrapport wordt door de commissie geëvalueerd en - indien zij daartoe aanleiding ziet - verwerkt in het eindrapport. Indien het commentaar niet wordt verwerkt in het eindrapport zal dit feit in het eindrapport worden vermeld.
- 5.7.4 De bemanning wordt uitgenodigd om het eindrapport in te zien en te bespreken met de FSO. Ook in een later stadium blijft het voor de bemanning mogelijk het eindrapport in te zien.
- 5.8 Einde uitgebreid onderzoek
- 5.8.1 Het werk van de onderzoekscommissie eindigt met het uitbrengen van het eindrapport aan Hoofd S&QA.
- 5.8.2 Hoofd S&QA beheert het eindrapport alsmede de op het voorval betrekking hebbende FDR-gegevens en CVR-gegevens.

Hoofdstuk 6

Vluchtanalyse met bemanning

- 6.1 Algemeen
 - 6.1.1 Vluchtanalyse met bemanning dient uitsluitend ter lering voor de bemanning en transavia.com. De vluchtanalyse zal op generlei wijze nadelige gevolgen hebben voor de bemanning.
 - 6.1.2 Indien Hoofd S&QA besluit tot een verplichte vluchtanalyse met bemanning informeert de FSO de bemanning.
 - 6.1.3 Een vluchtanalyse dient ongestoord en in beslotenheid te geschieden.
 - 6.1.4 Vluchtanalyse met bemanning wordt verricht door een FSO in aanwezigheid van de volledige bemanning. Indien de verrichte vluchtanalyse administratief wordt vastgelegd, gebeurt dit gedeïdentificeerd onder verantwoordelijkheid van Hoofd S&QA.
 - 6.1.5 Naar aanleiding van een vluchtanalyse kan transavia.com aanvullende training aanbieden. Op deze training is het gestelde in 5.5.2. en 5.5.3 van toepassing.
- 6.2 Verplichte vluchtanalyse
 - 6.2.1 Hoofd S&QA kan besluiten tot een verplichte vluchtanalyse met bemanning.
 - 6.2.2 Een verplichte vluchtanalyse met bemanning mag worden bijgewoond door en/of de chef-instructeur en/of een gekwalificeerde investigator van de VNV, tenzij één van de bemanningsleden hier bezwaar tegen maakt.
- 6.3 Vrijwillige vluchtanalyse
 - 6.3.1 Een bemanning kan bij Hoofd S&QA een verzoek indienen tot een vrijwillige vluchtanalyse. Een dergelijk verzoek zal in principe worden gehonoreerd.
 - 6.3.2 Indien een bemanningslid aangeeft niet bij deze vluchtanalyse aanwezig te willen zijn en tevens schriftelijk aangeeft geen bezwaar te hebben tegen de vluchtanalyse, behoeft een dergelijke vluchtanalyse niet in aanwezigheid van de volledige bemanning te geschieden.



Hoofdstuk 7

Beperkt onderzoek

- 7.1 Een beperkt onderzoek is een onderzoek naar een voorval dat geen betrekking heeft op het handelen (of nalaten daarvan) van de bemanning en dat plaats vindt zonder betrokkenheid van de bemanning.
- 7.2 Het instellen van een beperkt onderzoek zal aan de bemanning (schriftelijk) worden medegedeeld door de FSO.
- 7.3 In het rapport van een beperkt onderzoek zullen geen gegevens van de bemanning of andere betrokkenen worden opgenomen.
- 7.4 Het rapport van een beperkt onderzoek zal ter inzage liggen voor de bemanning bij Hoofd S&QA.

Hoofdstuk 8

Publicatie

- 8.1 In de vliegveiligheidspublicatie die transavia.com publiceert, zal zij uitsluitend gebruikmaken van gedeïdentificeerde informatie over routinematige registratie van vluchtgegevens, onderzoeken naar voorvallen en vluchtanalyse met bemanning.
- 8.2 Indien er in een vliegveiligheidspublicatie informatie wordt opgenomen over een uitgebreid onderzoek zal de betrokken bemanning een conceptpublicatie ter inzage worden gegeven. Eventueel commentaar wordt door Hoofd S&QA meegenomen in de definitieve publicatie.

Hoofdstuk 9

Zekerstellen/archivering vluchtgegevens

- 9.1 FDR-gegevens en CVR-gegevens moeten na 60 dagen worden vernietigd. Dit gebeurt uitsluitend in opdracht van Hoofd S&QA. Indien de voortgang van een onderzoek, dan wel een aanwijzing door autoriteiten hiertoe aanleiding geeft, kan de bewaartermijn in overleg tussen Hoofd S&QA en HVD worden verlengd met een vooraf vast te stellen periode.
- 9.2 Hoofd S&QA houdt een overzicht bij van opgeslagen FDR-gegevens en CVR-gegevens in zijn bezit. Hij informeert elke half jaar HVD met betrekking tot het actuele overzicht van veiliggestelde FDR-gegevens en CVR-gegevens.
- 9.3 Voor ACMS-gegevens gebruikt in het kader van FDM geldt een bewaartermijn van 1 jaar voor de complete gegevens, aangevuld met een periode van vier jaar voor geanonimiseerde gegevens ten behoeve van trendanalyse. Na deze termijn worden de gegevens vernietigd.

Hoofdstuk 10

Werkingsduur / evaluatie

- 10.1 Dit protocol treedt in werking na ondertekening en is 24 maanden van kracht.
- 10.2 Er wordt een evaluatiecommissie ingesteld die gedurende deze periode de regeling toetst op uitvoering, naleving en doelmatigheid. De commissie bestaat uit twee leden van transavia.com en twee leden van de VNV en komt ten minste één keer per twee maanden bijeen.
- 10.3 Na afloop van de 24 maanden zal in overleg de definitieve regeling worden vastgesteld waartoe dit protocol voor nog maximaal drie maanden van kracht blijft. Een langere periode kan slechts in overleg worden overeengekomen.

Hoofdstuk 11

Slotbepaling

Voor gevallen waarin deze regeling niet voorziet zullen transavia.com en de VNV in overleg nader beslissen.



Bijlage 22

Beroepsregeling

1. De werknemer die meent, dat bij een ten aanzien van hem genomen besluit 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 besluit 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 genoemd besluit of opdracht te zijner kennis is gekomen herziening van het besluit of opdracht vragen bij degene die het besluit heeft genomen of de opdracht heeft gegeven. Het bepaalde in artikel 11.4 is van toepassing.

2. Degene die het besluit heeft genomen of opdracht heeft gegeven meldt binnen 7 kalenderdagen nadat hij het verzoek om herziening van het besluit of opdracht heeft ontvangen schriftelijk aan de werknemer of hij zijn besluit c.q. opdracht handhaaft, wijzigt of intrekt.

3. Indien de werknemer vervolgens gebruik wil maken van de beroepsmogelijkheden als bedoeld in deze Bijlage, zal hij zich daartoe binnen tien kalenderdagen na de datum van het schriftelijke besluit als bedoeld in artikel 2 van deze Bijlage schriftelijk wenden tot het Hoofd P&O met het verzoek de beroepscommissie als bedoeld in artikel 4 van deze Bijlage bijeen te roepen. Het schriftelijke verzoek van de werknemer bevat naast het verzoek de beroepscommissie bijeen te roepen ook een uiteenzetting van de redenen die ten grondslag liggen aan het verzoek.

4. De beroepscommissie heeft de volgende samenstelling:

a. een HRM-adviseur, niet behorende tot de sector van de werknemer, welke tevens als voorzitter zal optreden;

b. het Hoofd Vliegdiens, tenzij het Hoofd Vliegdiens het besluit of de opdracht als bedoeld in de leden 1 en 2 heeft genomen respectievelijk gegeven. In dat geval neemt de Directeur Operationele Zaken plaats in de beroepscommissie.

c. een door werknemer bereid gevonden OR-lid, dan wel een andere door hem bereid gevonden werknemer in dienst van werkgever.

5. De beroepscommissie zal zich van relevante omstandigheden op de hoogte stellen, de relevante stukken bij haar beraadslaging betrekken en de betrokken werknemer, degene die het besluit als bedoeld in artikel 2 van deze Bijlage heeft genomen en verder eenieder die zij dienstig oordeelt, horen. De beslissing van de beroepscommissie geschiedt bij meerderheid van stemmen. De beroepscommissie zal zo mogelijk binnen 14 kalenderdagen een schriftelijke uitspraak doen ten aanzien van de door het in artikel 2 van deze Bijlage genomen besluit, te weten:

- handhaven,
- intrekken.

De uitspraak van de beroepscommissie wordt door de beroepscommissie schriftelijk aan de werknemer medegedeeld. Een kopie van deze uitspraak kan op verzoek van de werknemer aan zijn werknemersorganisatie 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 beroepscommissie, kan hij de werknemersorganisatie verzoeken de kwestie in het externe overleg aanhangig te maken. Voor werknemers die niet door een werknemersorganisatie worden vertegenwoordigd, bestaat de mogelijkheid zich door middel van een schriftelijk verzoek tot de Directie te wenden.



Bijlage 23

Regeling disciplinaire maatregelen

Werkgever zal geen disciplinaire maatregelen treffen dan nadat over de inhoud van de maatregel alsmede de duur van de maatregel, in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie is beslist.

Eén en ander totdat overeenstemming is bereikt over de definitieve tekst van deze regeling.



Bijlage 24

Regeling gebruik vluchtgegevensschrijvers

Alle zaken welke betrekking hebben op het gebruik van gegevens ontleend aan een vluchtgegevensschrijver en/of een stuurhutgeluidsopname-apparaat en/of soortgelijke systemen, in verband met het functioneren van vliegers, worden in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie geregeld.

Eén en ander totdat overeenstemming is bereikt over de definitieve tekst van deze regeling.



Bijlage 25

Afbouwregeling

- 1) In deze regeling wordt verstaan onder:

Pensioendatum" : de eerste dag van de maand waarin de 58^e verjaardag van de deelnemer valt.

"Salaris": 12 maal het vaste maandsalaris verhoogd met het percentage (c.q. het bedrag) dat in het desbetreffende jaar als vakantiegeld wordt uitgekeerd.
- 2) Vanaf de eerste dag van de maand waarin de 50-jarige leeftijd wordt bereikt tot de pensioendatum kan de werknemer gebruik maken van de Afbouwregeling. Hierbij behoudt de werknemer zijn fulltime salaris als ware hij 100% productief. De vergoedingen als bedoeld in Bijlage 2a, het aantal vakantiedagen en het aantal roostervrije dagen worden naar rato berekend.
- 3) In de periode tussen de aanvang van deelname aan de afbouwregeling en de pensioendatum kan in totaal een productievermindering van 200% worden toegepast. Hierbij kan gekozen worden tussen een afbouwpercentage van 25% of een afbouwpercentage van 50%, danwel een combinatie van deze percentages. In de periode tussen de aanvang van deelname aan de afbouwregeling en de pensioendatum dient het afbouwpercentage gelijk te blijven of op te lopen. De afbouwperiode dient aan te sluiten op de pensioendatum.
- 4) Voor de werknemer die op of na 1 januari 2006 in dienst is getreden, is een opbouwstelsel van toepassing. Per gewerkt dienstjaar bouwt de werknemer 8% afbouwrecht op tot een maximum van 200%. In geval van een parttime dienstverband en tijdens deelname aan de Afbouwregeling wordt het afbouwrecht naar rato van het parttime percentage, dan wel het afbouwpercentage opgebouwd.
- 5) De werknemer dient zijn verzoek tot deelname aan de afbouwregeling tenminste 12 maanden vóór de gewenste ingangsdatum schriftelijk in bij het Hoofd Vliegdiens. Bij het schriftelijke verzoek tot deelname aan de Afbouwregeling geeft de werknemer aan met ingang van welke datum hij wil deelnemen aan de Afbouwregeling en welk afbouwschema hij tot de pensioendatum wil volgen. Het afbouwschema wordt vastgesteld overeenkomstig de wens van de werknemer. Een gemaakte keus is onherroepelijk.
- 6.a) Een afbouwpercentage van 25% wordt geëffectueerd door verlenging van de wekelijkse aaneengesloten vrije tijd tot 96 uren. Op verzoek van de werknemer kan de wekelijkse verlenging van de vrije tijd worden uitgesteld, zodanig dat in een periode van maximaal 12 aaneengesloten weken 100% productie wordt geleverd, gevolgd door maximaal 4 weken zonder productie. Deze periode van maximaal 16 aaneengesloten weken wordt in overleg tussen de werknemer en het Hoofd Vliegdiens vastgesteld.
- b) Een afbouwpercentage van 50% resulteert per indelingsweek in tenminste 96 uren aaneengesloten vrije tijd. Voor iedere productiedag boven twee productiedagen per indelingsweek wordt 24 uur aaneengesloten vrije tijd gegeven, bloksgewijs door werkgever na overleg met de betrokkene in te delen per 12 maanden. De op deze wijze verkregen vrije tijd kan niet worden overgebracht naar een volgende periode van 12 maanden.
- 7) Voor de werknemer die gebruik maakt van de Afbouwregeling geldt dat hij, om in aanmerking te komen voor een omscholingscursus voor een ander type vliegtuig, nog gedurende vier jaren op het type waarvoor alsdan is opgeleid werkzaam moet kunnen zijn vóór de pensioendatum.
- 8) Werknemers die gebruik maken van de Afbouwregeling kunnen worden uitgesloten van stationering.
- 9) Indien het vluchtenpatroon van werkgever zich in die zin wijzigt dat niet meer uitsluitend op Europa bestemmingen (inclusief Noord-Afrika), Israël en dergelijke) wordt gevlogen, maar ook op lange-afstand bestemmingen, zullen in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie, de daaruit voortvloeiende consequenties ten aanzien de Afbouwregeling worden besproken.
- 10) In afwijking van artikel 5 van deze Bijlage geldt voor werknemers die in 2006 of 2007 50 of 51 jaar worden de volgende overgangsregeling:
 - a) de werknemer die op 1 november 2006 50 jaar of 51 jaar is, kan met ingang van 1 november 2006 deelnemen aan de in artikel 2 van deze bijlage omschreven Afbouwregeling, mits de werknemer daartoe uiterlijk op 15 september 2006 schriftelijk een verzoek heeft ingediend bij het Hoofd Vliegdiens;
 - b) de werknemer die tussen 1 november 2006 en 1 juli 2007 50 jaar wordt, kan met ingang van de eerste dag van de maand waarin de werknemer 50 jaar wordt deelnemen aan de in artikel 2 van deze Bijlage omschreven Afbouwregeling, mits de werknemer daartoe uiterlijk 2 maanden voor



de gewenste ingangsdatum van deelname aan de Afbouwregeling schriftelijk een verzoek heeft ingediend bij het Hoofd Vliegdiens.

11) Voor werknemers die op de senioriteitslijst voorkomen van 1 juli 1986 en geen gebruik maken van de Afbouwregeling, bestaan de volgende mogelijkheden:

- a) maximaal vier jaar doorvliegen vanaf de 56 jarige leeftijd. Hierbij wordt een productie van 50% geleverd tegen een salaris van 100%. Indien de werknemer dit wenst kan ook 100% productie worden geleverd tegen 100% salaris. De inhouding pensioenpremie en de pensioenopbouw stoppen op de eerste van de maand waarin de pensioendatum wordt bereikt. Indien hier gebruik van wordt gemaakt, wordt het aantal roostervrije dagen naar rato berekend waarbij afronding naar beneden plaatsvindt (bijlage 7 artikel VI).

Vliegdiens bepaalt in overleg met betrokken werknemer de deeltijdvorm. Indien men gebruik wenst te maken van deze variant dient dit 12 maanden voor de gewenste ingangsdatum kenbaar gemaakt te worden. Men kiest in principe voor de gehele periode; afwijkingen hierop gaan in overleg tussen Vliegdiens en de betrokken werknemer.

- b) voor werknemers die tot de eerste van de maand waarin de 58 jarige leeftijd wordt bereikt steeds 100% productie hebben geleverd, bestaat het recht op het in Hoofdstuk 5 artikel 6 omschreven contract voor bepaalde tijd, onmiddellijk aansluitend aan de pensioendatum. Indien de werknemer dit wenst kan onder het contract voor bepaalde tijd ook 100% productie worden geleverd tegen 100% salaris. De inhouding van pensioenpremie en de pensioenopbouw stoppen op de eerste van de maand waarin de pensioendatum wordt bereikt.

Dit recht vervalt indien sprake is van een door werkgever formeel verklaarde overtolligheidsituatie met betrekking tot vliegers en de desbetreffende werknemer 27 of meer deelnemersjaren in het Pensioenfonds heeft.

12) Slechts in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie kan van deze Afbouwregeling worden afgeweken.