



Collectieve arbeidsovereenkomst Transavia grondpersoneel

1 april 2008 tot en met 31 maart 2010

Inhoudsopgave

	<i>Blz</i>
Hoofdstuk 1	Definities 4
Hoofdstuk 2	Werkings sfeer 6
Hoofdstuk 3	Verplichtingen van partijen 7
Hoofdstuk 4	Verplichtingen van werkgever als partij 9
Hoofdstuk 5	De dienstbetrekking 11
Hoofdstuk 6	Verplichtingen samenhangende met de dienstbetrekking 13
Hoofdstuk 7	Plaats van de werkzaamheden 17
Hoofdstuk 8	Werktijden 18
Hoofdstuk 9	Vakantie en verlof 19
Hoofdstuk 10	Financiële regelingen 20
Hoofdstuk 11	Bijstand, onderzoeken en beroep 23
Hoofdstuk 12	Disciplinaire maatregelen 24
Hoofdstuk 13	Slotbepalingen 25

Bijlagen

1	Modellen arbeidsovereenkomst 26
2	Salarisregeling 28
3	Betalingsregeling bij arbeidsongeschiktheid 33
4	Regeling woon-/werkverkeer en zakelijke kilometers 35
5	Regeling verblijfkosten buiten de standplaats 36
6	Ziekte en ziektekosten tijdens verblijf buiten Nederland 37
7	Bijzondere toeslagen en uitkeringen 38
7A	Betaling waarneming hogere functie 44
7B	Regeling vergoeding medewerkers technische dienst..... 45
8	Regeling dienstreizen 46
9	Vakantieregeling 47
9A	Arbeidsduurverkortung 49
10	Regeling voor buitengewoon verlof 50
10A	Regeling voor zwangerschap- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, kortdurend zorgverlof en adoptieverlof 52
11	Stationeringsregeling 54
12	Regeling huisvesting buiten de standplaats 58
13	Regeling overplaatsing 59
14	Regeling dienst- en uniformkleding 60
15	Regeling militaire dienst 61
16	Regeling molestrisiko en bedrijfsongeval 62
17	Regeling betrekking hebbende op periode voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof 63
18	Overgangsregeling flexibele uittreding..... 64
19	Periodiek beraad 67
20	Regeling vergadertijd 68
21	Regeling onderzoeken vluchtveiligheid 69
22	Beroepsregeling 70
23	Regeling disciplinaire maatregelen 71
24	Overgangsprotocollen 72
25	Regeling betreffende werknemers in de functiegroepen 10, 11 en 12 73
26	Regeling functieclassificatie Transavia 75
27	Werk- en rusttijden regeling wisseldienstpersoneel anders dan Technische Dienst..... 77
28	Werk- en rusttijden regeling wisseldienstpersoneel Technische Dienst 81
29	Pensioenregelingen..... 85
30	Flexibele afbouwregeling..... 88

CAO –partijen:

1. Transavia airlines CV, ten deze vertegenwoordigd door haar enig beherend venoot Transavia airlines BV, gevestigd te Amsterdam, kantoorhoudend te Schiphol-Centrum, verder aangeduid als "werkgever"

en

2. De FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht
3. De bedrijvenbond CNV, gevestigd te Utrecht
4. De Unie, gevestigd te Culemborg
5. De NVLT, gevestigd te Schiphol

elk verder aangeduid als "werknemersorganisatie" en gezamenlijk verder aangeduid als "werknemersorganisaties" en elk in deze verantwoordelijkheid aanvaardend voor de categorie van werknemers waarvoor zij door werkgever als overlegspartner is erkend,

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

A. ten aanzien van primaire arbeidsvoorwaarden

1. het regelen van de rechtspositie van de werknemers, waarbij aangelegenheden die voor de verschillende categorieën werknemers of binnen deze categorieën gelijk liggen, gelijk worden geregeld en aangelegenheden, die voor de verschillende categorieën van werknemers of binnen deze categorieën niet gelijk liggen, gelijkwaardig worden geregeld en wel op zodanige wijze, dat verschillen in aard en/of niveau van de functies daarbij bepalend zijn;
2. een salariering, waarvan het niveau zodanig is, dat de juiste medewerkers voor de onderscheiden functies kunnen worden aangetrokken en kunnen worden behouden, en die rekening houdt met de ontwikkelingen van de arbeidsvoorwaarden voor vergelijkbare groepen binnen en buiten de onderneming;
Onder de woorden "buiten de onderneming" kan tevens worden begrepen "buiten Nederland".
3. regelingen van werk- en rusttijden, alsmede van vrije tijd en van vakantie, die in goede relatie staan tot de aard en omstandigheden van de werkzaamheden;
4. 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 zullen 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- en bijscholing, alsmede herplaatsing - bij voorkeur binnen de onderneming van werkgever - van die werknemers, van wie de taak verdwijnt, alsmede, tenzij dit redelijkerwijs niet van werkgever kan worden verlangd van die werknemers, die als gevolg van fysieke en/of psychische oorzaken hun taak niet, dan wel niet meer ten volle, kunnen vervullen;
5. voorzieningen voor die werknemers, die het bedrijf buiten hun toedoen moeten verlaten;
6. mogelijkheden van beroep voor de werknemer, die meent niet conform de omschreven rechtspositie behandeld te zijn;
7. het bevorderen van een grote mate van bedrijfsveiligheid en het voorkomen van voor de gezondheid niet aanvaardbare nadelige en/of schadelijke arbeidsomstandigheden;
8. het streven naar ergonomisch verantwoorde arbeidsomstandigheden;

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

1. zoveel mogelijk eigen verantwoordelijkheid en bevoegdheid voor de werknemer in de uitvoering van zijn taak, waarbij hem ruimte wordt geboden voor advies over en inspraak in zaken die tot de directe werksituatie behoren;
2. het benutten van de mogelijkheden, die de Wet op de Ondernemingsraden en het Reglement Ondernemingsraad van de Onderneming bieden, zowel voor wat betreft de Ondernemingsraad zelf, alsmede de door hem 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, uitzending of detachering, waarom betrokkene niet heeft verzocht.

Artikel 1.2 - Arbeidsongeschiktheid

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

Artikel 1.3 - Detachering

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

Artikel 1.4 - Dienstreis

Een reis en verblijf buiten de standplaats van de werknemer, in opdracht van werkgever of ter redelijke uitvoering van de aan de werknemer opgedragen taak, niet behorende tot zijn normale tewerkstelling.

Artikel 1.5 - Functie

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

Artikel 1.6 - Oproep krachten

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

Artikel 1.7 - Interchange

Het uitvoeren van lijn- en/of chartervluchten

- a. met bemanningen van werkgever en vliegtuigen van een andere luchtvaartmaatschappij;
- b. met vliegtuigen in gebruik bij of toebehorend aan werkgever en bemanningen van (een) andere luchtvaartmaatschappij(en);
- c. met bemanningen van een andere luchtvaartmaatschappij en vliegtuigen van een andere luchtvaartmaatschappij;
- d. 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:

- a. oorlog, invasie, burgeroorlog, revolutie, oproer, staat van oorlog, onlusten, voor zover buiten Nederland;
- b. rellen, staking, arbeidsonlusten;
- c. 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;
- d. onwettige en door één of meer onbevoegden afdwongen 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. Stationering dient als zodanig door werkgever aangemerkt te zijn.

Artikel 1.15 - Uitzending

Wijziging van een standplaats in Nederland in een standplaats buiten Nederland.

Artikel 1.16 - Werknemer

De werknemer is degene op wie blijkt een door werkgever en werknemer getekende arbeidsovereenkomst (zie Bijlage 1) deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is verklaard.

Artikel 1.17 - Vakantiewerkers

Personen, die normaliter onderwijs volgen, doch tijdens hun vakantie tijdelijk werkzaamheden verrichten.

Hoofdstuk 2

Werkingsfeer

Artikel 2.1 - Algemeen

- a. De bijlagen van de CAO zijn deel van de CAO.
- b. De CAO geldt voor de werknemers als omschreven in artikel 1.16.
- c. De verbeteringen die voortvloeien uit de lopende CAO zijn slechts van toepassing voor diegenen die bij werkgever in dienst zijn op de datum waarop goedkeuring is verkregen van de leden of ledenraad van de betrokken vakorganisatie(s) op het CAO-protocol.

Artikel 2.2 - Beperkte werkingsfeer

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

Artikel 2.3 - Hardheid

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

Artikel 2.4 - Onvoorziene gevallen

Indien de toepassing van deze CAO

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

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

Artikel 2.5 - Internering e.d.

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

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

Hoofdstuk 3

Verplichtingen van partijen

Artikel 3.1 - Overleg

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

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

Artikel 3.2 - Non-discriminatie

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

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

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

Artikel 3.4 - Geschillen

1. De uitleg van de CAO berust bij partijen bij deze CAO
De toepassing van de overeengekomen regelingen van de CAO berust bij werkgever. Het Ondernemingsraadbestel houdt mede toezicht op de naleving van de voor de onderneming geldende arbeidsvoorwaarden.
 2. Partijen verbinden zich om, indien tussen hen een verschil van mening ontstaat met betrekking tot de uitleg, naleving of het toepasselijk zijn van de bepalingen van de CAO te trachten in overleg tot overeenstemming te komen.
 3. Wanneer één der partijen tijdens het in 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 President van de Arrondissementsrechtbank te Amsterdam drie leden, een vierde lid onder de ontbindende voorwaarde dat de benoeming van dat lid vervalt, indien werkgever een arbiter benoemt overeenkomstig het sub ii bepaalde en een vijfde lid onder de ontbindende voorwaarde dat de benoeming van dat lid vervalt, indien de werknemersorganisatie(s) een arbiter benoemt(en) overeenkomstig het sub ii bepaalde.

De verzoekende partij zendt onverwijld aan de andere partij een afschrift van zijn verzoek aan de President.
 - II. Binnen een week na verzending van bovengenoemd afschrift van het verzoek aan de President kan ieder van beide partijen een lid benoemen, waarvan kennis wordt gegeven aan de wederpartij, alsmede aan voornoemde President.
6. a. Het scheidsgerecht bepaalt de wijze waarop het geschil zal worden behandeld en de termijnen welke daarbij in acht moeten worden genomen. Het scheidsgerecht zal evenwel geen beslissingen nemen zonder ieder van beide partijen gelegenheid te hebben gegeven zich te doen horen en tenminste een schriftelijke conclusie in te dienen.
Bij de behandeling van het geschil kunnen partijen zich door gemachtigden doen vertegenwoordigen en door personen te hunner keuze doen bijstaan.
b. De leden van het scheidsgerecht oordelen als goede mannen naar billijkheid en doen, indien het scheidsgerecht uit meer dan een lid bestaat, bij meerderheid van stemmen uitspraak.
De beslissing is met redenen omkleed. Zij wordt schriftelijk ter kennis van partijen gebracht.
De leden van het scheidsgerecht zijn gemachtigd de duur van hun last te verlengen, indien hun dit noodzakelijk voorkomt.
c. Het scheidsgerecht bepaalt bij zijn beslissing in welke verhouding de kosten door partijen moeten worden gedragen.
d. De uitspraak van het scheidsgerecht is bindend voor partijen, alsmede voor de individuele werknemer wiens rechten of belangen bij het geschil waren betrokken en zal ter kennis worden gebracht van de werknemers op de wijze zoals dit bij wijziging van een collectieve arbeidsovereenkomst ingevolge de artikelen 4 en 5 van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst dient te geschieden.

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

Artikel 3.5 - Geheimhouding

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

Hoofdstuk 4

Verplichtingen van werkgever als partij

Artikel 4.1 - Uitreiking CAO

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

Artikel 4.2 - Interne Overlegorganen

Werkgever zal, al naar gelang de behoefte zich daaraan blijkt te doen gevoelen, er aan medewerken dat interne overlegorganen worden ingesteld en zinvol kunnen functioneren.
Een en ander zal in voorkomende gevallen via de Ondernemingsraad nader worden uitgewerkt.

Artikel 4.3 - Overzicht sociale ontwikkelingen

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

Artikel 4.4 - Vacatures

Werkgever verbindt zich, zo mogelijk, alvorens over te gaan tot bekendmaking buiten het bedrijf (waaronder het Centrum voor Werk en Inkomen, CWI), vacatures binnen het bedrijf te publiceren.
Bij vacatures voor hogere staffuncties behoudt de werkgever zich het recht voor van deze regel af te wijken.
Bij vervulling van vacatures zullen bij gelijke geschiktheid, dit ter beoordeling van werkgever, reeds in dienst zijnde personeelsleden voorrang genieten boven anderen.

Artikel 4.5 - Medische keuring bij indiensttreding

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

Artikel 4.6 - Besmet werk

1. a. Werkgever verbindt zich de werknemer geen werkzaamheden te doen overnemen, die niet meer worden verricht of stagneren tengevolge van een arbeidsconflict bij een andere werkgever, dan nadat hierover met de werknemersorganisatie(s) 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 tengevolge van een arbeidsconflict bij werkgever, dan nadat hieromtrent met de werknemersorganisatie(s) van betrokkene overleg is gepleegd.
Werkgever is niet verplicht dit overleg te plegen, indien tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) 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(s) overleg is gepleegd; hieronder vallen niet de reeds vóór het ontstaan van het arbeidsconflict gecontracteerde vluchten of series van vluchten of andere gecontracteerde werkzaamheden van werkgever.

Artikel 4.7 - Personeel van derden, oproepkrachten, vakantiewerkers e.d.

1. Onverkort andere ter zake gemaakte afspraken tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) en met inachtneming van het gestelde in artikel 3.1, zal werkgever slechts gebruik maken van personeel van derden, oproepkrachten, vakantiewerkers e.d., 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 werknemers(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 zorgdragen 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 worden belemmerd.
Indien gebruik moet worden gemaakt van oproepkrachten, niet voortkomende uit de aan de werknemersorganisatie(s) bekende groep, zullen de betreffende organisatie(s) vooraf hieromtrent worden geïnformeerd.

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

Artikel 4.8 - Interchange

1. Gezien het specifieke karakter van het bedrijf kan interchange een noodzakelijke operatie zijn bij de verwezenlijking van het ondernemingsdoel.
2. Onverkort andere ter zake gemaakte afspraken tussen werkgever en werknemersorganisatie(s) en met inachtneming van het gestelde in artikel 3.1, zal werkgever niet dan nadat hierover met de werknemersorganisatie(s) overeenstemming is bereikt, tot interchange overgaan indien:
 - a. deze tot gevolg heeft dat werknemers overtollig worden;
 - b. reeds schriftelijk toegezegde promoties tijdelijk moeten worden uitgesteld danwel definitief geen doorgang zullen vinden.
3. Indien naar tijd gemeten, de marktsituatie en/of de concurrentiepositie geen ruimte tot overleg vooraf laat in de gevallen waarin dit ingevolge lid 2b zou dienen plaats te vinden, verplicht werkgever zich de werknemersorganisatie(s) zo spoedig mogelijk achteraf in te lichten en eventuele gevolgen voor de betrokken werknemers in overleg te regelen.
4. Werkgever zal de werknemersorganisatie(s) 2 x per jaar inzicht in de in de voorgaande periode uitgevoerde en in de komende periode te verwachten interchange operaties verstrekken.

Artikel 4.9 - 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(s) vaststellen welke maatregelen zullen worden getroffen.

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

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

Artikel 4.11 - Herplaatsing

1. Werkgever zal, zolang het dienstverband met de medewerker duurt, ernaar streven, alle omstandigheden inachtnemend, de arbeidsplaats van een arbeidsongeschikte medewerker, zolang er reëel uitzicht op herstel aanwezig is - dit ter beoordeling van de werkgever na overleg met de bedrijfsgezondheidsdienst - maximaal 2 jaar gerekend vanaf de eerste ziektedag beschikbaar te houden voor deze medewerker.
Werkgever zal de werknemer, die op grond van arbeidsongeschiktheid zijn eigen functie naar verwachting niet meer kan uitoefenen, zo mogelijk - dit ter beoordeling van werkgever - een andere functie aanbieden, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met geschiktheid en opleiding, zulks tegen de voor de betreffende functie geldende arbeidsvoorwaarden.
De herplaatsingsverplichting eindigt bij het bereiken van het vooraf overeengekomen einde van het dienstverband.
2. Werkgever verbindt zich de werknemer, die niet (meer) kan voldoen aan de eisen voor zijn functie, zo mogelijk - dit ter beoordeling van werkgever - een andere functie aan te bieden, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met geschiktheid en opleiding.
Daarbij zal worden bezien of, en in hoeverre, aanpassing van de arbeidsvoorwaarden zal plaatsvinden.
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.

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, arbeidsongeschiktheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze.

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

Ten aanzien van werknemers 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(s) worden geregeld.

Een dergelijke afwijking wordt vastgesteld 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 eerste van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt;
 - b. op de datum waarop de volledige arbeidsongeschiktheid van de werknemer, als bedoeld in artikel 7:629 BW twee jaar heeft geduurd, waarbij periodes waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling, verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten conform artikel 7:629 BW worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken hebben opgevolgd; Evenwel zal de werknemer, die op die datum ouder is dan 50 jaar en 15 of meer dienstjaren heeft, in aanmerking komen voor zodanige voorzieningen - niet behorend tot de arbeidsvoorwaarden - als ware hij gepensioneerd.
 - c. op de datum waarop de werknemer vervroegd uittreedt ingevolge de regeling als vermeld in Bijlage 18.
5. Artikel 7:668a BW is gedurende de eerste 3 jaar van het dienstverband niet van toepassing, met dien verstande dat gedurende deze eerste 3 jaar maximaal 6 bepaalde tijdscontracten kunnen worden afgegeven die alle van rechtswege eindigen.

Iedere arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en iedere voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (tot een maximum van 6) behoudt mitsdien haar tijdelijke karakter en eindigt door het verstrijken van de termijn waarvoor zij werden aangegaan, zonder dat daartoe voorafgaande opzegging is vereist, tenzij de termijn van 3 jaar wordt overschreden. Iedere onderbreking in een keten van bepaalde tijdscontracten telt mee voor de telling van het aantal bepaalde tijdscontracten, ongeacht de duur van deze onderbreking (zelfs als deze onderbreking langer dan 3 maanden duurt). Een (voortgezette) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd.
6. Voor werknemers t/m functiegroep 8 geldt de wettelijke opzegtermijn van één maand. Voor werkgever is de wettelijke opzegtermijn gekoppeld aan de duur van het dienstverband, conform onderstaande staffel:

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

In functiegroep 9 en 10 bedraagt de opzegtermijn twee maanden voor zowel de medewerker als voor werkgever.
In functiegroep 11 en 12 bedraagt de opzegtermijn drie maanden voor zowel de medewerker als voor werkgever.

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

Artikel 5.3 - Beoordelingssystemen/functieclassificatiesystemen

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

Artikel 5.4 - Deeltijd

1. Een werknemer kan bij werkgever op voltijd of op deeltijd basis werkzaam zijn.
2. Er is geen recht op deeltijd. Werkgever zal echter een verzoek om deeltijd in beginsel honoreren, tenzij de normale bedrijfsuitoefening van de afdeling waar het desbetreffende individu werkzaam is daardoor in het gedrang komt en/of de aard van de functie zich tegen deeltijd verzet. Het eindoordeel daarover is aan werkgever.
3. Wanneer de werknemer zijn of haar verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur schriftelijk en gespecificeerd aan de werkgever kenbaar heeft gemaakt, beslist de werkgever en brengt hij zijn beslissing ter kennis van de werknemer, binnen 4 weken. Een beslissing tot afwijzing van het verzoek wordt schriftelijk en met redenen omkleed aan de werknemer meegedeeld.
4. Indien naar het oordeel van werkgever wel mogelijkheden voor een deeltijd dienstverband bestaan, zal hij in overleg treden met werknemer over de omvang en de duur van het deeltijd dienstverband, de hoogte van het salaris alsmede de overige arbeidsvoorwaarden die op het deeltijd dienstverband van toepassing zullen zijn.
5. Op de werknemer die op deeltijd basis bij werkgever in dienst is of in dienst treedt zijn de in de onderhavige CAO opgenomen arbeidsvoorwaardelijke bepalingen van toepassing naar rato van het aantal uren dat werknemer bij werkgever in dienst is. Bijlage 7 lid 4.2 blijft daarbij onverkort van toepassing.
6. De uitwerking van het deeltijdbeleid zal in het overleg met de Ondernemingsraad plaatsvinden.

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 publicaties, handboeken en dergelijke regelmatig de informatie, ook ten aanzien 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 ter zake van zijn dienstuitvoering op te volgen.

Artikel 6.3 - Geheimhouding

De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alle zaken waarvoor hem uitdrukkelijke 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(s) en/of zijn medische- of rechtskundige adviseur(s), voor zover dit behoort tot de persoonlijke normale communicatie ten dienste van een doelmatige belangenbehartiging door die organisatie(s) en/of zijn adviseur(s).

Artikel 6.4 - Gebruik alcohol e.d.

Onverminderd hetgeen ter zake 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, danwel 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, geneesmiddelen met verdoovende werking, drugs e.d.

Voorts is hem gebruik van alcoholhoudende dranken verboden:

- a. wanneer hij in het door werkgever voorgeschreven uniform, publieke of voor publiek toegankelijke gelegenheden bezoekt of zich bevindt op vliegvelden, tenzij hij daarvoor van werkgever toestemming heeft verkregen;
- b. tijdens de dienstuitvoering, behoudens indien hij hiervoor toestemming heeft;
- c. als werkend bemanningslid gedurende de vlucht en tijdens eventuele tussenlandingen;
- d. binnen 8 uur voor de aanvang van een vlucht waarop hij als werkend bemanningslid is ingedeeld;
- e. tijdens en binnen 8 uur voor de aanvang van zijn dienst als chauffeur.

Artikel 6.5 - Gebruik goederen van werkgever

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

Artikel 6.6 - Aansprakelijkheid

1. Van werkgever tegenover de werknemer:
 - a. Schade aan of vermissing van goederen of bezittingen, die eigendom zijn van of in gebruik zijn bij de werknemer, zal door werkgever uitsluitend worden vergoed, indien werknemer aantoont, dat de schade 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.
Schaden, die tot het normaal als aanvaardbaar beschouwde risico van de functie en vermissingen die tot het als normaal aanvaardbaar beschouwde risico van de werknemer behoren, alsmede schade aan of vermissing van een de werknemer toebehorend of bij hem in gebruik zijnd voertuig, vallen niet onder de onderhavige aansprakelijkheid.

- b. Schadevergoeding wordt toegekend onder voorwaarde, dat de werknemer:
 - I. de beschadiging of vermissing heeft gemeld op de voorgeschreven wijze;
 - II. eventuele aanspraken op vergoeding jegens derden aan werkgever zal overdragen, met dien verstande dat aanspraken jegens verzekeringsmaatschappijen op grond van door de werknemer uit eigen middelen gesloten verzekeringen slechts behoeven te worden overgedragen tot het bedrag van de door werkgever uitgekeerde vergoeding.

De tijd in opdracht van werkgever doorgebracht buiten de standplaats wordt - ook al wordt geen dienst verricht - geacht te behoren tot de dienstuitvoering. Bij vrijwillige stationering langer dan één maand kan hiervan worden afgeweken, in welk geval dit vooraf aan de werknemer zal worden bekendgemaakt.
 - c. Voor noodzakelijke aanschaffing van goederen in verband met tijdens dienstuitvoering buiten de standplaats (eventueel tijdelijk) vermiste bagage zal een vergoeding van 50% worden toegekend, waarmee bij eventuele schadevergoeding, genoemd in punt 1.a. rekening zal worden gehouden.
 - d. Vermiste goederen, welke worden teruggevonden nadat schadevergoeding is uitbetaald, vervallen aan werkgever c.q. worden teruggegeven aan de eigenaar tegen in onderling overleg vast te stellen gehele of gedeeltelijke restitutie van de reeds ontvangen vergoeding.
 - e. Schadevergoeding als bedoeld in punt 1.a. vindt plaats op basis van reparatiekosten c.q. vervangingswaarde, onder toepassing van afschrijving.

Onder "vervangingswaarde onder toepassing van afschrijving" wordt verstaan de nieuwprijs op het tijdstip van vermissing c.q. beschadiging, onder aftrek van afschrijving voor de tijd dat het te vervangen artikel in gebruik is geweest.
2. Van de werknemer tegenover werkgever:
 Werkgever zal de werknemer, mits deze zulks terstond aan werkgever heeft gemeld, niet aansprakelijk stellen voor schade 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 aan 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 c.q. toegebracht en hij zal alle medewerking verlenen bij herstel of vermindering van nadeel. Hij dient zich te onthouden van het verstrekken van meer dan de wettelijk vereiste informatie aan derden (niet zijnde de werknemersorganisatie waarvan hij lid is), tenzij werkgever hem daartoe toestemming heeft verleend.

Artikel 6.7 - Personeelsgegevens

1. Werknemer is gehouden werkgever onverwijld in kennis te stellen van elke wijziging van zijn burgerlijke staat, gezinssamenstelling, nationaliteit, huisadres, telefoonnummer, adres van diegene die ingeval van nood moet worden ingelicht en militaire c.q. noodwachtstatus en de daarvoor benodigde formaliteiten te vervullen.

Financiële nadelen voor werkgever voortvloeiend uit niet naleven van dit voorschrift, zullen op de betreffende werknemer worden verhaald, financiële nadelen voor de werknemer zijn niet voor rekening van werkgever
2. Werkgever zal, behoudens toestemming van de werknemer of een daartoe strekkende wettelijke verplichting, dan wel bij het in verband met de dienstbetrekking aangaan van verplichtingen, waarbij de werknemer betrokken is (bijvoorbeeld verzekeringen), geen persoonlijke gegevens betreffende de werknemer aan derden verstrekken.
3. De werknemer kan, op door hem daartoe gedaan verzoek, inzage krijgen in zijn persoonlijk dossier.

Artikel 6.8 - Onderzoek kleding en bagage

Ter voorkoming van onregelmatigheden of indien een vermoeden van onregelmatigheden bestaat, kan werkgever op luchthavens en op terreinen en in gebouwen in gebruik bij werkgever, in aanwezigheid van de werknemer, een onderzoek doen instellen naar de inhoud van kledingstukken, kledingkastjes e.d. en voertuigen van de werknemer of bij hem in gebruik zijnde en door hem meegevoerde voorwerpen.

De met dit onderzoek belaste functionarissen - die in het bezit dienen te zijn van een schriftelijke machtiging van de directie - zal worden opgedragen een voor het eergevoel van werknemer krenkend optreden te voorkomen.

Artikel 6.9 - Legitimatie

Werknemer is verplicht tijdens de dienstuitvoering en op de overige momenten dat hij/zij zich in de gebouwen van werkgever bevindt, de hem/haar uitgereikte legitimatiebewijzen zichtbaar 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, een en ander met inachtneming van het gestelde in Bijlage 14.

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

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

Artikel 6.12 - Medisch onderzoek, inentingen

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

Artikel 6.13 - Verrichting werkzaamheden

1. De werknemer is gehouden de werkzaamheden welke tot zijn functie behoren, naar beste vermogen te verrichten. De werknemer is tevens gehouden, indien het bedrijfsbelang zulks vereist, in incidentele gevallen en voor korte tijd, ook andere werkzaamheden en werkzaamheden voor derden te verrichten, indien zulks - gelet op de omstandigheden - in verband met zijn functie in redelijkheid van hem kan worden verlangd.
Indien de verrichting van dergelijke werkzaamheden gedurende langere tijd noodzakelijk is, zal werkgever hierover met de werknemersorganisatie(s) overleg voeren.
2. Indien door zwangerschap de tot de functie behorende werkzaamheden of in redelijkheid op te dragen andere werkzaamheden niet meer (kunnen) worden verricht, geldt voor werknemer de regeling als vermeld in Bijlage 10A en Bijlage 17.

Artikel 6.14 - Nevenfuncties binnen het bedrijf van werkgever

1. Indien de werknemer op basis van vrijwilligheid een nevenfunctie binnen het bedrijf van werkgever aanvaardt, kan hij, voor zover dit voor de uitoefening van deze nevenfunctie noodzakelijk is en 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 de werknemer niet toegestaan, naast zijn werkzaamheden bij werkgever, andere werkzaamheden te verrichten of handel te drijven, indien werkgever daarvan nadeel kan ondervinden.
2. Het is de werknemer voorts niet toegestaan zonder toestemming van werkgever - al of niet betaalde - werkzaamheden op het gebied van het luchtvervoer te verrichten voor andere bedrijven, instellingen of als zelfstandige.
3. Het is de werknemer niet toegestaan fooien, geschenken of gunsten van klanten of relaties van werkgever te aanvaarden, tenzij deze weigering de betrekking van werkgever tot de klant of relatie zou schaden.
In dit laatste geval dienen giften of geschenken aan werkgever te worden gemeld.
4. Het is de werknemer, behoudens toestemming van werkgever, niet toegestaan rechtstreeks of zijdelings materieel belang te hebben bij werken of aanbestedingen van werkgever bij derden en leveranties aan werkgever door derden, noch geschenken of commissies op enigerlei wijze met deze werken, aanbestedingen of leveranties in verband staande, te aanvaarden.
5. Niet dan met toestemming van werkgever, is het de werknemer toegestaan reclame te maken of mede te werken aan reclame voor andere bedrijven of instellingen en/of dezelfde producten of doelstellingen, indien hierbij op enigerlei wijze verband met werkgever of de dienstbetrekking van werknemer aanwezig is, behoudens het gestelde in artikel 3.3.

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

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

Artikel 6.17 - Militaire dienst

De werknemer, die een oproep voor het vervullen van militaire dienstplicht ontvangt, dient werkgever hiervan onverwijld in kennis te stellen.

Indien het bedrijfsbelang in het geding is, zullen werkgever en werknemer gezamenlijk bezien of de mogelijkheden om vrijstelling of uitstel te bewerkstelligen zullen worden benut. De regeling in geval van militaire dienst is vermeld in Bijlage 15.

Artikel 6.18 - Mobilisatie e.d.

Werkgever zal in geval van mobilisatie en een daar mede 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(s) in overleg treden over de te treffen regeling voor de opgeroepen werknemers.

Hoofdstuk 7

Plaats van werkzaamheden

Artikel 7.1 - Standplaats

De standplaats van de werknemer is Schiphol, tenzij in de arbeidsovereenkomst anders is vermeld, dan wel de standplaats van de werknemer na zijn indiensttreding wordt gewijzigd ingevolge artikel 7.3 of 7.4.

Artikel 7.2 - Stationering

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

- a. op basis van vrijwilligheid en bij toerbeurt;
- b. indien er niet voldoende vrijwilligers zijn, na overleg met de werknemersorganisatie(s), door aanwijzing en bij toerbeurt,

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

Artikel 7.3 - Uitzending

Uitzending zal plaatsvinden op basis van vrijwilligheid, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is bepaald.

Artikel 7.4 - Overplaatsing

Overplaatsing voor onbepaalde tijd (lid 1) dan wel voor bepaalde tijd (lid 2) zal onder de volgende voorwaarden plaatsvinden:

1. Overplaatsing voor onbepaalde tijd
 - a. Bij overplaatsing voor onbepaalde tijd kan werkgever werknemers hiertoe aanwijzen, doch zal met ernstige bezwaren van de werknemer zoveel mogelijk rekening houden.
 - b. De werknemer komt in aanmerking voor de vergoeding als geregeld in bijlage 13 onder de aldaar genoemde voorwaarden.
2. Overplaatsing voor bepaalde tijd (dit artikel is per 1 januari 2006 van toepassing op tijdelijke overplaatsingen van medewerkers naar Rotterdam)
 - a. Overplaatsing voor bepaalde tijd vindt in eerste instantie op basis van vrijwilligheid plaats. Indien dit tot onvoldoende overplaatsingen leidt, zal werkgever werknemers hiertoe aanwijzen, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met ernstige bezwaren van de werknemer.
 - b. Werknemer komt niet in aanmerking voor de vergoeding zoals verwoord in 1b. van dit artikel.
 - c. Met betrekking tot de wisseldiensttoeslag is artikel 3.4.a van Bijlage 7 van toepassing waarbij het aldaar genoemde maximum van 6 maanden hier niet van toepassing is.
 - d. Met betrekking tot de reisafstand woon-werk worden gedurende een tijdelijke overplaatsing de zogenaamde "meerkilometers" (extra kilometers boven het reguliere aantal kilometers woon-werk) als zakelijke kilometers beschouwd en is bijlage 4 lid 4 van toepassing. Bij een kortere reisafstand (minder kilometers dan het reguliere aantal kilometers woon-werk) wordt de reiskostenvergoeding conform lid 1 van Bijlage 4 aangepast op basis van deze afstand.
 - e. Indien de gemiddelde reistijd per dag gedurende een tijdelijke overplaatsing langer duurt dan de reguliere reistijd per dag, wordt de extra reistijd van meer dan een half uur per dag boven de reguliere reistijd vergoed op basis van de "tijd voor tijd-regeling" (Bijlage 7 lid 4.1). De aldaar genoemde sluitijd is hier niet van toepassing.
 - f. Bij calamiteiten kunnen in overleg met leidinggevende eventuele extra kosten (overnachting, maaltijd, etcetera) worden gedeclareerd.

Artikel 7.5 - Detachering

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

Artikel 7.6 - (Hotel)accommodatie bij verblijf buiten standplaats

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

Hoofdstuk 8

Werktijden

Algemeen

a. Arbeidsduur

Het tijdsverloop tussen de aanvang en het einde van de dagelijkse werktijd volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster, met uitzondering van de daarin gelegen rusttijd.

b. Rusttijden

- De pauze van normaliter 30 minuten die aanvangt en eindigt in de periode tussen twee uur na de aanvang en twee uren voor het einde van de arbeid;
- de betaalde rustperiode van 45 minuten die wordt gegeven na afloop van de dagelijkse werktijd, indien in aansluiting op deze werktijd tenminste 2 uur wordt overgewerkt, alsmede de betaalde rustperiode van 30 minuten die wordt gegeven na telkens 5 uur overwerk;
- de betaalde rustperiode van 45 minuten zal ook van toepassing zijn indien direct aansluitend op de dagelijkse werktijd tenminste 2 uur wordt overgewerkt;
- tussen twee opeenvolgende diensten moet een onafgebroken dagelijkse rusttijd liggen van tenminste 11 uur (1 maal per periode van 7 maal 24 uur in te korten tot 8 uur).

De betaalde rustperiodes worden vergoed op basis van 100% van het uurloon.

c. Uurloon

1/173 van het voor de werknemer actueel geldende tabelsalaris.

d. Registratie

De plaats van aan- en afmelding wordt door de werkgever bepaald.

Daarnaast is de werknemer gehouden de actueel gewerkte uren te vermelden op de aanwezigheidsregistratie van zijn afdeling.

e. Extra opkomst

Een extra opkomst is een opkomst op verzoek van de werkgever, die niet ingeroosterd is en/of direct aansluit op de dagelijkse werktijd, en waarbij de opkomst vanwege de duur van de opkomst, zo weinig vervangende vrije tijd genereert dat het totaal aan opkomsten uiteindelijk hoger wordt. Ingeval van een extra opkomst worden de gewerkte uren vergoed conform de overwerkregeling in Bijlage 5 lid 1, zullen twee extra uren à 100% worden vergoed voor de tijd besteed aan woon-/werk-verkeer en bestaat recht op de vergoeding bedoeld in Bijlage 4 lid 3 dan wel 4.

Artikel 8.1 - Werktijden

1. De werknemer is gehouden zijn werkzaamheden te verrichten gedurende de voor hem vastgestelde werktijden.
2. Bij het vaststellen van de werktijden wordt uitgegaan van een 5-daagse werkweek, die gemiddeld uit 40 werkuren bestaat.
3. De werknemer is tevens gehouden buiten de voor hem vastgestelde werktijden werkzaamheden te verrichten, indien werkgever dit van hem verlangt of dit ter redelijke uitvoering van een tot zijn functie behorende taak noodzakelijk is.
Met ernstige bezwaren van de werknemer zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden.
4. Binnen het in lid 2 genoemde aantal werkuren wordt arbeidsduurverkorting toegekend in de mate en op de wijze als vermeld in Bijlage 9A.

Hoofdstuk 9

Vakantie en verlof

Artikel 9.1 - Vakantie

1. Werknemer heeft recht op vakantie, waarvan de duur en de wijze van opnemning 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. De 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. Werknemers boven een bepaalde leeftijd hebben recht op extra vrije tijd zoals geregeld in Bijlage 10.

Artikel 9.3 - Extra vrije tijd

Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en voor zover niet op zaterdag en zondag vallend, Nieuwjaarsdag, Koninginnedag, 1e en 2e Kerstdag en - eens in de vijf jaar - Bevrijdingsdag, zijn extra vrije dagen.

Artikel 9.4 - Non-activiteit op verzoek van de werknemer

1. Indien en voor zover de dienstuitvoering het toestaat, kan werkgever aan de werknemer op diens verzoek non-activiteit verlenen, onder handhaving van het dienstverband.
De werknemer dient aan te tonen, dat hij zorg heeft gedragen voor adequate aanvullende verzekeringen, voor zover dit noodzakelijk is in verband met de non-activiteit.
2. Gedurende een zodanige non-activiteit, zullen de artikelen 6.13, 8.1, 9.1, 9.2, 9.3, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.5 en 10.8 en Bijlagen 2, 3, 4 en 7 van deze CAO niet van toepassing zijn.
3. Tenzij tussen de werknemer en werkgever anders is overeengekomen, is de werknemer, die deelneemt aan de pensioenregeling, gehouden gedurende deze non-activiteit de volledige (werkgevers- en werknemersaandeel) voor de voortzetting van zijn pensioenvoorziening verschuldigde premie voor zijn rekening te nemen.

Artikel 9.5 - Openbare ambten

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

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 vóór de pensioendatum, tenzij werkgever en werknemer in onderling overleg anders overeenkomen.

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(s) - contributie en/of premies van collectieve verzekeringen, voor zover de werknemer werkgever daartoe gemachtigd heeft.
4. Werkgever biedt haar werknemers de mogelijkheid de contributie voor het lidmaatschap van de werknemersorganisatie fiscaal vriendelijk uit de eindejaarsuitkering te betalen. Hiervoor zullen de werknemersorganisaties de benodigde gegevens met betrekking tot hun leden jaarlijks aanleveren aan werkgever. Deze faciliteit blijft van kracht zolang deze fiscaal is toegestaan. Medewerkers met een netto kostenvergoeding komen hier niet voor in aanmerking.

Artikel 10.2 - Bijzondere betalingsregelingen

1. Regelingen voor betaling van wisseldienst, overwerk en extra opkomsten zijn vermeld in Bijlage 7.
2. De betalingsregeling van dienstreizen is vermeld in Bijlage 7B en 8.

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 van/naar 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 dienststopdracht, ter dekking van de kosten van dat verblijf een kostenvergoeding worden toegekend, op de wijze als bepaald in Bijlage 5.

Artikel 10.8 - Voorzieningen bij overlijden

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

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

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

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

5. Bij overlijden van de werknemer zal betaling van hem nog 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 c.q. - dit ter beoordeling van werkgever - aan de in lid 2 bedoelde personen plaatsvinden.
6. Indien ingeval van vermissing van een werknemer geen wettig bewijs van overlijden bestaat, doch met een aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid moet worden aangenomen, dat de werknemer is overleden, zal werkgever met de werknemersorganisatie(s) in overleg treden.

Artikel 10.9 - Pensioenen

1. Tenzij deelname aan de pensioenregeling en/of zijn voorregeling in deze CAO, of vóór de inwerkingtreding van deze CAO, is uitgesloten of ingevolge de pensioenregeling niet mogelijk is, geldt voor werknemer het gestelde in bijlage 29 van deze CAO, de statuten en/of het van toepassing zijnde reglement van de pensioenvoorziening.
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 non-activiteit 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. Werkgever en de werknemersorganisatie(s) zullen de opzet van de pensioenregeling en de uitwerking hiervan in Statuten en Reglement in overleg vaststellen.

Artikel 10.10 - Inkomensgarantie voor medewerkers geboren vóór 1950 die op de pensioendatum alleenstaand zijn

1. Werknemers die tot de pensioendatum (65 jaar) in dienst zijn van de werkgever (dan wel een uitkering van de werkgever ontvangen op basis van een tot deze CAO behorende uittredingsregeling) en deelnemer zijn in de Stichting Pensioenfonds Transavia Grondpersoneel, zullen vanaf hun 65e verjaardag aanspraak maken op een uitkering krachtens de AOW en daarnaast aanspraak maken op een levenslang ouderdomspensioen krachtens hun deelnemerschap aan de Stichting Pensioenfonds Transavia Grondpersoneel.
2. De mogelijkheid bestaat dat bij alleenstaande medewerkers op de pensioendatum wordt geconstateerd dat de conversie van het nabestaandenpensioen, als omschreven in artikel 16 van het pensioenreglement van de eindloonregeling van de Stichting Pensioenfonds Transavia Grondpersoneel, leidt tot een extra levenslang ouderdomspensioen vanaf de 65e verjaardag van de werknemer, dat minder bedraagt dan het verschil tussen het reglementaire ouderdomspensioen en de veronderstelde hoogte van het levenslang ouderdomspensioen indien de Stichting Pensioenfonds Transavia Grondpersoneel een franchise in aanmerking zou hebben genomen, die, voor het overige op gelijklopende gronden, gebaseerd zou zijn op de AOW-uitkering voor een alleenstaande in plaats van de AOW-uitkering voor een echtpaar. In deze situatie is er sprake van een op de pensioendatum te constateren tekort.
3. De werkgever spreekt hierbij het stellig voornemen uit om, mocht een tekort als bedoeld onder 2 zich in een individuele situatie voordoen, de 65-jarige werknemer een eenmalig aanvullend bedrag ter beschikking te stellen, waarmee deze werknemer in staat wordt gesteld een direct ingaande levenslange lijfrente aan te kopen bij een levensverzekeraar.
4. De hoogte van het eenmalig aanvullend bedrag als bedoeld onder 3 zal door een door de werkgever aan te wijzen pensioenadviesbureau worden berekend. Als uitgangspunt voor diens berekening zal gelden dat de hoogte van het eenmalig aanvullend bedrag toereikend dient te zijn om een lijfrente aan te kopen die het tekort als bedoeld onder 2 volledig compenseert (1/40e deel van het verschil tussen de AOW-uitkering voor een echtpaar en de AOW-uitkering voor een alleenstaande vermenigvuldigd met het aantal deelnemersjaren van de deelnemer aan de pensioenregeling, onder aftrek van het ouderdomspensioen dat door middel van conversie is verkregen).
5. Medewerkers die aanspraak op deze bepaling wensen te maken, dienen ten genoegen van de werkgever aan te tonen dat zij bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd slechts aanspraak maken op een AOW-uitkering voor een alleenstaande en dienen daarnaast aan te tonen dat zij gebruik maken van de conversiemogelijkheid als genoemd in artikel 16 van het pensioenreglement van de eindloonregeling van de Stichting Pensioenfonds Transavia Grondpersoneel. Indien aan een van deze twee voorwaarden niet wordt voldaan, zal ieder beroep op deze regeling worden afgewezen.
6. Deze garantiebepaling betreft een arbeidsvoorwaarde die buiten de werkingssfeer van de Pensioenwet (PW) valt.
7. Dit artikel is derhalve niet van toepassing op de middelloonregeling die met ingang van 1 januari 2006 van kracht is en zal per 1 januari 2015 vervallen.

Artikel 10.11 - 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 10.12 - Voorzieningen bij niet voldoen aan gewijzigde bekwaamheidseisen

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

Artikel 10.13 - Vervroegde uittreding

De werknemer die in aanmerking komt voor de overgangsregeling flexibele uittreding zal vanaf een bepaald tijdstip onder bepaalde voorwaarden door werkgever in de gelegenheid worden gesteld vervroegd uit te treden, een en ander volgens de regeling als vermeld in bijlage 18.

Artikel 10.14 – Flexibele afbouwregeling

De werknemer die in aanmerking komt voor de flexibele afbouwregeling zal vanaf 1 januari 2010 door werkgever in de gelegenheid worden gesteld de tewerkstelling te verminderen, een en ander volgens de regeling als vermeld in bijlage 30.

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 in het bedrijf optredende 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 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 11.3 - 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 c.q. in beroep gaan op de wijze als vermeld in Bijlage 22.
2. Het volgen van de in Bijlage 22 vermelde beroepsprocedure ontheft de werknemer niet van de verplichting de hem gegeven opdracht uit te voeren, indien zulks niettemin door zijn 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 betreffende werknemersorganisatie(s) worden bepaald of er aanleiding is om de werknemer een vergoeding toe te kennen, en zo ja, welke.

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.

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 werknemersorganisatie(s) worden overeengekomen en ingevoerd.

Partijen zullen tussentijds in overleg treden over de Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij arbeid (WGBL) en de daaruit voortvloeiende consequenties van de CAO.

Indien gedurende de looptijd wetgeving tot stand komt die effect heeft op de CAO, zullen sociale partners in overleg treden voor het maken van afspraken c.q. het doorvoeren van CAO-tekstwijzigingen.

CAO partijen komen op korte termijn tot een gezamenlijke studie naar de nodige cq. wenselijke aanpassingen in de werk- en rusttijdenregelingen (bijlage 27 en 28). De doelstellingen van deze studie zijn: integratie van de werk- en rusttijdenregelingen Wisseldienstpersoneel, onderzoek naar nodige resp. wenselijke aanpassingen in het kader van de nieuwe arbeidstijdenwet teneinde strijdigheden resp. onduidelijkheden te voorkomen, en naar gewenste aanpassingen in de regelgeving om roostertechnische redenen. Bij overeenstemming tussen CAO-partijen over door te voeren aanpassingen kan de effectuering hiervan tijdens de looptijd van de CAO plaatsvinden.'

Zoals overeengekomen tussen CAO-partijen zal werkgever op korte termijn een voorstudie verrichten naar de mogelijkheden van een flexibele planningsmethode waarbij de werknemer inspraak heeft. Het gaat hierbij om meer invloed van medewerkers op de persoonlijke balans tussen werk en privé. De voorstudie wordt ondersteund door een extern bureau. De keuze van het bureau en de aan hen gerichte opdrachtformulering zal in overleg tussen CAO-partijen plaatsvinden. Bij positieve besluitvorming door CAO-partijen over het starten van een vervolgonderzoek kunnen tijdens de looptijd van de CAO in overleg tussen partijen afspraken over invulling en implementatie van het onderzoek plaatsvinden.

Artikel 13.3 - Einde looptijd

Werkgever en de werknemersorganisatie(s) zullen vóór de afloopdatum overleg plegen over voortzetting c.q. wijziging van de CAO.

Zij zullen er naar streven om vóór de afloopdatum door overleg tot overeenstemming te komen over de totstandkoming van een (nieuwe) aansluitende CAO.

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

Artikel 13.4 - Opzegging

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

Aldus overeengekomen en getekend te Schiphol-Centrum mei 2009.

FNV Bondgenoten

M. Dubbelaar
Bestuurder

De Unie

M.W. Hoelscher
Bestuurder

N.P.V.D. Haitsma
Voorzitter

Bedrijvenbond CNV

E.R.B. Vaessen
Vakbondsbestuurder

NVLT

P. de Moor
Bestuurder

Transavia airlines CV

H.A.J. Knoors
Hoofd Arbeidszaken

Bijlage 1

Model Arbeidsovereenkomst 1

De ondergetekenden:

1. Transavia airlines CV, gevestigd te Amsterdam, kantoorhoudend te Schiphol-Centrum, verder aangeduid 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, 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-grondpersoneel.

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 gemaakt en ondertekend te
.....,20....

TRANSAVIA:

WERKNEMER:

Model Arbeidsovereenkomst 2

De ondergetekenden:

1. Transavia airlines CV, gevestigd te Amsterdam, kantoorhoudend te Schiphol-Centrum, verder aangeduid 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, 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-grondpersoneel.

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 gemaakt en ondertekend te
.....20....

TRANSAVIA:

WERKNEMER:

Bijlage 2

Salarisregeling

1.1. Salaris algemeen

Ter vaststelling van het salaris van werknemers in de functiegroepen 1 tot en met 9 worden de tabelbedragen gehanteerd uit de salaristabel in appendix I van deze bijlage. Werknemers worden op basis van functievergelijksonderzoek in functiegroepen ingedeeld.

Begripsbepalingen:

Salarisdag

De salarisdag voor werknemers tot en met 23 jaar is de eerste dag van de maand waarin de verjaardag valt. De salarisdag voor werknemers ouder dan 23 jaar is 1 juli.

Functiegroepmaximum

Het hoogste bedrag, exclusief de uitloopbedragen in de functiegroepen 9 tot en met 12, vermeld in de bij de functiegroep behorende salaristabel.

Uiterste functiegroepmaximum

Het hoogste bedrag in de bij de functiegroepen 9 tot en met 12 behorende salaristabellen.

Persoonlijke toeslag

Het salarisdeel dat boven het (uiterste) functiegroepmaximum aan de werknemer wordt uitbetaald.

Promotiedatum

Ingeval werknemer op de eerste van een kalendermaand in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, gaat de hogere betaling in op de eerste van die maand. Bij promotie in de loop van een kalendermaand gaat de hogere betaling in op de eerste van de maand hierop volgend.

1.2. Aannamesalaris

Afhankelijk van functie, leeftijd, opleiding en/of ervaring wordt het aanname salaris van de werknemer vastgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met het salarisniveau van vergelijkbare functionarissen en wordt de bij de functiegroep behorende salaristabel van appendix I gehanteerd.

Indien de werknemer (nog) niet volledig voldoet aan de eisen, die worden gesteld aan de desbetreffende functie, kan werknemer gedurende een periode van maximaal één jaar één functiegroep lager worden ingedeeld en als zodanig worden gesalarieerd.

1.3. Periodieke verhoging op de salarisdag

- a. De werknemer met een diensttijd van meer dan 6 maanden wordt op iedere salarisdag één periodiek toegekend, een en ander tot het functiegroepmaximum.
- b. Aan werknemers werkzaam in een functie die is ingedeeld in de functiegroepen 9 tot en met 12 en gesalarieerd op het functiegroepmaximum kan op de salarisdag een uitlooperperiodiek worden toegekend, met als maximum het uiterste functiegroepmaximum, na een 'uitstekend' beoordeling door de Directie, waarbij geldt dat maximaal 10% van het aantal werknemers op het functiegroepmaximum in die functiegroepen hiervoor in aanmerking kan komen.
- c. Gedurende de looptijd van de CAO vangt werkgever met inachtneming van de gemaakte afspraken tussen CAO-partijen zoals opgenomen in het protocol CAO Transavia Grond 2008 – 2010 en in overleg met werknemersorganisaties aan met de invoering van een gedifferentieerde vorm van belonen. Na benodigde aanpassingen in het beoordelingssysteem zal hiertoe een proef worden gestart tijdens de beoordelingscyclus 2010. De beoordelingsresultaten tijdens de proef hebben feitelijke consequenties voor de beloningen per 1 juli 2010. Voor medewerkers met een resultaat onder de norm vindt dan nog geen consequenties in de beloning plaats. Partijen zijn overeengekomen dat het gedifferentieerde beloningsbeleid wordt toegepast onder de volgende voorwaarden:
 - De beoordeelde kan de beoordelingsprocedure toetsen door middel van een tussen partijen overeen te komen bezwaarprocedure op basis van bijlage 22 van deze CAO.
 - Aan maximaal 5% van de medewerkers die nog niet in het maximum van hun functiegroep zitten, kan geen periodiek worden toegekend.
 - Bij onder de norm functioneren vindt een extra functioneringsgesprek plaats voorafgaand aan de beoordeling.

In de beoordelingscyclus van 2011 is het definitieve functionerings- en beoordelingssysteem en gedifferentieerde beloningsbeleid van kracht.

1.4.1. Promotie

- a. Onder promotie wordt verstaan elke functiegroepverhoging. Hieronder valt eveneens een functiegroepverhoging ten gevolge van herclassificatie.
- b. Ingeval van promotie wordt de hoogte van het nieuwe salaris, ongeacht de stijging van het aantal functiegroepen, vastgesteld in overleg met de betrokken manager en de Personeelsmanager, op basis van leeftijd, diensttijd bij werkgever, genoten opleiding, ervaring in de nieuwe functie en het salarisniveau van

vergelijkbare functionarissen in de nieuwe afdeling. Dit salaris is minimaal gelijk aan het oude salarisniveau zoals dat gold in de vorige functiegroep.

Bij promotie van één functiegroep voor werknemers jonger dan 23 jaar wordt de hoogte van het nieuwe salaris vastgesteld op basis van het naast hogere salaris in de nieuwe functiegroep.

- c. Het onder a en b gestelde is uitgangspunt bij promotie. Echter, indien een werknemer, wanneer hij een andere functie gaat vervullen (nog) niet volledig voldoet aan de eisen die worden gesteld aan de desbetreffende functie, kan werknemer gedurende een periode van maximaal 6 maanden een functiegroep lager worden ingedeeld. Gedurende deze 6 maanden zal minimaal het salarisniveau van de oude functiegroep worden gehandhaafd. Indien het een functie betreft die niet past binnen de 'functie-straat' c.q. het 'normale carrière-patroon' van de medewerker, kan bovengenoemde termijn van 6 maanden worden verlengd tot maximaal één jaar. Gedurende dit jaar zal minimaal het salarisniveau van de oude functiegroep worden gehandhaafd.

Het onder lid a, b en c gestelde is uitgangspunt bij promotie. Echter, indien een werknemer, wanneer hij een andere functie gaat vervullen (nog) niet volledig voldoet aan de eisen die worden gesteld aan de desbetreffende functie, kan werknemer gedurende een periode van maximaal zes maanden een functiegroep lager worden ingedeeld.

Gedurende deze zes maanden zal minimaal het salarisniveau van de oude functiegroep worden gehandhaafd.

1.4.2. Horizontale mobiliteit

- a. Onder horizontale mobiliteit wordt verstaan een wijziging van functie op hetzelfde functiegroepniveau.
- b. In geval van horizontale mobiliteit wordt de hoogte van het nieuwe salaris vastgesteld in overleg met de betrokken manager en de Personeelsmanager, op basis van leeftijd, diensttijd bij werkgever, genoten opleiding, ervaring in de nieuwe functie en het salarisniveau van vergelijkbare functionarissen in de nieuwe afdeling. Dit salaris is minimaal gelijk aan het oude salarisniveau zoals dat gold in de vorige functiegroep.

1.5.1. Plaatsing in een lager ingedeelde functie niet op eigen verzoek

Indien door:

- een wijziging in de organisatie en/of verandering in de inhoud van de functie,
- een technologische ontwikkeling welke zodanig hogere eisen aan de functie stelt dat de werknemer daar in redelijkheid niet of niet meer aan kan voldoen,
- een bepaalde functie in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, dan wel de werknemer wordt aangesteld in een functie, die in een lagere functiegroep is ingedeeld en het verschil tussen de oude en de nieuwe functiegroep niet meer dan 1 functiegroep bedraagt, zal de volgende regeling gelden:
 - a. de werknemer wordt in de lagere functiegroep ingedeeld;
 - b. de werknemer zal persoonlijk gesalarieerd blijven in de tabel van de voorlaatste functiegroep, tot en met het functiegroepmaximum, volgens de tabelbedragen zoals die op het moment van functiegroepwijziging van kracht waren;
 - c. op deze tabelbedragen zullen slechts die salarisverhogingen worden toegepast, waarvan in overleg tussen werkgever en werknemersorganisaties is overeengekomen, dat zij een kostencompenserend karakter dragen;
 - d. indien op enig moment dit persoonlijke functiegroepmaximum gelijk of onder het functiegroepmaximum van de voor de werknemer geldende (nieuwe) functiegroep komt te liggen, zal hij daarna weer worden gesalarieerd conform de salaristabel van die lagere functiegroep.

1.5.2. Op het gestelde in artikel 1.5.1. zijn de volgende aanvullende bepalingen van toepassing:

- in geval van grootschalige reorganisaties geldt de specifieke beperking dat een medewerker maximaal 1 functiegroep lager kan worden ingedeeld tenzij aantoonbaar goede redenen aanwezig zijn dat dit ongewenst is;
- indien het verschil tussen de oude en de nieuwe functiegroep meer dan één functiegroep betreft en de werknemer is 50 jaar of ouder met 15 of meer dienstjaren bij werkgever, geldt de regeling uit artikel 1.5.1.;
- in geval dat de werknemer in de voorlaatste functie wisseldiensttoeslag ontving en de nieuwe functie in dagdienst wordt verricht, zal de afbouwregeling wisseldiensttoeslag gelden zoals vermeld in lid 3.6 van Bijlage 7.

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

- Indien werknemer verzoekt om plaatsing in een andere functie, of
- indien werknemer niet of niet meer voldoet aan de eisen die de functie stelt, en werknemer hierdoor in een functie wordt geplaatst die in een lagere functiegroep is ingedeeld terwijl het verschil tussen de oude en de nieuwe functiegroep niet meer dan één functiegroep bedraagt, zal de volgende regeling gelden:
 - a. de werknemer wordt in de lagere functiegroep ingedeeld;
 - b. de werknemer zal in de lagere functiegroep worden gesalarieerd volgens hetzelfde tabelbedrag, dat voor werknemer in de voorlaatste functiegroep van kracht was;

- c. indien dit tabelbedrag het (nieuwe) functiegroepmaximum overschrijdt, wordt het salaris van de werknemer vastgesteld op het lagere functiegroepmaximum. Het verschil tussen dit salaris en het laatstelijk rechtens geldende salaris wordt als een persoonlijke toeslag op het nieuwe salaris toegekend;
- d. deze persoonlijke toeslag wordt verminderd met alle salarisverhogingen, waarvan niet in overleg tussen werkgever en werknemersorganisaties is overeengekomen, dat zij een kostencompenserend karakter dragen.

Indien het verschil tussen de oude en de nieuwe functiegroep meer dan één functiegroep betreft en de werknemer is 50 jaar of ouder met 15 of meer dienstjaren bij werkgever, geldt het bovenstaande eveneens.

1.7. Beroepsprocedures functieclassificatie

Zie voor beroepsprocedures functieclassificatie en herclassificatie Bijlage 26.

2.1. Eenmalige uitkering

- a. Per 1 juli 2008 en per 1 april 2009 wordt een eenmalige uitkering toegekend van 1%. Per 1 juni 2010 wordt onder de voorwaarde van een positief bedrijfsresultaat over het boekjaar april 2009 – april 2010 een eenmalige uitkering toegekend van 1%. Medewerkers die op de uitkeringsdatum minder dan een jaar in dienst zijn, ontvangen de uitkering naar rato.
- b. De uitkering is gebaseerd op het jaarsalaris met als peildatum 1 juni 2008 respectievelijk 1 april 2009 respectievelijk 1 april 2010 (12 x junisalaris respectievelijk aprilsalaris) en is inclusief persoonlijke toeslagen en exclusief vakantiegeld.

2.2. Structurele loonsverhoging

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

3. Vakantietoelage

De werknemer ontvangt bij de salarisbetaling in de maand mei een vakantietoelage ter grootte van 8% van het actuele jaarsalaris, met dien verstande:

- dat werknemers die gedurende het jaar in of uit dienst treden, vakantietoelage ontvangen per volle kalendermaand over het door hen actueel opgebouwde salaris
- dat in geval van ouderschapsverlof, non-activiteit, deeltijd en bij in- en uittreding in een wisseldienstrooster in het voorgaande jaar (de periode 1 juni - 31 mei), de vakantietoelage wordt berekend per volle kalendermaand dienstverband

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

4. Eindejaarsuitkering

- 4.1. Werkgever zal in de maand december - aan werknemers die op 31 december van dat jaar in dienst zijn een eindejaarsuitkering verstrekken over het actueel opgebouwde jaarsalaris. Werknemers die uit dienst gaan gedurende het jaar ontvangen bij uitdiensttreding per volle kalendermaand actief dienstverband van het betreffende jaar een eindejaarsuitkering over het actueel opgebouwde salaris. Onder actueel jaarsalaris wordt verstaan het actueel opgebouwde salaris in de periode 1 januari tot en met 31 december, vermeerderd met eventuele persoonlijke toeslagen maar exclusief alle andere toeslagen en/of bijzondere vergoedingen.
- 4.2. De uitkering bedraagt met ingang van 1 december 2008 6,4% van het actueel opgebouwde jaarsalaris.
- 4.3. Werknemers die gedurende het jaar in dienst treden ontvangen voor iedere volle kalendermaand actieve dienst eindejaarsuitkering over het door hen actueel opgebouwde salaris.
- 4.4. Onder actieve dienst wordt mede verstaan, de periode dat het loon bij arbeidsongeschiktheid is doorbetaald ingevolge Bijlage 3, alsmede de tijd dat werknemer voor herhalingsoefeningen in militaire dienst is geweest.
- 4.5. Op de uitkering worden verschuldigde fiscale en sociale lasten in mindering gebracht, alsmede de werknemersbijdrage van de overgangsregeling flexibele uittreding zoals vermeld in lid 7 van Bijlage 18.
- 5. Naar aanleiding van een benchmark uitgevoerd door de AWWN worden de maximum salarisbedragen per 1 juli 2008 verhoogd naar de mediaan van de Regio Amsterdam. Dit betreft een eenmalige verhoging. Indien sprake is van een marktwaardetoelage zal de salarisverhoging die het huidige maximum maandsalaris overschrijdt op de marktwaardetoelage in mindering worden gebracht. Zie appendix I en II van deze Bijlage en van Bijlage 25.

Appendix I

"Transavia-Salarisschalen per 01-07-2008

Aanlooptrede voor jonger dan 23 jaar

Trede	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8	Groep 9
1	1316,87	1362,74					
2	1397,66	1447,68	1498,75				
3	1483,11	1535,23	1589,94	1676,98			
4	1571,19	1627,46	1684,27	1776,50	1886,46	1998,51	
5	1662,90	1721,80	1784,85	1890,11	2002,16	2126,19	

Periodieken voor 23 jaar en ouder

Trede	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8	Groep 9
0	1760,36	1824,45	1893,76	2009,78	2132,79	2263,34	2401,87
1	1794,23	1859,36	1931,80	2049,97	2175,45	2308,60	2449,91
2	1824,45	1893,76	1970,37	2090,97	2218,96	2354,78	2498,91
3	1859,36	1931,80	2009,78	2132,79	2263,34	2401,87	2548,88
4	1893,76	1970,37	2049,97	2175,45	2308,60	2449,91	2599,86
5	1931,80	2009,78	2090,97	2218,96	2354,78	2498,91	2651,86
6	1970,37	2049,97	2132,79	2263,34	2401,87	2548,88	2704,90
7	2009,78	2090,97	2175,45	2308,60	2449,91	2599,86	2759,00
8	2049,97	2132,79	2218,96	2354,78	2498,91	2651,86	2814,17
9	2090,97	2175,45	2263,34	2401,87	2548,88	2704,90	2870,46
10	2128,00	2218,96	2308,60	2449,91	2599,86	2759,00	2927,87
11		2256,88	2354,78	2498,91	2651,86	2814,17	2986,42
12			2401,87	2548,88	2704,90	2870,46	3046,15
13			2436,92	2599,86	2759,00	2927,87	3107,08
14				2663,90	2814,17	2986,42	3169,22
15					2870,46	3046,15	3232,60
16					2927,87	3107,08	3297,25
17					2975,48	3169,22	3363,20
18						3232,60	3430,46
19						3297,25	3499,07
20						3374,63	3569,05
21							3640,44
22							3713,24
23							3787,51
24							3863,26
25							3945,58
Uitloop 1							4024,49
Uitloop 2							4104,98

Inclusief 3,5% loonsverhoging per 1 juli 2008

Per 1 juli 2008 bedraagt de wisseldienstvermenigvuldigingsfactor bruto € 34,95".

Appendix II

"Transavia-Salarisschalen per 01-04-2009

Aanlooptrede voor jonger dan 23 jaar

Trede	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8	Groep 9
1	1362,96	1410,44					
2	1446,57	1498,35	1551,21				
3	1535,02	1588,97	1645,59	1735,67			
4	1626,18	1684,43	1743,22	1838,68	1952,49	2068,46	
5	1721,10	1782,06	1847,32	1956,26	2072,23	2200,60	

Periodieken voor 23 jaar en ouder

Trede	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8	Groep 9
0	1821,97	1888,30	1960,04	2080,12	2207,44	2342,55	2485,94
1	1857,03	1924,44	1999,41	2121,72	2251,59	2389,40	2535,66
2	1888,30	1960,04	2039,33	2164,16	2296,62	2437,19	2586,37
3	1924,44	1999,41	2080,12	2207,44	2342,55	2485,94	2638,10
4	1960,04	2039,33	2121,72	2251,59	2389,40	2535,66	2690,86
5	1999,41	2080,12	2164,16	2296,62	2437,19	2586,37	2744,67
6	2039,33	2121,72	2207,44	2342,55	2485,94	2638,10	2799,57
7	2080,12	2164,16	2251,59	2389,40	2535,66	2690,86	2855,56
8	2121,72	2207,44	2296,62	2437,19	2586,37	2744,67	2912,67
9	2164,16	2251,59	2342,55	2485,94	2638,10	2799,57	2970,92
10	2202,48	2296,62	2389,40	2535,66	2690,86	2855,56	3030,34
11		2335,87	2437,19	2586,37	2744,67	2912,67	3090,95
12			2485,94	2638,10	2799,57	2970,92	3152,77
13			2522,21	2690,86	2855,56	3030,34	3215,82
14				2757,14	2912,67	3090,95	3280,14
15					2970,92	3152,77	3345,74
16					3030,34	3215,82	3412,66
17					3079,62	3280,14	3480,91
18						3345,74	3550,53
19						3412,66	3621,54
20						3492,74	3693,97
21							3767,85
22							3843,21
23							3920,07
24							3998,47
25							4083,67
Uitloop 1							4165,34
Uitloop 2							4248,65

Inclusief 3,5% loonsverhoging per 1 april 2009

Per 1 april 2009 bedraagt de wisseldienstvermenigvuldigingsfactor bruto € 36,17."

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 (loondoorbetaling bij ziekte), 629a (second opinion) 658a (zorgverplichting werkgever) en 660a (verplichtingen werknemer bij ziekte) BW, de Ziektewet en de Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) het volgende:

1. Indien en zolang de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij daartoe door ziekte of door zwangerschap of bevalling verhinderd was heeft hij gedurende een tijdvak van 104 weken recht op wettelijke doorbetaling van loon als bedoeld in art 7:629 BW.
 - a. Gedurende maximaal 52 weken zal werkgever de wettelijk verplichte loondoorbetaling aanvullen tot 100% van het laatst verdiende netto maandsalaris.
 - b. In het tweede ziektejaar wordt bij volledige arbeidsongeschiktheid 70% van het laatst verdiende maandsalaris doorbetaald. Bij gedeeltelijke werkhervatting in de oorspronkelijke of passende functie – wanneer medewerker niet meer in de oorspronkelijke functie kan terugkeren – in het tweede ziektejaar vindt de loondoorbetaling conform het volgende plaats:
 - 100% van het laatst verdiende maandsalaris voor het deel dat volledige arbeidsprestatie en volledige productiviteit wordt geleverd.
 - 70% van het laatst verdiende maandsalaris voor het deel dat geen arbeidsprestatie wordt geleverd.
 - Een aanvulling van 10% van het laatst verdiende maandsalaris naar rato van het aantal gewerkte uren tot een maximum van 100% van het laatst verdiende maandsalaris.

Indien geen werk voorhanden is of tijdelijk vervangend werk wordt verricht, wordt in totaal 70% van het laatst verdiende maandsalaris doorbetaald.
De pensioenopbouw wordt tijdens het tweede ziektejaar volledig voortgezet op basis van de pensioengrondslag behorende bij het loon dat van toepassing was direct voor de ingang van de arbeidsongeschiktheid. De bestaande bijdrageverdeling op basis van genoemde grondslag wordt gehandhaafd.
2. Indien werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 64 WIA, later doet dan in dat artikel voorgeschreven, wordt dit tijdvak van 104 weken met de duur van de vertraging verlengd. Perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
3. Onder nettosalaris in de zin van lid 1 wordt verstaan het salaris dat de werknemer netto zou hebben ontvangen, indien hij zijn laatst vervulde functie had kunnen verrichten.
4. De regeling over de betaling van de wisseldiensttoeslag bij arbeidsongeschiktheid is opgenomen in lid 3.5 van Bijlage 7.
5. De (door)betaling van salaris als bedoeld in lid 1 wordt verminderd met:
 - a. Het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst
 - b. Het bedrag van de netto-inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden, voor zover werknemer deze niet reeds ten tijde van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid naast zijn Transavia-inkomen genoot. Het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten
6. De werknemer heeft geen recht op de in lid 1 bedoelde (door) betaling van salaris:
 - a. Indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst de werkgever opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven
 - b. Voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd
 - c. Voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de bedrijfsvereniging waarbij deze is aangesloten aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
7. Het recht op de aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling vervalt, indien de ziekte van de werknemer is veroorzaakt door diens nalatigheid of grove schuld, dan wel indien de werknemer zich niet houdt aan de door werkgever of andere bevoegde instanties gegeven voorschriften, door de werknemer tijdens de ziekte in acht te nemen.
8. Bij beëindiging van het dienstverband eindigen de in lid 1 bedoelde wettelijke loondoorbetalingen en de aanvullingen daarop.
9. Werkgever kent na 104 weken aaneengesloten arbeidsongeschiktheid met ingang van 1 januari 2006 een suppletie toe aan:
 - de volledig arbeidsongeschikte medewerker met een IVA-uitkering van 10% van het laatst verdiende bruto maandsalaris;
 - de gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker met een WGA-uitkering van 10% van het laatst verdiende bruto maandsalaris naar rato van de mate van arbeidsongeschiktheid.

De suppletie zal gedurende maximaal 12 maanden of, indien dit korter is, gedurende de periode dat arbeidsongeschiktheid voortduurt, worden verstrekt. Bij uitdiensttreding vervalt de suppletie.

Voor het brutosalaris geldt een maximum dat gelijk is aan de maximum uitkeringsgrens van de WIA. Indien door overheidsmaatregelen het maximale uitkeringspercentage van de WIA wordt verhoogd, dan neemt de suppletie met een gelijk percentage af.

10. Een collectieve en verplichte WGA-hiaat verzekering is vanaf 1 januari 2006 van toepassing. De volledige premie voor deze verzekering wordt conform de geldende regeling ingehouden op het salaris van de werknemers.
11. Indien en voor zover wettelijke maatregelen ingrijpen op de in het kader van deze bijlage gemaakte afspraken zullen partijen overleg voeren over de gevolgen daarvan.
12. Indien de situatie zich voordoet waarin werkgever en werknemer gezamenlijk besluiten de aanvraag van de WIA-uitkering uit te stellen (bij een te verwachten snelle reïntegratie in de eigen functie of in een passende functie) zal werkgever gedurende maximaal 2 maanden van het derde ziektejaar de loonbetaling voortzetten waarbij de hoogte is gebaseerd op het loon dat conform lid 1 van deze bijlage in het tweede ziektejaar wordt uitbetaald.
13. Als bij de aanvraag van de WIA-uitkering blijkt dat werkgever zonder deugdelijke grond niet of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV besluiten een sanctie op te leggen. Gedurende de termijn van de sanctie (max. 52 weken) zal werkgever de loonbetaling voortzetten waarbij de hoogte is gebaseerd op het loon dat conform lid 1 van deze bijlage in het tweede ziektejaar wordt uitbetaald.

Als bij de aanvraag van de WIA -uitkering blijkt dat werknemer zijn verplichtingen tot meewerking aan reïntegratie niet nakomt, kan het UWV een korting (tot 100%) opleggen. In deze situatie is de regeling met betrekking tot de betaling van de suppletie (CAO Bijlage 3, lid 9) niet van toepassing.

14. Indien werknemer, nadat werkgever een schriftelijk aanbod heeft gedaan voor het gaan uitvoeren van passende werkzaamheden, binnen drie werkdagen een second opinion aanvraagt bij het UWV in verband met de toetsing of het aanbod moet worden gezien als passende arbeid, vult werkgever gedurende een bepaalde periode het loon aan tot het niveau van het brutoloon dat werd genoten vlak voor het aanbod van de werkgever.

Deze voortzetting van de betaling vangt aan vanaf het moment dat het schriftelijke aanbod voor een passende functie is gedaan en duurt maximaal 10 werkdagen (twee weken). De periode waarover het loon wordt doorbetaald duurt langer voort indien buiten de schuld van werknemer de toetsingstermijn van 10 werkdagen, door het UWV, overschreden worden.

Bijlage 4

Regeling Woon-/Werkverkeer en zakelijke kilometers

1. Werknemers ontvangen per 1 april 2005 maandelijks een reiskostenvergoeding ter tegemoetkoming van het woon- werkverkeer gebaseerd op individuele werkelijke kilometers, waarbij de onderstaande uitgangspunten worden gehanteerd:
 - De afstand woonplaats-werkplaats is gebaseerd op de kortste route van de routeplanner van ANWB.
 - Voor Schiphol worden voor de berekening van de reiskosten twee werkplaatsen gehanteerd, Triport III en Hangaar 5. Als werkplaats geldt de plaats waar de meeste arbeidstijd wordt doorgebracht, waarbij de fiscale regels bepalend zijn voor de vergoeding.
 - Indien een medewerker (tijdelijk) een andere werkplaats heeft dan hierboven vermeld zal deze regeling van toepassing zijn vanuit de (tijdelijke) werkplaats.
 - De vergoeding per kilometer is € 0,19 waarbij een correctie plaatsvindt op het aantal werkdagen per jaar met een gemiddelde voor ziekte en verlof (46 dagen per jaar). Bij parttimers wordt de vergoeding naar rato in aantal opkomsten per week uitbetaald.
 - Voor medewerkers die gebruik maken van de parkeerterreinen P30 en P40 wordt de afstand woon-werk gecorrigeerd met 2,8 km per dag of per opkomst.
 - De vergoeding is gemaximeerd op een totale reisafstand (heen en terug) van 70 km per dag of per opkomst.
 - Ter bepaling van de maandelijkse vergoeding wordt de volgende formule gebruikt (gebaseerd op de richtlijnen van het Ministerie van Financiën):

*Medewerkers die in bezit zijn van de parkeerpas P30/P40:
(aantal km per dag of per opkomst - 2,8 km, tot een maximum van 70 km per opkomst) x € 0,19 x parttimerfactor (in aantal opkomsten per week) x (260-46)/12*

*Overige medewerkers:
(aantal km per dag of per opkomst, tot een maximum van 70 km per opkomst) x € 0,19 x parttimerfactor (in aantal opkomsten per week) x (260-46)/12*

2. De vergoeding voor de tegemoetkoming in de kosten woon-werkverkeer wordt in de volgende situaties geheel of gedeeltelijk aangepast:
 - in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, aanpassing parttimerfactor en ouderschapsverlof leidend tot een verandering van het aantal opkomsten wordt de vergoeding naar rato van het aantal opkomsten toegekend;
 - in geval van volledige arbeidsongeschiktheid vervalt de vergoeding per de eerste van de kalendermaand volgend op een arbeidsongeschiktheid van meer dan 30 aaneengesloten kalenderdagen. De betaling van de vergoeding wordt hervat per de eerste van de maand volgend op de datum van werkhervatting en naar rato, in geval van gedeeltelijke werkhervatting;
 - tijdens non-activiteit (niet als gevolg van zwangerschap – in combinatie met de toepassing van bijlage 17, lid 3), stationering en militaire dienst, vervalt de onder lid 1 genoemde vergoeding per de eerste van de volgende kalendermaand. De betaling van de vergoeding wordt hervat per de eerste van de maand volgend op de datum van werkhervatting;
 - in geval van zwangerschapsverlof, bevallingsverlof en adoptieverlof, alsmede bij non-activiteit tijdens zwangerschap, zoals verwoord in bijlage 17, lid 3, vervalt de vergoeding per de aanvangsdatum van de verlofperiode. De betaling van de vergoeding wordt hervat per de datum van werkhervatting.
3. Voor werknemers die volgens dienstrooster zijn tewerkgesteld of stand-by diensten dienen te verrichten en die buiten de voor hen geldende dienstroosters of stand-by diensten voor een dienststopdracht worden opgeroepen (extra opkomsten), waarbij de tijd van aan- of afmelden openbaar vervoer uitsluit en die niet in het bezit zijn van eigen vervoer en/of over een parkeerkaart beschikken, geldt de volgende regeling:

Indien werkgever niet voor vervoer heeft zorggedragen mag de werknemer de gemaakte kosten declareren tot een maximum van € 0,91 per verreden kilometer woon-/werkverkeer.
4. De vergoeding per verreden zakelijke kilometer bedraagt € 0,19. Deze vergoeding wordt op declaratiebasis verstrekt indien werknemer op verzoek van werkgever zakelijke ritten aflegt met een privé-auto. De vergoeding is bedoeld ter tegemoetkoming van alle kosten die door het gebruik van de auto ontstaan.
5. Per 1 april 2005 is de werknemersbijdrage in de parkeerkosten een bijdrage van 50% van de maandelijkse kosten per parkeerpas P30/40. Medewerkers die gebruik maken van de parkeerplaats bij hangaar 5 worden voor wat betreft parkeerkosten gelijkgesteld met het tarief P30/P40. Medewerkers met een P12-pas betalen daarnaast het verschil in kosten tussen de P12-pas en de P30/40 pas.
6. Indien de geplande verhuizing van het hoofdkantoor van werkgever gevolgen heeft voor de reiskostenregeling zoals opgenomen in deze bijlage, treedt werkgever in overleg met werknemersorganisaties over eventuele aanpassing van de regeling, waaronder de correctiefactor van 2,8 km met betrekking tot parkeerpas P30/40. Een en ander met de fiscale regels als uitgangspunt.

Bijlage 5

Regeling verblijfkosten buiten de standplaats

1. Verblijf buiten het land van de standplaats

- a. De kosten van logies 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.
- b. Verblijfkosten tijdens dienstreizen en verplichte stationering worden vergoed volgens daggeld. 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", "ontbijt", "lunch" en "diner" vermindert met de door werkgever bedongen kortingen ter plaatse. Indien een bestemming niet in dit bulletin voorkomt, wordt het KLM Groundstaff bulletin gebruikt. Mocht ook dit bulletin niet volstaan worden andere – door de KLM gevalideerde – daggeld bronnen toegepast. Indien een hotelovernachting inclusief ontbijt is, zal het onderdeel "ontbijt" in de daggeldvergoeding komen te vervallen.
- c. De daggeldvergoedingen worden bepaald op grond van de prijzen (incl. foien en belasting) van het hotel van verblijf en -afhankelijk van de omstandigheden - zo mogelijk drie plaatselijke restaurants van voldoende kwaliteit. Bij het vaststellen van het daggeld wordt rekening gehouden met het bedrag dat gemiddeld genomen is bespaard op uitgaven voor maaltijden die normaliter door de werknemer thuis zouden zijn gebruikt. Indien de lokale omstandigheden daartoe aanleiding geven, kunnen in plaats van een daggeldvergoeding een of meer maaltijden in natura worden verstrekt.
- d. 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;
 - foien.
- e. Per etmaal (0-24) uur kan het daggeld worden gedeclareerd. In geval van aankomst na 14:00 uur en vertrek vóór 14:00 uur bestaat voor de dag van aankomst resp. vertrek slechts aanspraak op 50% van het daggeld. Voor een verblijf van minder dan 6 doch meer dan 3 uur bestaat aanspraak op 50% van het daggeld. Voor een verblijf van 3 uur of minder bestaat geen aanspraak op daggeld, doch wordt indien het verblijf langer dan 45 minuten duurt, 1 frisdrank per 1,5 uur voor rekening van de werkgever verstrekt. Per 24 uur bestaat ten hoogste aanspraak op daggeld voor 1 hele of 2 halve dagen. In geval van een dienstreis waarbij het vertrek vanaf en de terugkeer op de standplaats op één kalenderdag plaatsvinden, bestaat aanspraak op 50% van het daggeld, tenzij de werkelijk gemaakte kosten van het verblijf aantoonbaar hoger zijn. In dat geval kunnen de meerkosten worden gedeclareerd.
- f. Voor het daggeld van landen die niet voorkomen in het KLM-Crewfacilities bulletin genoemd in lid 1b, wordt het KLM Groundstaff bulletin gebruikt.
- g. Indien in enige 24 uur een wisseling van land plaatsvindt, wat leidt tot ander daggeld, geldt een daggeld van het gemiddelde van twee landen.
- h. Werkgever zal de actuele daggelden met behulp van interne media publiceren. De werknemer kan zich op deze manier vóór vertrek op de hoogte stellen van het op de dag van vertrek geldende daggeld. Werkgever kan de hoogte van het daggeld maandelijks herzien. Indien de werknemer gedurende zijn verblijf buiten de standplaats op de hoogte wenst te blijven van de ontwikkelingen van het daggeld, dient hij deze informatie zelf in te winnen.

2. Verblijf binnen het land van de standplaats

- a. Bij een dienstreis binnen Nederland, bij verblijf zonder overnachting buiten de standplaats, langer dan vier uur, kunnen de reële kosten worden gedeclareerd van een lunch resp. een diner tot een maximum van € 7,94 resp. € 11,34. Bij afrekening is een nota vereist.
- b. Per overnachting kunnen de werkelijke logieskosten (excl. ontbijt) worden gedeclareerd tot maximaal € 56,27 voor Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht en tot maximaal € 44,47 voor de overige plaatsen. Overlegging van de hotelrekening is hierbij verplicht. Bij overnachting mag tevens het bedrag voor een ontbijt worden gedeclareerd tot een maximum van € 6,01.

3. Overige bepalingen

- a. Vóór vertrek kan een voorschot worden opgenomen. Uiterlijk zeven dagen na terugkeer dient afrekening plaats te vinden aan de hand van een declaratieformulier.
- b. De kosten van wassen, chemisch reinigen en/of persen van tijdens een reis gebruikte (uniform)kleding zijn in geval van een afwezigheid van de standplaats van vier of meer nachten voor rekening van de werkgever en worden per declaratie voldaan.
- c. Eventuele representatiekosten worden afzonderlijk gedeclareerd, mits hiervoor vooraf toestemming is verleend.
- d. Indien en voorzover de kosten van het verblijf buiten de standplaats voor rekening van de werkgever of derden komen (bijvoorbeeld bij trainingen, seminars), waarbij in de deelnemerskosten tevens de kosten van maaltijden zijn begrepen, wordt aan de werknemer geen daggeld toegekend. De reële door werknemer gemaakte kosten kunnen aan de hand van een nota worden gedeclareerd.
- e. Werkgever kan besluiten dat werknemer –indien de aard van de dienstreis en/of lengte ervan hiertoe aanleiding geven- reist op declaratiebasis in plaats van op basis van een daggeldvergoeding.
- f. Bij vrijwillige stationering is deze regeling niet van toepassing.
- g. Slechts in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisaties kan van deze regeling worden afgeweken.

Bijlage 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 volgende:

1. De werknemer is gehouden bij ziekte en/of inroepen van medische hulp onverwijld de werkgever of de daartoe door de werkgever aangewezen functionaris in te lichten.
2. a. Ziektekosten van behandelingen in het buitenland die niet konden worden uitgesteld tot na terugkeer in Nederland zijn voor rekening van werkgever, voor zover deze niet verzekerd zijn onder de zorgverzekering (basisverzekering en/of de eventueel door de werknemer afgesloten aanvullende verzekeringen) of de reisverzekering.
b. Medische kosten welke het gevolg zijn van verpleging in een hogere klasse dan welke verzekerd is, worden niet vergoed, tenzij door werkgever verpleging in een hogere klasse noodzakelijk wordt geacht, omdat, naar Nederlandse maatstaven, de lokale omstandigheden hier aanleiding toe geven.
3. Kosten van tandheelkundige behandeling worden niet vergoed, tenzij een verklaring van de behandelend tandarts wordt overlegd, waaruit blijkt dat de tandheelkundige behandeling niet kon worden uitgesteld tot na de terugkeer in Nederland en niet had kunnen worden voorkomen, respectievelijk geen gevolg is van verwaarlozing van het gebit. Voor de vergoeding komen slechts de kosten in aanmerking voor zover deze hoger zijn dan de kosten van een gelijksoortige behandeling in Nederland en voorzover deze niet door de zorgverzekering of de reisverzekering worden vergoed.
4. In geval van ziekte heeft werknemer, tenzij hij in een ziekenhuis is opgenomen waar de in Nederland gebruikelijke volledige verzorging wordt gegeven, recht op (hotel)accommodatie overeenkomstig Bijlage 12 c.q. Bijlage 11, alsmede op de ter plaatse geldende onkostenvergoeding ingevolge Bijlage 5 c.q. Bijlage 11.
5. Geen aanspraak op vergoeding als vermeld in de punten 2 en 3 bestaat, indien:
 - a. de ziektekosten het gevolg zijn van opzet of roekeloosheid van de werknemer, dan wel het gevolg zijn van het beoefenen van bepaalde sporten, waaronder: wedstrijdskiën en skispringen, bobsleeën, boksen, rugby, worstelen, diepzeeduiken, het beklimmen van bergen die voor onervaren klimmers gevaarlijk zijn, parachutespringen, show- en stuntvliegen, snelheidswedstrijden met auto's of motoren, e.d.
 - b. de werknemer de aanwijzingen van de behandelende arts of de aanwijzingen van de werkgever, terzake van (voorkomen van) ziekte(kosten) niet heeft opgevolgd;
 - c. de werknemer aan werkgever niet de gevraagde inlichtingen terzake heeft verstrekt;
 - d. de werknemer eventuele aanspraken terzake jegens derden, niet zijnde de zorg- en/of reisverzekeraar, desgevraagd niet aan werkgever heeft overgedragen.
6. Door werkgever ten behoeve van de werknemer betaalde ziektekosten worden, onder aftrek van de hem toekomende vergoeding, na overleg met werknemer, met zijn salaris verrekend.
7. Indien de werknemer zelf ziektekosten heeft voldaan, zal de hem ingevolge deze regeling toekomende vergoeding, tegen overlegging van betaalbewijzen en bewijs van niet of slechts gedeeltelijke vergoeding van zorg- of reisverzekeraar, per declaratie worden betaald.

Bijlage 7

Bijzondere toeslagen en uitkeringen

1. Consignatietoelagen

Werknemers die volgens een vast consignatierooster in opdracht van werkgever bereikbaar dienen te zijn, ontvangen hiervoor bruto per dag:

vanaf 1 juli 2008

maandag tot en met vrijdag	€ 14,23
zaterdag	€ 20,32
zondag en bijzondere dagen	€ 31,00

2. Regeling telefoonvergoedingen

Bij werkgever kunnen slechts declaraties van aantoonbare zakelijke gesprekskosten worden vergoed. Voorwaarden hierbij zijn dat de medewerker niet in het bezit is van een GSM van werkgever, de declaraties in overleg met de leidinggevende hebben plaatsgevonden en deze zijn opgespaard tot een minimum van € 10,-.

3. Wisseldiensttoeslag

Per 1 april 2004 is de nieuwe systematiek van de wisseldiensttoeslag van toepassing. Deze systematiek gaat uit van door werknemers ervaren zwaarte van de roosters en belooft de feitelijk gewerkte diensten op inconveniënte uren. De bezwaarlijkheid van een rooster vormt hierbij de basis. De bezwaarlijkheid wordt in beginsel gebaseerd op het daadwerkelijk gelopen rooster (algemeen of individueel). In de uitvoering van de regeling worden in principe de geplande roosters beloond, met aanpassingen die de bezwaren van het niet actualiseren beperken.

3.1. Systematiek

3.1.1. Algemene planrooster

Een rooster dat uitgaat van een gangbaar rooster in de planning volgens een bepaalde cyclus. Een algemeen planrooster wordt elk zomerseizoen en elk winterseizoen voor elke afdeling of groep van werknemers binnen een afdeling opnieuw vastgesteld.

3.1.2. Individueel planrooster

Een rooster gevolgd door een individu dat slechts een gedeelte van een algemeen planrooster doorloopt.

3.1.3. Bezwaarlijkheidspunten

Bezwaarlijkheidspunten zijn punten die een rooster genereert, berekend naar rato per dienst binnen de hieronder vastgestelde onderdelen van het etmaal. Het individuele of algemene planrooster is de basis voor het bepalen van de bezwaarlijkheid. Voor de berekening van de bezwaarlijkheidspunten wordt na vier uur een half uur rust (pauze) geacht te zijn gepland. Deze wordt in de berekening niet meegeteld.

Voor arbeid verricht op inconveniënte uren gelden de volgende bezwaarlijkheidspunten per uur dienst:

middag- of avonddienst tussen 18.30 en 22.30:	
maandag t/m donderdag	: 0,275
vrijdag	: 0,65
zaterdag	: 0,94
zondag	: 0,84

nachtdienst tussen 22.30 en 07.30:	
maandag t/m donderdag	: 0,63
vrijdag	: 0,95
zaterdag	: 1,0
zondag	: 0,82
zaterdag dienst tussen 07.30 en 18.30	: 0,71
zondag dienst tussen 07.30 en 18.30	: 0,84

Voorbeeld:

Indien, als onderdeel van een rooster, een dienst wordt gelopen van vrijdag 21.00 uur tot zaterdag 04.00 uur, worden de bezwaarlijkheidspunten voor deze dienst als volgt berekend:

21.00 u. - 22.30 u.: 1½ u. x 0,65	= 0.975
22.30 u. - 04.00 u.: 5 u. x 0,95 (onder aftrek van ½ u. rust)	= 4.750
Totaal	= 5.725

Bij diensten met een aanvangstijd vóór 05.00 uur worden voor de berekening van de zwaarte van het rooster alle uren van dienst aangemerkt als nachtdiensturen met een gewicht zoals aangegeven op maandag tot en met zondag tussen 22.30 en 7.30 uur.

3.1.4. *Gemiddeld aantal bezwaarlijkheidspunten per week*

Het gemiddeld aantal bezwaarlijkheidspunten van een rooster per week komt tot stand door alle bezwaarlijkheidspunten van een rooster op te tellen en te delen door het aantal weken dat het rooster beslaat.

3.1.5. *Correctiefactor bij reservedienst*

De correctiefactor is een factor die wordt toegepast indien er reservediensten zijn die evenredig zijn gepland over het rooster en waarbij de kans dat de reservedienst overeenkomstig het rooster ook op onconveniente uren wordt gelopen even groot is. De correctiefactor wordt bepaald door het aantal ingeroosterde dagen (exclusief ingeroosterde adv dagen) te delen door het aantal ingeroosterde dagen (exclusief ingeroosterde adv dagen) minus de ingeroosterde reservediensten.

Het gemiddeld aantal bezwaarlijkheidspunten per week wordt verhoogd met de correctiefactor en afgerond op 2 decimalen.

Indien reservediensten alleen op werkdagen zijn gepland, is de correctiefactor gebaseerd op de ingeroosterde werkdagen (onder werkdagen wordt verstaan maandag tot en met vrijdag).

Indien reservediensten alleen op weekeinddagen zijn gepland, is de correctiefactor gebaseerd op de ingeroosterde weekeinddagen (zaterdag en zondag).

Voor beide varianten geldt dat hiermee rekening wordt gehouden bij de verhoging van het gemiddeld aantal bezwaarlijkheidspunten per week met de correctiefactor.

3.1.6. *Wisseldienstvermenigvuldigingsfactor*

Dit is de financiële waarde van een gemiddeld bezwaarlijkheidspunt per week. Per 1 juli 2008 bedraagt de wisseldienstvermenigvuldigingsfactor bruto € 34,95. Per 1 april 2009 bedraagt de wisseldienstvermenigvuldigingsfactor bruto € 36,17. De wisseldienstvermenigvuldigingsfactor wordt procentueel aangepast overeenkomstig de aanpassingen in de CAO lonen met een kostencompenserend karakter.

3.1.7. *Wisseldiensttoeslag per maand*

Dit is de bruto toeslag per maand die ontstaat door het gemiddelde aantal bezwaarlijkheidspunten per week, indien van toepassing verhoogd met de correctiefactor, te vermenigvuldigen met de wisseldienstvermenigvuldigingsfactor. De wisseldiensttoeslag wordt per de eerste van de maand toegekend.

3.2. Standby diensten

Voor standby-diensten worden geen bezwaarlijkheidspunten toegekend.

3.3. Solitaire functies

Bij functies die door slechts één werknemer worden uitgeoefend, wordt de systematiek toegepast op basis van het actueel gelopen rooster.

3.4. Aangepast rooster

- a. Indien een werknemer op verzoek van de werkgever een aangepast rooster loopt, dan wordt per de eerste van de daarop volgende maand maximaal zes maanden de wisseldiensttoeslag vastgesteld behorende bij het zwaarste rooster.
- b. Indien een werknemer op eigen verzoek en bij toekenning door de werkgever een aangepast rooster loopt, dan wordt per de eerste van de daarop volgende maand de wisseldiensttoeslag vastgesteld behorende bij het aangepaste rooster.
- 3.5. Aanpassing toeslag als gevolg van niet lopen van het geplande rooster
 - a. Bij volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt per de eerste van de maand volgend op de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is ontstaan, drie kalendermaanden 100% van de op dat moment vastgestelde wisseldiensttoeslag betaald. Na deze drie maanden wordt bij volledige arbeidsongeschiktheid 70% van de op dat moment geldende wisseldiensttoeslag betaald.
 - b. Bij een tijdelijk aangepast rooster als gevolg van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt na drie maanden een wisseldiensttoeslag vastgesteld behorende bij het aangepaste rooster. Hierbij geldt een minimum van 70% van de wisseldiensttoeslag geldend op het moment van de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.
 - c. Bij langdurige afwezigheid of langdurig niet werkzaam zijn in het geplande wisseldienstrooster (meer dan 30 kalenderdagen) - anders dan wegens vakantie, ziekte en zwangerschaps- en bevallingsverlof - vervalt de wisseldiensttoeslag per de eerste van de maand volgend op de ingangsdatum. Bij hervatting in het geplande rooster wordt de wisseldienst hervat per de eerste van de maand volgend op de datum van hervatting.
 - d. Bij vormen van onbetaald verlof vervalt de wisseldiensttoeslag per direct. Bij partieel onbetaald verlof wordt per direct een wisseldiensttoeslag vastgesteld behorende bij het aangepaste rooster.
 - e. Bij definitieve reïntegratie na arbeidsongeschiktheid in dezelfde of een andere functie met een aangepast of een ander rooster wordt een wisseldiensttoeslag vastgesteld behorende bij dat aangepaste of andere rooster. Volgens de afbouwregels zoals beschreven in lid 3.6 a t/m e van deze bijlage met als startpunt de op het moment van reïntegratie ontvangen wisseldiensttoeslag.

3.6. Afbouwregeling bij overplaatsing

De werknemer die - anders dan wegens gebleken ongeschiktheid, arbeidsongeschiktheid, op eigen verzoek of door promotie - wordt overgeplaatst naar de dagdienst, behoudt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in wisseldienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldsbedrag aan wisseldiensttoeslag dat op het moment van overplaatsing aan zijn oude planrooster verbonden was:

- a. indien hij korter dan 6 maanden in wisseldienst heeft gewerkt, geldt geen regeling
- b. indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 1 jaar in wisseldienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende maand
- c. indien hij langer dan 1 jaar doch korter dan 5 jaar in wisseldienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende 2 maanden
 - 60% gedurende 1 maand
 - 40% gedurende 1 maand
 - 20% gedurende 1 maand
- d. indien hij langer dan 5 jaar doch korter dan 10 jaar in wisseldienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende 4 maanden
 - 60% gedurende 3 maanden
 - 40% gedurende 2 maanden
 - 20% gedurende 2 maanden
- e. indien hij langer dan 10 jaar in wisseldienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende maand en de daaropvolgende 2 maanden
 - 80% gedurende 4 maanden
 - 60% gedurende 3 maanden
 - 40% gedurende 3 maanden
 - 20% gedurende 3 maanden.

3.7. Pensioen

De wisseldiensttoeslag is conform het Pensioenreglement Stichting Pensioen Transavia Grondpersoneel voor de eindloonregeling, addendum 2 pensioengevend tot een maximum van € 317,65 bij een toeslag van € 421,56 of meer per maand. Bij een lagere wisseldiensttoeslag geldt een pro-rata lagere pensioengrondslag. Conform het pensioenreglement Stichting Pensioen Transavia Grondpersoneel voor de middelloonregeling die vanaf 1 januari 2006 van kracht is, is de wisseldiensttoeslag volledig pensioengevend.

3.8. Tijdscompensatie nachtdiensten

Bij een rooster met 76 tot 85 ingeroosterde nachten is sprake van tijdscompensatie van 1,0 uur per week, bij een rooster met 86 tot 112 ingeroosterde nachten van 1,8 uur per week. Roosters tot maximaal 75 ingeroosterde nachten kennen geen tijdscompensatie.

3.9. Extra vrije vergoeding voor extra vrije dagen

Tabel extra vergoeding voor extra vrije dagen (artikel 9.3. van de CAO) voor werknemers die in wisseldienst werken

De vergoeding wordt berekend in uurlonen. De afrekening geschiedt zoals vermeld in lid 5 van deze bijlage.

		Vrij volgens rooster	Werken volgens
za	Nieuwjaarsdag	-	50%
ma - vr	Nieuwjaarsdag	100%	200%
ma	2e Paasdag	100%	200%
ma - vr	Koninginnedag	100%	200%
za	Koninginnedag	-	50%
za	Bevrijdingsdag (1x per 5 jaar)	-	50%
ma - vr	Bevrijdingsdag (1x per 5 jaar)	100%	200%
do	Hemelvaartsdag	100%	200%
ma	2e Pinksterdag	100%	200%
za	1e Kerstdag	-	50%
ma - vr	1e Kerstdag	100%	200%
za	2e Kerstdag	-	50%
ma - vr-	2e Kerstdag	100%	200%

N.B. Voor gewerkte extra vrije tijd (artikel 9.3 van de CAO) op zaterdag geldt een extra vergoeding van 50%, aangezien reeds 50% vergoeding (de gebruikelijke zaterdagtoeslag) wordt uitgekeerd.

Ditzelfde geldt ten aanzien van gewerkte extra vrije tijd op maandag tot en met vrijdag: 100% vergoeding (de gebruikelijke zondagtoeslag) en een vervangende vrije dag. Indien een feestdag samenvalt met een ingeroosterde adv-dag wordt deze dag beschouwd als een werkdag en is derhalve de kolom "werken volgens rooster" van toepassing.

Deze vergoeding is ook van toepassing op een nachtdienst die om 23.00 uur op de bovengenoemde dagen aanvangt en welke duurt tot 07.00 uur de volgende ochtend, met dien verstande dat per feestdag maximaal één extra vrije dag (= totaal 200%) per persoon wordt vergoed. De kolom "werken volgens rooster", moet worden gelezen als "gewerkte diensten volgens rooster", zodat bij roosterwijzigingen die ertoe leiden dat een werknemer niet werkt op een feestdag de kolom "vrij volgens rooster" van toepassing is.

4. Overwerkvergoeding

- 4.1. Indien in opdracht van de werkgever het dagelijkse dienstrooster en daarmee de gemiddelde normale arbeidsduur van 40 uur wordt overschreden, geldt de volgende regeling:
- het eerste halfuur in aansluiting op of voorafgaande aan de dienst, wordt niet vergoed (sluistijd). Voor de functiegroepen 8 en 9 geldt een sluitijd van een uur. Indien het eerste halfuur wordt overschreden, wordt dit mede gerekend in de vergoeding voor de gemaakte overuren.
 - Voor gemaakte overuren geldt de volgende vergoedingsregeling:
op maandag tot en met vrijdag, voor de eerste twee aan de dienst voorafgaande of aansluitende werkuren: 125% x het uurloon
daarna: 150% x het uurloon
zaterdagen: 150% x het uurloon
zondagen: 200% x het uurloon
bijzondere dagen (artikel 9.3. van de CAO): 300% x het uurloon.
- 4.2. Parttimers
Indien in opdracht van werkgever de overeengekomen wekelijkse arbeidstijd wordt overschreden, geldt de volgende regeling:
- indien de werktijd de 40 uur per week niet overschrijdt, wordt 100% x het uurloon vergoed;
 - indien de werktijd van 40 uur per week wordt overschreden, geldt de regeling als vermeld onder lid 4.1. van deze bijlage.
- 4.3. Overwerkmaaltijd
Indien de werkgever opdracht heeft gegeven tot het verrichten van overwerk van meer dan twee uur per gebeurtenis, kan via het bedrijf een maaltijd worden besteld, als de overuren samenvallen met de gebruikelijke maaltijduren. De kosten van deze maaltijd kunnen bij het Sectiehoofd worden gedeclareerd.

5. Vergoeding in tijd en/of geld

- 5.1. Vergoedingen ontstaan uit het vermelde onder 4.1 en 4.2 worden in principe vergoed in vrije tijd. De compenserende vrije tijd zal, in overleg met werknemer en voor zover de dienst het toelaat, binnen vier weken nadat het recht hierop is ontstaan worden gegeven, tenzij een ander tijdstip tussen werknemer en de verantwoordelijk leidinggevende wordt overeengekomen.
- Indien door bijzondere omstandigheden werkgever op een langere termijn niet in staat is de compensatiedagen in vrije tijd toe te kennen, kan het Hoofd P&O - op verzoek van het individu en zijn leidinggevende - besluiten dat (een gedeelte van de) compensatietijd wordt uitbetaald. Bij het uitbetalen van compensatiedagen wordt de waarde van een dag gebaseerd op het bruto maandsalaris (gedeeld door 21,67).
 - Indien de compenserende vrije tijd niet binnen twaalf maanden nadat deze ontstaat is opgenomen, zal deze door werkgever worden toegewezen.
- 5.2. Indien er sprake is van een situatie waarin collectief (bijvoorbeeld afdelingsgewijs) moet worden overgewerkt, in verband met optredende structurele gebeurtenissen, waarbij toepassing van het in lid 5.1 gestelde, voor werkgever aantoonbaar tot bezwaren leidt, kan worden bepaald, dat alle, met deze situatie samenhangende, overwerkvergoedingen in geld worden gecompenseerd conform lid 4.1, à 125% resp. 150% van het uurloon. Dit zal minimaal 15 dagen tevoren door het Afdelingshoofd aan de betrokken werknemers worden medegedeeld. Slechts indien het Afdelingshoofd opdracht geeft tot overwerk op zaterdag dan wel zondag, worden de hiervoor in lid 4.1 genoemde percentages gerekend.
Indien door de werknemer in deze periode in dezelfde week tweemaal gebruik is gemaakt van het in lid 4.3 gestelde, zal daarna in geval van overwerk een maaltijd worden vergoed ten bedrage van maximaal € 11,34. Bij afrekening is een nota vereist.

6. Studiekostenregeling

- 6.1. Soorten opleidingen
Ter bepaling van de studiekostenvergoeding worden de volgende categorieën onderscheiden:
- I. Opleidingen op verzoek van werkgever die noodzakelijk dan wel wenselijk worden geacht voor het uitoefenen van de huidige of toekomstige functie.
 - II. Opleidingen op verzoek van werknemer die overeengekomen zijn in het kader van het functioneringsgesprek en in het belang kunnen zijn van de huidige taakvervulling of van een toekomstige taakvervulling binnen werkgever, waarvoor betrokkene in potentie geschikt geacht kan worden.
- 6.2. Vereisten voor toekenning
- a. Het verzoek om vergoeding dient op het daartoe bestemde aanvraagformulier te worden ingediend bij de Personeelsmanager vòòr aanvang van de studie. De beslissing tot welke categorie een opleiding behoort is ter beoordeling van het afdelingshoofd, in overleg met de Personeelsmanager.
 - b. De opleiding dient te worden gevolgd bij een erkend opleidingsinstituut, dit ter beoordeling van de afdeling Personeel & Organisatie.
 - c. De werknemer dient tenminste twee maanden in dienst te zijn van de werkgever, tenzij het bedrijfsbelang een eerdere aanvang van de studie gewenst maakt.
 - d. In principe wordt niet meer dan één studie tegelijkertijd gevolgd, tenzij in een bijzonder geval anders overeen gekomen wordt.

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

Het percentage kosten vergoed door werkgever is ter beoordeling van het afdelingshoofd in overleg met de Personeelsmanager.

Eventuele overige kosten worden in principe niet vergoed. Uitzonderingen zijn ter beoordeling van het afdelingshoofd in overleg met de Personeelsmanager.

- 6.4. Betaling van de vergoeding
- a. Voor alle opleidingen geldt dat tevoren een overeenkomst wordt ondertekend betreffende welke kosten vergoed worden en onder welke voorwaarden.
 - b. De toe te kennen vergoeding wordt op declaratiebasis betaald. In incidentele gevallen betaalt werkgever op factuurbasis. Dit laatste ter beoordeling van de Personeelsmanager na indiening van een schriftelijk verzoek hiertoe.
 - c. Aanspraak op een studiekostenvergoeding bestaat slechts zolang redelijke studieresultaten geboekt worden. De werkgever vergoedt maximaal tweemaal de kosten van een examen, tenzij werknemer aan kan tonen dat er sprake is van overmacht waardoor een examen niet gehaald is.

Werknemer stelt afdelingshoofd en Personeelsmanager tussentijds op de hoogte van behaalde resultaten.
 - d. Na het met goed gevolg beëindigen van de studie dient de werknemer het behaalde diploma/getuigschrift/puntenlijst over te leggen aan de afdeling personeelszaken. De werkgever behoudt een kopie ten behoeve van de personeelsinformatie.
- 6.5. Terugbetalingsvoorwaarden
- a. De werknemer is verplicht de door werkgever betaalde studiekosten terug te betalen indien de studie zonder dringende redenen vroegtijdig afgebroken wordt of de resultaten door eigen nalatigheid tijdens de studie zodanig onbevredigend zijn dat werkgever besluit de voortzetting niet meer te steunen. De betaalde studiekosten dienen binnen maximaal 1 jaar terugbetaald te worden.
 - b. De werknemer dient de door werkgever betaalde studiekosten terug te betalen indien hij tijdens de studie op eigen verzoek het dienstverband beëindigt.
 - c. Voor opleidingen met een duur korter dan 1 jaar en een studiekostenvergoeding van maximaal € 2.000,- geldt dat werknemer de ontvangen vergoedingen dient terug te betalen indien hij binnen 1 jaar na afloop van de opleiding de dienst verlaat, tenzij door pensionering, overlijden of WAO/WIA. Bij de eindafrekening van het dienstverband zal verrekening plaatsvinden.

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

Voor opleidingen met een duur langer dan 1 jaar zullen in het opleidingscontract separaat afspraken gemaakt worden over terugbetaling.
- 6.6. Het Hoofd P&O kan in bijzondere en niet voorziene gevallen in gunstige zin van bovenstaande regeling afwijken.

7. Studieverlof

- 7.1. Ter beoordeling van het Hoofd P&O, na overleg met het Afdelingshoofd en de Personeelsmanager, kan op verzoek van werknemer buitengewoon verlof ten behoeve van studie worden verleend, mits dit vóór aanvang van de studie is overeengekomen.
- 7.2. Aan het verlenen van studieverlof kunnen geen rechten m.b.t. het vergoeden van studiekosten worden ontleend.
- 7.3. Wanneer de studievorderingen naar mening van de werkgever onvoldoende zijn, of werknemer de studie tussentijds beëindigt, vervalt het recht op studieverlof.
- 7.4. Eenmaal toegekend studieverlof kan om zwaarwichtige redenen, gelegen in het bedrijfsbelang, worden ingetrokken of opgeschort.

Indien een intrekking, danwel opschorting van het studieverlof zou leiden tot het blijvend ontvallen van de mogelijkheid tot het afleggen van een examen, dan zal het Hoofd P&O op verzoek van de werknemer, in overleg met zijn werknemersorganisatie besluiten over het al dan niet intrekken of opschorten van het studieverlof.

- 7.5. Wanneer door het intrekken, danwel opschorten van het studieverlof werknemer de gelegenheid tot het afleggen van examens en/of het volgen van mondelinge lessen - dit laatste van blijvende aard - komt te ontvallen, zal werkgever het niet- restitueerbare gedeelte van door werknemer reeds voldane les- respectievelijk examengelden, of verplichtingen dienaangaande, vergoeden tot een maximum van: € 680,67.
- 7.6. Onder deze regeling valt tevens opleiding of scholing die gericht is op verbetering van de algemene ontwikkeling en/of positie van werknemer op de arbeidsmarkt.
- 7.7. Voor tijd die in werktijd wordt besteed aan het volgen van een opleiding geldt het volgende:
- Categorie I opleidingstijd = werktijd
- Categorie II koppelen aan % overeengekomen vergoeding met een maximum per studie voor de werkgever van tweemaal de arbeidsduur per week.

8. Jubileumregeling

De huidige jubileumregeling wordt met ingang van 1 juli 2008 als volgt gewijzigd:

1. Ten behoeve van het 25-jarig jubileum wordt een gratificatie ter hoogte van een laatstgenoten maandsalaris uitgekeerd. Dit salaris is inclusief eventuele persoonlijke toeslagen. Het bruto maandsalaris wordt netto uitgekeerd indien en zolang fiscaal mogelijk, anders wordt deze bruto uitgekeerd.
2. Voor medewerkers die het 20-jarig jubileum hebben gevierd en per 1 juli 2008 nog niet 30 jaar in dienst zijn geldt de volgende overgangsmaatregel:
 - a. Geen viering bij 25-jarig dienstverband, maar bij 30 jaar dienstverband.
 - b. Een gratificatie ter hoogte van een laatstgenoten maandsalaris onder aftrek van de reeds genoten jubileumuitkeringen bij 20 en 30 jaar. Dit salaris is inclusief eventuele persoonlijke toeslagen. Het bruto maandsalaris wordt netto uitgekeerd indien en zolang fiscaal mogelijk, anders wordt deze bruto uitgekeerd.
3. Medewerkers die per 1 juli 2008 het 30-jarig jubileum reeds hebben gevierd, vallen buiten de in dit artikel opgenomen jubileumregeling.

9. Functietoeslag Vliegtuigonderhoud

Met ingang van 1 april 2007 wordt aan de houders van een EASA Aircraft Maintenance Licence B1 of B2 op de vliegtuigtypes bij werkgever in onderhoud (GWK 7/8 en OC) een toeslag van € 150 bruto per maand op fulltime basis uitgekeerd.

De toeslag heeft een vast karakter en behoort tot het actuele jaarsalaris. Daarmee behoort de toeslag tot de grondslag voor de vakantietoeslag, winstdeling, eindejaarsuitkering en Vut-overgangsregeling. Voor de deelnemers aan de middelloonregeling is de toeslag eveneens pensioengevend.

Niet-kostencompenserende loonsverhogingen worden op de toeslag in mindering gebracht. Het gaat hierbij niet om de jaarlijkse periodieken. Een eenmalige uitzondering hierop is de aanpassing van de maximum salarisbedragen aan de mediaan van de AWWN per 1 juli 2008 zoals opgenomen in artikel 5 van bijlage 2.

10. Nevenfunctievergoeding Technische Dienst

Voor het verrichten van nevenfuncties bij de Technische Dienst worden met ingang van 1 juli 2008 de volgende maandelijkse vergoeding uitgekeerd:

Nevenfunctie TD	Bruto Vergoeding (€)
Technical representative*	50
Instructeur	61
GWK met een dubbele license B1/B2	75
TD-medewerker met een sleepbevoegdheid	50
GWK met een stand-in taak t.b.v. operationele ondersteuning van de OC	150

* gebaseerd op maximaal 3 maanden uitoefening van de nevenfunctie per jaar

De vergoeding behoort niet tot het actuele jaarsalaris en behoort derhalve niet tot de grondslag van onder andere pensioen, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en winstdeling. Het betreft een nomimaal bedrag waarop initiële of kostencompenserende loonsverhogingen geen invloed hebben.

Bijlage 7A

Betaling waarneming hogere functie

1. Deze regeling is alleen van toepassing, indien de hoger ingedeelde functie tenminste 30 aaneengesloten kalenderdagen, zonder direct aanwijsbaar extra toezicht en tot tevredenheid van de leiding, in opdracht van werkgever wordt waargenomen; een en ander voor zover bij de vaststelling van het salaris van de waarnemer niet reeds rekening is gehouden met de waarneming van een reëel bestaande hogere functie.
2. De tijdelijke waarneming wordt beloond met een toeslag, gelijk aan het horizontale verschil tussen de salarissen van de respectievelijke functiegroepen. Een inschaling vindt niet plaats; de oude functiegroep van werknemer wordt gehandhaafd. In die gevallen waar de tijdelijke waarneming door een en dezelfde werknemer langer dan één jaar heeft geduurd, vindt een definitieve promotie plaats, met uitzondering van de situatie waarin de waargenomen werknemer arbeidsongeschikt is voor een te overziene langere periode.
3. Een eventueel voor de waarnemer geldende wisseldiensttoeslagregeling blijft van toepassing met dien verstande, dat indien ook voor de waargenomen functie een wisseldiensttoeslag geldt, de wisseldiensttoeslag behorend bij het rooster van de waargenomen functie geldt. Indien voor de waargenomen functie geen wisseldiensttoeslag geldt, blijft voor de waarnemer de voor zijn eigen functie geldende wisseldiensttoeslag van kracht, met dien verstande dat het tabelsalaris, de toeslag voor de waargenomen functie en/of (gedeeltelijke) toegekende wisseldiensttoeslag, de som van het tabelsalaris vermeerderd met de reeds uitgekeerde wisseldiensttoeslag niet te boven gaat.

Bijlage 7B

Regeling vergoeding en rusttijden medewerkers Technische Dienst

(volgens Bijlage 8 lid 3)

1. Voor werkzaamheden buiten de standplaats bij dienstreizen en stationeringen ten behoeve van gepland onderhoud gelden de volgende regelingen:
 - a. Voor alle afwezigheidsuren boven de 8 uren wordt een vergoeding toegekend van 100% van het uurloon, onder aftrek van eventuele uren waarin gebruikt wordt gemaakt van een hotel en van eventueel met volgende roosterdiensten samenvallende uren.
 - b. Indien bij aankomst op een andere plaats dan de standplaats een aaneengesloten dienst (inclusief reistijd) heeft plaatsgevonden van meer dan 8 uur, zal werknemer vrij van dienst zijn voor tenminste een zelfde aantal uren als de aaneengesloten dienst heeft bedragen, met een minimum van 10 uur en een maximum van 32 uur, alvorens hij zijn rooster zal hervatten.
2. Voor het verrichten van spoedreparaties op een andere plaats dan de standplaats gelden de volgende regelingen:
 - a. Voor alle afwezigheidsuren boven de 8 uren wordt een vergoeding toegekend volgens de overwerkregeling, onder aftrek van eventuele uren waarin gebruik wordt gemaakt van een hotel en van eventueel met volgende roosterdiensten samenvallende uren.
 - b. Bij terugkeer op de standplaats wordt werknemer 12 uur vergesteld van werk. Deze vrijstelling staat los van opnemen van de compensatie-uren zoals opgebouwd op basis van lid a van dit artikel. Indien bijlage 8 lid 1.5 ook van toepassing is, valt de 12 uur vrijstelling van werk hiermee samen.
3. Ingeval er gebruik is gemaakt van een hotel is werknemer gehouden de aan- en afmeldingtijden schriftelijk te melden aan zijn Sectiehoofd.
4. Voor rusturen na terugkeer op de standplaats als gevolg van hetgeen onder lid 1. en 2. staat vermeldt, geldt de regeling conform het gestelde in Bijlage 8 lid 1.5.
5. De werknemer krijgt een tegemoetkoming in de kosten voor maaltijden e.d. conform het gestelde in Bijlage 5.

Bijlage 8

Regeling dienstreizen

1. Algemeen

- 1.1. Indien gedurende een dienstreis een roostervrije dag valt, zal werknemer hiervoor een compensatiedag worden toegekend, indien op die dag dienst is gedaan en hiervoor tijdens de dienstreis geen andere vrije tijd is gegeven. Deze compenserende vrije tijd zal aansluitend op de dienstreis worden toegekend, tenzij het bedrijfsbelang dit verhindert.
- 1.2. Tijdens een dienstreis zullen geen extra vrije (bijzondere) dagen (artikel 9.3. van de CAO) en/of compensatiedagen worden toegekend. Extra vrije (bijzondere) dagen zullen als compensatiedagen worden bijgeschreven.
- 1.3. Voor zover moet worden gewerkt op een extra vrije (bijzondere) dag wordt een toeslag à 100% per gewerkt uur betaald.
- 1.4. Behoudens het onder 1.1., 1.3. en 3. gestelde, heeft werknemer geen recht op vergoeding voor overwerk, extra opkomst en arbeid op van het normale rooster, respectievelijk de normale dagdienst afwijkende tijden. Voor lokale extra vrije (bijzondere) dagen, niet zijnde de in artikel 9.3. van de CAO genoemde dagen, wordt geen compensatie verleend; evenmin is de in lid 1.3. genoemde betaling van toepassing.
- 1.5. Indien voorafgaand aan de terugkeer op de standplaats een aaneengesloten dienst (inclusief reistijd) heeft plaatsgevonden van meer dan 8 uur, zal werknemer vrij van dienst zijn voor tenminste een zelfde aantal uren als de aaneengesloten dienst heeft bedragen, met een minimum van 10 uur en een maximum van 24 uur, alvorens hij zijn rooster zal hervatten. Een en ander geldt voor zover werknemer niet reeds vrij van dienst is op basis van zijn rooster of door tijdens de dienstreis verworven compensatiedagen.

2. Duur van de dienstreis

De duur van de dienstreis bedraagt in beginsel niet meer dan 15 aaneengesloten kalenderdagen.

3. Werknemers Technische Dienst

Indien werknemers van de Technische Dienst een dienstreis maken teneinde reparaties uit te voeren, of vliegtuigonderhoud te verrichten, geldt de regeling conform Bijlage 7B.

4. Verblijfskostenvergoeding

Voor dienstreizen is Bijlage 5 van toepassing.

5. Het Hoofd P&O kan in bijzondere en niet voorziene gevallen in gunstige zin van bovenstaande regeling afwijken.

Bijlage 9

Vakantieregeling

1. Werknemers hebben per jaar recht op een aantal dagen vakantie als hieronder aangegeven, afhankelijk van dienstjaren.

Dienstjaren	Vakantie
0 tot 2 jaar	22
2 tot en met 3 jaar	23
4 tot en met 6 jaar	24
7 tot en met 9 jaar	25
10 en meer jaren	26

2. Het vakantiejaar voor zowel de bepaling van vakantie rechten als het opnemen van vakantie rechten loopt van 1 januari tot en met 31 december van enig jaar.
3. Voor de bepaling van het aantal vakantiedagen, waarop de werknemer in enig jaar recht heeft, wordt uitgegaan van het aantal dienstjaren, dat hij op 1 januari van het desbetreffende jaar heeft voltooid.
4. Vakantiedagen kunnen uitsluitend worden opgenomen in overleg met het Afdelingshoofd en voor zover het bedrijfsbelang dit toelaat.
5. Van de vakantiedagen wordt desgewenst eenmaal per jaar een gedeelte toegekend in de periode van 1 april tot 1 oktober daaraanvolgend en wel zodanig dat de werknemer tenminste 16 aaneengesloten dagen - inclusief drie weekends - vrij van dienst kan zijn (zomervakantie). Met ingang van 1990 zal werkgever werknemers desgewenst in de gelegenheid stellen éénmaal in de twee jaar een periode van tenminste 21 aaneengesloten dagen vrij van dienst te zijn tussen 1 april en 1 oktober (zomervakantie) met uitzondering van de schoolvakantieperiode. De overige dagen worden toegekend in de periode van 1 oktober tot 1 april daaropvolgend (wintervakantie).
6.
 - a. Het opnemen van zomer- en wintervakantie geschiedt volgens een door het afdelingshoofd vastgesteld rooster, waarin zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de aangegeven voorkeur van de werknemer.
 - b. Aanvragen voor zomervakantie dienen vóór 1 januari voorafgaand aan de betreffende verlofperiode ingediend te zijn bij het afdelingshoofd.
 - c. Aanvragen voor wintervakantie dienen vóór 1 juli voorafgaand aan de betreffende verlofperiode ingediend te zijn bij het afdelingshoofd.
 - d. Het vakantie rooster voor de zomervakantie zal vóór 1 februari van dat jaar worden gepubliceerd.
 - e. Het vakantie rooster voor de winterperiode zal vóór 1 augustus van dat jaar worden gepubliceerd.
7.
 - a. Indien vóór 1 januari geen aanvraag is gedaan of een aanvraag niet is gehonoreerd voor de eerstvolgende zomervakantie kan de werkgever ten hoogste de helft van de vakantie rechten indelen in de zomerperiode van dat lopende jaar.
 - b. Indien vóór 1 juli geen aanvraag is gedaan of een aanvraag niet is gehonoreerd voor de resterende vakantie rechten kunnen deze dagen door werkgever worden ingedeeld in de eerstvolgende winterperiode.
 - c. Indien een aanvraag voor vakantie niet wordt gehonoreerd wordt na overleg met de betrokkene een alternatieve periode toegekend. In het jaar daarop zal alsdan bij de toekenning van het verlof in gunstige zin rekening worden gehouden met het niet honoreren van de vorige aanvraag.
8. 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, voor elke volle kalendermaand dat de dienstbetrekking in het desbetreffende jaar zal, respectievelijk heeft, bestaan. Het aantal vakantiedagen in de hierboven genoemde situatie en bij parttimers wordt afgerond op 2 decimalen achter de komma. De vakantiedagen in een gebroken jaar worden gegeven op een door het afdelingshoofd, in overleg met de werknemer, te bepalen tijdstip en wijze; het daaromtrent elders in deze regeling gestelde is daarbij niet van toepassing.
9. Het resterende aantal vakantiedagen waarop de werknemer in enig jaar recht heeft, wordt met 1/52 van de hem toekomende vakantiedagen verminderd per volle week, gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet verricht wegens non-activiteit respectievelijk met 1/12 van de hem toekomende vakantiedagen verminderd voor elke maand boven 26 weken (als bedoeld in artikel 7:635 lid 4 BW) in geval van arbeidsongeschiktheid. De periode waarover tijdens volledige arbeidsongeschiktheid vakantie rechten worden opgebouwd is de periode van de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid. In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt de opbouw en het opnemen van vakantiedagen berekend naar rato van de mate van arbeidsongeschiktheid. Het aantal vakantiedagen wordt afgerond op 2 decimalen achter de komma.
10. Indien de werknemer aantoont, dat hij wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is de hem toegewezen vakantiedagen te genieten, zal werkgever hem deze dagen op een ander tijdstip toekennen, een en ander met inachtneming van het onder 9. gestelde en de voorschriften ten aanzien van ziekmelding en controle.
11. De werknemer is gehouden de vakantiedagen waarop hij nog recht heeft op te nemen vóór beëindiging van de dienstbetrekking. Indien het bedrijfsbelang dit niet toelaat, of het bepaalde in lid 9. opgang doet, wordt voor elke niet- opgenomen vakantiedag maandsalaris/21,67 betaald.

Indien de dienstbetrekking op verzoek van de werknemer dan wel wegens een aan werkgever gegeven reden als bedoeld in artikel 7: 677 juncto 678 BW wordt beëindigd, kan voor elke te veel opgenomen vakantiedag maandsalaris/21,67 op het inkomen in mindering worden gebracht.

12. Alle aanspraken op niet-opgenomen vakantiedagen vervallen na 5 jaar, met dien verstande dat de verjaringstermijn aanvangt met ingang van de eerste maand volgend op het jaar waarin deze zijn ontstaan.
13. Voor niet-opgenomen vakantiedagen wordt geen vergoeding gegeven, behoudens in de in lid 11. genoemde gevallen.
14. Toegezegde vakantie kan door werkgever worden ingetrokken, indien door onvoorziene omstandigheden de geplande productie in gevaar komt. Ingeval werkgever gebruik maakt van deze mogelijkheid, zal zij:
 - a. werknemer alle aantoonbaar gemaakte of eventueel extra te maken kosten vergoeden;
 - b. in overleg met betrokkene een nieuwe vakantieperiode vaststellen;
 - c. indien door werknemer gewenst, zal werkgever zo mogelijk bemiddeling verlenen bij het bespreken van een andere vakantiereis.
15. Werkgever kan, met instemming van de Ondernemingsraad, bepalen dat maximaal drie vakantiedagen of roostervrije dagen in enig jaar voor groepen van werknemers als verplichte vakantiedagen worden toegewezen. Indien zulks wordt overeengekomen, zal dit in de eerste week van januari van dat jaar worden bekendgemaakt.
16. Voor iedere opname van vakantiedagen dient een werknemer vooraf een vakantie-aanvraag in te dienen bij zijn direct leidinggevende. Na akkoord van de direct leidinggevende wordt het betreffende aantal dagen van het saldo, zoals vermeld op de vakantie-overzichtskaart van de werknemer, afgeschreven.
17. Slechts in overleg tussen de werknemersorganisaties en werkgever kan van deze regeling worden afgeweken.

Bijlage 9A

Arbeidsduurverkorting

1. a. In het kader van arbeidsduurverkorting is met ingang van 1 november 1992 1,54 uur per week doorbetaalde vrije tijd voor alle medewerkers.
b. In het kader van arbeidsduurverkorting is met ingang van 1 november 1992 voor medewerkers met een voltijd arbeidsovereenkomst, die een volcontinuurooster lopen (dat wil zeggen dag- avond- en nachtdiensten in een roostercyclus) 0,15 uur per week extra doorbetaalde vrije tijd.
2. a. De in lid 1a bedoelde vrije tijd wordt toegekend in de vorm van 10 roostervrije dagen à 8 uur of 20 halve roostervrije dagen à 4 uur.
b. De in lid 1b bedoelde vrije tijd wordt toegekend in de vorm van 1 roostervrije dag à 8 uur of 2 halve roostervrije dagen à 4 uur.
3. Voor werknemers die in wisseldienst werken worden de roostervrije dagen vooraf in het rooster opgenomen.
4. Werknemers die niet in wisseldienst werken kunnen vóór 1 januari de helft van hun roostervrije dagen voor de eerste helft van het jaar aanvragen en voor 1 juli de resterende dagen voor de tweede helft van het jaar. Met de wensen van de werknemer wordt zo veel mogelijk rekening gehouden. Niet-aangevraagde roostervrije dagen zullen naar rato worden toegewezen.
5. Bij ziekte op een roostervrije dag wordt de roostervrije dag geacht te zijn genoten. Indien een roostervrije dag nog niet is ingedeeld wordt per periode van drie weken aaneengesloten ziekte een halve roostervrije dag afgeschreven.
6. De werknemer die in dienst treedt of de dienst verlaat, heeft in dat jaar recht op 1/12 deel van de hem toekomende roostervrije dagen, voor elke volle kalendermaand dat de dienstbetrekking in het desbetreffende jaar zal, respectievelijk heeft, bestaan. Het aantal dagen wordt in de hiervoor genoemde situatie en bij parttimers afgerond op 2 decimalen achter de komma.
7. Alle aanspraken op niet-genoten roostervrije dagen vervallen op 1 januari van het jaar volgend op het jaar waarin de rechten zijn opgebouwd. Voor niet-genoten roostervrije dagen wordt geen vergoeding gegeven.
8. Na overleg met betrokkene kan een ingedeelde roostervrije dag worden ingetrokken indien door onvoorziene omstandigheden de geplande productie in gevaar komt. De ingetrokken roostervrije dag dan wel halve dag zal als 8 respectievelijk 4 uren worden bijgeschreven op de rekening-courant compensatie-uren van betrokkene.

Bijlage 10

Regeling voor buitengewoon verlof

1. Buitengewoon verlof is vrije tijd waarop werknemer recht heeft in verband met bijzondere persoonlijke omstandigheden, zonder vermindering van vakantierechten.
2. Aan werknemer zal op zijn verzoek - met inachtneming van het gestelde in artikel 9.2. van de CAO - in de onder 3. en 4. genoemde gevallen buitengewoon verlof worden verleend. Indien werknemer vrij van dienst wenst te zijn voor een van de onder 3. genoemde gebeurtenissen en hij dit tenminste vier weken voor de betrokken datum meedeelt, dan zal de werkgever ervoor zorgen dat de betrokkene de gevraagde tijd vrij van dienst heeft. De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het verlof, bedoeld in de artikel 4, opneemt onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft verricht in verband met de onvoorziene gebeurtenis.

3. Voorzienbare gebeurtenissen

- a. Huwelijk werknemer: twee dagen; deze dagen hoeven niet met de huwelijksdatum samen te vallen.
- b. Ondertrouw werknemer: halve dag en in bijzondere gevallen - ter beoordeling van het Hoofd P&O - de gehele ondertrouwdag.
- c. Huwelijk van kinderen, kleinkinderen, stief- en pleegkinderen, ouders, broers, zusters, zwagers of schoonzusters, stief-, pleeg- en schoonouders: de dag van het huwelijk.
- d. Examen: indien het examen in het belang van werkgever kan worden geacht, uitsluitend de voor het afleggen van het examen benodigde tijd.
- e. Verhuizing: gemaximeerd tot twee dagen per jaar en voor rekening van de werkgever.
- f. Keuring militaire dienst: de dag van de keuring; bij langer verzuim moet een verklaring van de keuringsraad worden overlegd.
- g. Het uitoefenen van de kiesbevoegdheid of het vervullen van andere burgerlijke verplichtingen, voor zover de oproep daartoe niet aan zijn schuld te wijten is: de daarvoor benodigde tijd.
- h. 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van werknemer, 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van (stief-, pleeg-) ouders, schoonouders en grootouders (ook die van echtgenoot/echtgenote): de dag van het jubileum.
- i. 12 ½, 25- en 40-jarig dienstjubileum: een vrij opneembare dag op te nemen in het lopende jaar. Een niet opgenomen dag vervalt aan het einde van het jaar.

4. Onvoorzienbare gebeurtenissen

- a. Overlijden van echtgenote of echtgenoot, kinderen, stief- en pleegkinderen: van sterfdag tot en met de dag van uitvaart (tot maximaal vijf kalenderdagen).
 - b. Overlijden van ouders: Overlijdensdag en de dag daarna, alsmede de dag der uitvaart.
 - c. Overlijden van stief-, pleeg- en schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kleinkinderen, grootouders (ook van echtgenoot of echtgenote), schoonzoons, schoondochters: overlijdensdag of dag daarna, alsmede de dag der uitvaart.
 - d. Bevalling echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont 1 dag. Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken recht op verlof met behoud van loon voor twee dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten. Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de werknemer woont.
 - e. Opname in ziekenhuis of andere inrichting van echtgenoot of echtgenote, kind, stief- of pleegkind, indien behorende tot het gezin van werknemer: zolang als nodig is tot maximaal een dag. Voor niet-inwonende kinderen, stief- of pleegkinderen in overleg met het Afdelingshoofd.
 - f. Bij ernstige ziekte van echtgeno(o)t(e), kinderen, stief- of pleegkinderen of ouders - anders dan vermeld in bijlage 10 lid 5 - in overleg met het Afdelingshoofd.
5. Wanneer een gebeurtenis onder 4.a., 4.b. (voor zover dit ouders c.q. stief- en pleegouders betreft), 4.c. of 4.e. plaatsvindt op een tijdstip waarop werknemer zich in opdracht van werkgever buiten zijn standplaats bevindt, zal werknemer door werkgever in de gelegenheid worden gesteld zo spoedig mogelijk naar zijn standplaats terug te keren. Voor wat betreft 4.e. kan werkgever, alvorens tot toepassing van het in dit lid gestelde over te gaan, advies inwinnen van de behandelend arts.
 6. Over alle hiervoor niet omschreven gevallen wordt door het Afdelingshoofd beslist na overleg met het Hoofd P&O.
 7. Behoudens het gestelde in lid 3.a. kan buitengewoon verlof niet worden opgespaard.
 8.
 - a. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is op een dag waarop aanspraak op buitengewoon verlof zou bestaan, wordt geen vervangende dag toegekend, behoudens het gestelde in lid 3.a.
 - b. Indien de verlofdag naar aanleiding van het gestelde in artikel 3 of 4 een roostervrije dag is, dan ontstaat geen recht op bijschrijving van een vakantiedag.
 9. Het salaris wordt doorbetaald voor zover niet uit andere hoofde recht bestaat op enige vergoeding over de buitengewone verlofdagen.

10. Niet gehuwd samenwonenden zullen, indien zij als zodanig bij de afdeling Personeelszaken geregistreerd staan, ook in aanmerking komen voor buitengewoon verlof als waren zij gehuwd.
11. Extra vrije dagen voor werknemers van 53 jaar en ouder
- a. Per 1 januari 2003 zal er vanaf 1 januari van het betreffende kalenderjaar waarin een werknemer de hier onder genoemde leeftijd heeft bereikt de volgende extra dagen met behoud van salaris gelden:
- werknemers van 53 jaar: één dag per jaar
 - werknemers van 54 jaar: twee dagen per jaar
 - werknemers van 55 tot en met 56 jaar: drie dagen per jaar
 - werknemers van 57 tot en met 58 jaar: vijf dagen per jaar
 - werknemers van 59 tot en met 60 jaar: zes dagen per jaar
 - werknemers van 61 tot en met 62 jaar: zeven dagen per jaar
 - werknemers van 63 tot en met 64 jaar: twaalf dagen per jaar
- b. De werknemer die in dienst treedt of de dienst verlaat, heeft in dat jaar recht op 1/12 deel van de hem toekomende extra vrije dagen, voor elke volle kalendermaand dat de dienstbetrekking in het desbetreffende jaar zal, respectievelijk heeft, bestaan. Het aantal extra vrije dagen wordt in de hiervoor genoemde situatie en bij parttimers afgerond op 2 decimalen achter de komma.
- c. Niet in het kalenderjaar opgenomen dagen vervallen in beginsel aan het eind van het jaar. Niet opgenomen dagen komen niet voor uitbetaling in aanmerking.
- d. Het resterende aantal extra vrije dagen waarop de werknemer in enig jaar recht heeft, wordt met 1/52 van de hem toekomende dagen verminderd per volle week, gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet verricht wegens non-activiteit (artikel 9.4) respectievelijk met 1/12 van de hem toekomende vakantiedagen verminderd voor elke maand boven 26 weken in geval van arbeidsongeschiktheid.
- e. Deze regeling zal worden gewijzigd indien eventuele wettelijke voorzieningen voor oudere werknemers of een wijziging in de regeling vervoegde uittreding hiertoe aanleiding geven.

Bijlage 10A

Regeling voor zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof en adoptieverlof

1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

- a. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof (WAZO artikel 3.1). Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken of zoveel meer als het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder dan zes weken heeft bedragen. Voor de toepassing van het in de vorige zin gestelde worden dagen waarover de vrouwelijke werknemer op grond van artikel 29a, tweede lid, van de Ziektewet ziekengeld 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 (WAZO artikel 3.3, lid 1).
- c. De werknemer wiens dienstverband niet voordien geëindigd is, zal na het bevallingsverlof wederom - zoveel mogelijk in zijn oorspronkelijke functie - worden tewerkgesteld.
- d. Werkgever zal bezien of er in individuele gevallen redenen aanwezig zijn om de werknemer, op diens verzoek, in aansluiting op het bevallingsverlof, nog enige tijd qua arbeidsduur aangepaste dagen te laten werken.

2. Ouderschapsverlof

- a. Werkgever zal haar werknemers ouderschapsverlof toekennen indien sprake is van een dienstverband van tenminste 1 jaar. Voor ieder kind onder de 8 jaar kan er éénmaal ouderschapsverlof worden opgenomen. De omvang van het verlof is afhankelijk van de omvang van het dienstverband. Als regel geldt dat het totaal aantal urenouderschapsverlof 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.
- b. 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 6 perioden, waarbij iedere periode ten minste een maand bedraagt,
 - of
 - meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.De werkgever kan het verzoek van de werknemer, zoals hier bedoeld afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
- c. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof. De werknemer dient schriftelijk en minstens twee maanden voor de ingangsdatum het voornemen om gebruik te maken van deze regeling, kenbaar te maken aan werkgever.
- d. Het salaris en alle overige arbeidsvoorwaarden worden gedurende het ouderschapsverlof, naar rato van het opgenomen verlof, aangepast.
- e. 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.

3. Kortdurend zorgverlof

- a. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met een zieke partner, kind of ouder zoals opgenomen in artikel 5:1 van de WAZO. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.
- b. De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het kortdurend zorgverlof opneemt onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden. Bij die melding vermeldt de werknemer ook welke persoon verzorging behoeft, de omvang, de wijze van opnemingsduur en de vermoedelijke duur van het verlof. 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. Gedurende de periode van kortdurend zorgverlof vindt conform de WAZO loondoorbetaling van 70% van het laatst verdiende bruto loon plaats (met als ondergrens het minimumloon en als bovengrens het maximum dagloon). Dit heeft ook consequenties voor arbeidsvoorwaarden die gebaseerd zijn op het actuele jaarsalaris (waaronder vakantietoeslag en eindejaarsuitkering). Overige arbeidsvoorwaarden als wisseldiensttoeslag, pensioenopbouw en vergoeding woon-werkverkeer blijven ongewijzigd.

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 behandeld kan worden.

4. Langdurend zorgverlof

- a. De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor de verzorging van een levensbedreigende zieke partner, kind of ouder zoals opgenomen in artikel 5:9 WAZO. Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop verlof wordt genoten.
- b. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 12 weken. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
- c. In afwijking van de standaardregeling kan werknemer de werkgever verzoeken om:
- verlof voor een langere periode dan 12 weken tot ten hoogste 18 weken;
 - of
 - meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
- d. De werknemer dient het verzoek om verlof ten minste twee weken voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk in bij werkgever onder opgave van reden. Hierbij vermeldt werknemer ook welke persoon verzorging behoeft, het tijdstip van ingang, de omvang, de voorgenomen duur en de spreiding van de uren over de week. De werknemer verstrekt desgevraagd aan werkgever schriftelijk aanvullende informatie waarmee hij aannemelijk maakt dat de persoon ten behoeve van wie hij verlof aanvraagt, levensbedreigend ziek is. Werkgever doet hiertoe een schriftelijk verzoek binnen een week nadat het verzoek om verlof bij hem is ingediend.
- e. Werkgever kan het verzoek om langdurend zorgverlof van de werknemer afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

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

1. Algemeen

- 1.1. Van stationering is sprake indien tewerkstelling geschiedt op of vanuit een andere plaats dan de standplaats en deze als zodanig door werkgever is aangemerkt.
- 1.2. Een stationering bedraagt tenminste 16 aaneengesloten kalenderdagen ter plaatse.
- 1.3. Werknemer zal, door middel van een formulier conform appendix I van deze bijlage, zo mogelijk minimaal 30 dagen van tevoren in de gelegenheid worden gesteld zich voor een stationering aan te melden.
- 1.4. Voorafgaand aan, of gelijktijdig met het onder 1.3. gestelde, zal werkgever informatie over de betreffende stationering worden verstrekt.
- 1.5. Werkgever zal zorgdragen dat tijdens de stationering alle verplichtingen van werknemer, samenhangend met zijn beroep (zoals medische keuring, verlenging van bewijzen van bevoegdheid/inenting, etc.) worden uitgevoerd. Kosten hieruit voortvloeiende zijn voor rekening van werkgever, tenzij een en ander te wijten is aan nalatigheid van werknemer.
- 1.6. Op de dag voor vertrek zullen werknemer geen werkzaamheden worden opgedragen. Tevens zal werknemer vóór vertrek de mogelijkheid worden geboden om vakantie- c.q. verlof- c.q. compensatiedagen op te nemen in overleg met het Sectiehoofd.
- 1.7. Werkgever zal tijdens de stationering zorgdragen voor passende accommodatie van de werknemer en voor vervoer van en naar de arbeidslocatie.
- 1.8. Tijdens een verplichte stationering zal een kostenvergoeding worden verstrekt, welke bestaat uit een daggeld conform Bijlage 5 artikel 1 lid b. Tijdens een vrijwillige stationering zal een stationeringvergoeding worden toegekend, waarbij rekening wordt gehouden met de verandering van het kostenpatroon bij een langduriger verblijf. Uitgangspunt zijn daarbij de reëel gemaakte extra onkosten tijdens een stationering.
- 1.9. De werktijd bij stationering wordt vastgesteld op basis van een gemiddelde 40-urige werkweek.
- 1.10. Tijdens de stationering wordt de voor werknemer in Nederland geldende salarisbetaling gecontinueerd. Voor de werknemer die wisseldiensttoeslag ontvangt, zal het maximum van deze betaling, ter compensatie van het werken op onregelmatige of extra of afwijkende uren, worden verhoogd met een percentage van 15%. Voor werknemers die op de standplaats in dagdienst werkzaam zijn, doch die tijdens de stationering onregelmatige diensten verrichten, zal zondig eveneens wisseldiensttoeslag worden berekend, met inbegrip van het vaste toeslagpercentage.
- 1.11. Tijdens de stationering geldt het principe van gemiddeld twee dagen vrije tijd in zeven kalenderdagen. Vrije tijd die niet tijdens de stationering aan werknemer is verleend, zal aansluitend na terugkeer in Nederland worden toegekend. De compenserende vrije tijd zal worden opgenomen vanaf de eerste dag van beëindiging stationering en op de dagen van daadwerkelijk te lopen dienst.
- 1.12. Na afloop van de stationering zal werknemer aansluitend een verlof worden toegekend van één kalenderdag per zeven dagen stationering, met een minimum van vier en een maximum van 20 dagen. De compenserende vrije tijd zal worden opgenomen vanaf de eerste dag van beëindiging stationering en op de dagen van daadwerkelijk te lopen dienst.
- 1.13. Voor arbeid, verricht op de in artikel 9.3. van de CAO genoemde dagen, geldt de compensatieregeling in Bijlage 7, lid 3.5.
- 1.14. Werkgever zal voor alle werknemers een overzicht bijhouden van achterliggende stationeringen en de aard hiervan.

2. Vrijwillige stationering

- 2.1. Met inachtneming van het gestelde in lid 1.3. van deze bijlage, kan werkgever voorrang verlenen aan werknemers die zich voor de langste aaneengesloten periode aanmelden.
- 2.2. Indien zich meerdere werknemers voor een zelfde stationeringperiode aanmelden, zal bij de toekenning rekening worden gehouden met het aantal door de respectievelijke werknemers vervulde vrijwillige stationeringen.
- 2.3. Indien de stationering een aaneengesloten periode van meer dan zes maanden bedraagt en de omstandigheden ter plaatse zulks mogelijk maken, kan de werknemer zijn echtgenote met niet-zelfstandige kinderen blijvend laten overkomen vanaf de eerste dag van de stationering. Voor vertrek zijn deze gezinsleden verplicht zich te onderwerpen aan een medische keuring, waarvoor werkgever zal zorgdragen. 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. De geldende toelage zal per stationeringproject in overleg tussen partijen worden vastgesteld.

- 2.4. Bij een stationering van meer dan 12 aaneengesloten maanden zal werkgever werknemer en zijn ter plaatse verblijvende gezinsleden in de gelegenheid stellen de vakantie in Nederland door te brengen. Werkgever zal voor vervoer zorgdragen.

3. Verplichte stationering

- 3.1. Een verplichte stationering bedraagt minimaal 16 en maximaal 30 aaneengesloten kalenderdagen ter plaatse, of zoveel minder als in overleg tussen partijen wordt overeengekomen. Werkgever verplicht zich bij ieder stationeringproject hieromtrent overleg te plegen met de werknemersorganisaties.
- 3.2. Werknemer zal per 365 aaneengesloten kalenderdagen niet meer dan 90 kalenderdagen ter plaatse voor stationering worden aangewezen.
- 3.3. Tussen twee periodes van aanwijzing ligt minimaal een periode op de standplaats ter grootte van de achterliggende stationering. Aanwijzing zal minimaal 14 dagen voor vertrek of zoveel eerder als mogelijk is, worden bekendgemaakt. Hiervan kan worden afgeweken gedurende de eerste maand van een stationeringproject.

4. Uitzonderingen

- 4.1. Bij verplichte stationering worden voor een bepaalde stationering overgeslagen, degenen:
 - a. die een in overleg vastgestelde vakantie hebben tijdens de stationeringperiode (zie Bijlage 9);
 - b. die in speciale sociale omstandigheden verkeren, zoals zieke gezinsleden e.d., een en ander ter beoordeling van het Hoofd P&O;
 - c. die in opleiding zijn voor een andere functie, een en ander ter beoordeling van het Sectiehoofd;
 - d. die ziek zijn, voorzover er aanwijzingen bestaan, dat de ziekte de aanvangsdatum van stationering zal overschrijden, een en ander ter beoordeling van de Medische Dienst.

5. Slotbepalingen

- 5.1. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet of waarin over de juiste toepassing van de regeling twijfel bestaat, zal in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisaties worden beslist.
- 5.2. Slechts in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisaties kan van deze regeling worden afgeweken.

Appendix I

Ondergetekende, wenst in de periode tot voor de volgende maand(en) of periodes 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 gezinstoelage zal rekening gehouden worden met:

- eventuele hogere kosten van levensonderhoud ter plaatse
- te onderhouden contacten met Nederland
- eventuele extra kosten met betrekking tot een ter plaatse gebruikelijk sociaal/cultureel leefpatroon, gerelateerd aan Nederlandse normen
- additionele kosten in verband met de vaste lasten van huisvesting in Nederland
- kosten van onderwijs, dat zoveel mogelijk volgens het Nederlandse onderwijssysteem dient te worden voortgezet.

Bijlage 12

Regeling huisvesting buiten de standplaats

1. Werkgever zal zorgen voor huisvesting voor buiten de standplaats overnachtende werknemers.
2. Huisvesting zal uitsluitend ter beschikking van de werknemer staan 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 het bovenstaande voldoet niet beschikbaar is, kan van de normen worden afgeweken.
4. De keuze van huisvesting zal door werkgever worden gemotiveerd ten overstaan van de werknemersorganisaties voor zover het meer dan incidentele overnachtingen betreft.

Bijlage 13

Regeling overplaatsing

Voor de werknemer die bij verandering van standplaats binnen Nederland, op verzoek van werkgever verhuist, geldt de volgende regeling:

1. Een herinrichtingvergoeding indien hij een zelfstandige huishouding voert en een woning met eigen stoffering bewoont en gaat bewonen; deze vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door middel van nota's aantoonbaar gemaakte kosten, met dien verstande dat de vergoeding niet meer dan € 1815,12 zal bedragen.
2. Voor zover niet in aanmerking komend voor de onder 1. vermelde vergoeding, een vergoeding van de door middel van nota's aantoonbaar gemaakte, niet onder 3. vallende kosten, tot een maximum van € 453,78.
3. Vergoeding van de kosten van overbrenging van zijn inboedel op een door werkgever vooraf goedgekeurde wijze; onder deze kosten worden mede begrepen de kosten van in- en uitpakken en van een transportverzekering (deze laatste tot een maximale dekking van € 1134,45 per vervoerde m3 inboedel).
4. In bijzondere gevallen kan het Hoofd P&O aanvullende vergoedingen toekennen.
5. Indien het dienstverband binnen één jaar na toekenning van de vergoeding op verzoek van de werknemer of wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7: 677 juncto 678 BW wordt verbroken, kan de verleende vergoeding worden teruggevorderd.

Bijlage 14

Regeling Dienst- en uniformkleding

1. Algemeen

- a. Werkgever stelt vast welke werknemers in diensttijd dienst- of uniformkleding dragen.
- b. Uniformkleding/dienstkleding en uitrustingsstukken worden aan werknemer gratis in bruikleen verstrekt.
- c. Herverstrekking vindt jaarlijks plaats naar behoefte van werknemer/werkgever onder inlevering van het oude uniformonderdeel c.q. onderdeel dienstkleding.

2. Onderhoud dienst- en uniformkleding

Onderhoud van de uniformkleding is voor eigen rekening van werknemer, doch maandelijks kunnen de kosten van eenmaal stomen van rok/spencer/blazer of uniformcolbert/-pantalon bij werkgever worden gedeclareerd. Stomen van mantel of jas mag maximaal twee keer per jaar worden gedeclareerd. Het wassen van de dienstkleding/overalls e.d. is voor rekening van werkgever.

3. Einde dienstverband

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

4. Slotbepalingen

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

Bijlage 15

Regeling militaire dienst

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

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

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

Bijlage 16

Regeling molestrisico en bedrijfsongeval

Betreffende de in lid 1., 2., 3. en 4. van deze bijlage genoemde uitkeringen zal nader onderzoek worden verricht aangaande de uitkeringsbedragen. Indien de resultaten van dit onderzoek aanleiding mochten geven tot aanpassing, zal hierover alsdan overleg plaatsvinden.

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

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

geldt de volgende regeling:

1. In geval van overlijden zal werkgever aan de personen als vermeld in artikel 10.8.1. van de CAO een uitkering verstrekken van één (laatstgenoten) jaarsalaris. De uitbetaling van de uitkering vindt na vaststelling van het overlijden ineens plaats.
2. In geval van overlijden kan - ter beoordeling van werkgever - aan de in artikel 10.8.2. bedoelde personen een uitkering verstrekken van een half (laatstgenoten) jaarsalaris. De uitbetaling van de uitkering vindt na vaststelling van het overlijden ineens plaats.
3. Ingeval van overlijden zal in het in artikel 10.8.3. bedoelde geval aan de personen die daarvoor naar het oordeel van werkgever in aanmerking komen, een eenmalige uitkering van € 2500,- worden gedaan.
4. In geval van blijvende algehele invaliditeit, zal werknemer twee (laatstgenoten) jaarsalarissen naar rato van invaliditeitsschaal in de verzekeringspolis ontvangen. De uitkering wordt verstrekt na vaststelling van de invaliditeit.
5. In geval van vermissing blijft conform de polisvoorwaarden van de collectieve ongevallenverzekering aanspraak op uitkering – zoals opgenomen in artikel 1, 2 en 3 van deze bijlage – bestaan indien buiten redelijke twijfel aannemelijk is dat de verzekerde als gevolg van een gedekt ongeval is overleden. Verzekeraar kan verlangen dat een verklaring van (een rechtsvermoeden van) overlijden wordt overlegd.
6. Voorwaarde voor toekenning van een uitkering is dat degenen die een uitkering zullen ontvangen
 - a. afstand doen van elke claim tot schadevergoeding terzake jegens werkgever en/of de bedrijven of instellingen waarvoor werkgever de aansprakelijkheid op zich heeft genomen
 - en/of
 - b. eventuele rechten op schadevergoeding terzake jegens één of meer derden aan werkgever hebben overgedragen en wel tot het bedrag van de uitkering.
7. De Collectieve Ongevallen verzekering biedt conform de polisvoorwaarden dekking voor de gevolgen van een gebeurtenis die (in) direct verband houdt met het terrorisme.
8. In bijzondere gevallen, bijvoorbeeld bij emigratie, zal op verzoek van betrokkene(n) afkoop van de onder 1., 2. of 4. vermelde uitkeringen kunnen plaatsvinden.
9. Van deze regeling kan in gunstige zin worden afgeweken in overleg tussen werkgever en werknemersorganisatie(s) indien sprake is van een dienststopdracht naar gebieden waar reeds aanzienlijk molestrisico aanwezig is.

Bijlage 17

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

1. De werkgever beoordeelt, bij welk oordeel het advies van de bedrijfsarts wordt betrokken, of en vanaf welk tijdstip, zij het wenselijk acht dat de werknemer die zwanger is niet langer in zijn functie wordt tewerkgesteld.
2. Aan de werknemer die zwanger is, kunnen door werkgever andere vervangende werkzaamheden worden aangeboden. De werknemer die deze werkzaamheden verricht, behoudt gedurende deze periode zijn vaste brutosalaris, evenals haar eventuele wisseldiensttoeslag welke voor zijn oorspronkelijke functie gold.
3. Indien werkgever geen andere passende werkzaamheden aanbiedt, heeft werknemer recht op wachtgeld ter grootte van 60% van het vaste basissalaris, tot het moment waarop de in artikel 3.1 van de WAZO bedoelde termijn van zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum aanvangt, dan wel indien dit eerder is tot het einde van het dienstverband. De werknemer maakt over deze non-activiteitsperiode aanspraak op vakantietoeslag op basis van deze uitkering. Tijdens deze non-activiteit zijn de artikelen 9.1., 9.2., 9.3., 10.1., 10.2., 10.4. en 10.5. alsmede de Bijlagen 2 en 10 van de CAO niet van toepassing.

Bijlage 18

Overgangsregeling flexibele uittreding

1. Deelnemer

- 1.1.a. Deelnemers aan de overgangsregeling flexibele uittreding kunnen zijn: werknemers die geboren zijn vóór 1 januari 1950 en bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd onafgebroken tenminste 10 jaar in dienst waren, en niet als overtollig moeten worden beschouwd of arbeidsongeschikt zijn.
- 1.1.b. Bij deeltijders dient onbedoeld voordeel door deelname aan de overgangsregeling voorkomen te worden. In het uiterste geval kan bij oneigenlijk gebruik van de regeling, ter beoordeling van het hoofd HRM, deelname geweigerd worden.
- 1.2. Deelneming is mogelijk vanaf de eerste van de maand volgende op het bereiken van de 60-jarige leeftijd en op ieder tijdstip na die datum tot de pensioneringsdatum, mits het voornemen tot deelneming tijdig overeenkomstig het bepaalde in artikel 2 aan werkgever is gemeld.
- 1.3. Als werknemer gaat deelnemen, eindigt het dienstverband vrijwillig vanaf die datum voor het deel van de werktijd dat men uitgetreden is als gevolg van deelneming aan deze regeling. Dit houdt in:
- dat de verzekering voor ZW, WIA en WW niet meer van toepassing is voor het gedeelte van de werktijd dat het dienstverband beëindigd is;
 - dat de zogenaamde volksverzekeringen als AOW en AWBZ wel van toepassing blijven.
- 1.4. Uitgesloten van deelneming zijn:
- werknemers die een volledige uitkering ontvangen ingevolge de ZW en/of WIA en/of WW;
 - werknemers die een gedeeltelijke uitkering ontvangen op grond van de regelingen zoals genoemd onder a. voor dat gedeelte van de werktijd dat men een uitkering ontvangt;
 - werknemers vallend onder een eventuele afvloeiingsregeling of non-activiteitsregeling.

2. Aanmelding

- 2.1. De overgangsmaatregel is eenmalig en uitsluitend aangeboden aan alle medewerkers die in aanmerking komen voor deelneming zoals omschreven in artikel 1 en nog niet deelnemer van de regeling flexibele uittreding waren per 31 december 2005. Zij hebben tot 1 maart 2006 kenbaar kunnen maken dat zij gebruik willen maken van de overgangsregeling. Op deze keuze kan niet meer worden teruggekomen.
- 2.2. De mededeling moet minimaal 12 maanden voor de gewenste ingangsdatum worden gedaan door de werknemer zelf.
- 2.3. De aanmelding voor de regeling geschiedt op vrijwillige basis door de werknemer. Voor deelneming aan de varianten a en b is instemming van de werkgever vereist.
- 2.4. Voor de ingangsdatum van de van toepassing zijnde variant van flexibele uittreding dient eventueel aanwezig oud-verlof of compensatieverlof te zijn opgenomen.

3. Varianten flexibele uittreding en toepassing

3.1.

a.

leeftijd	% werktijd	% uitgetreden	% loonsuppletie
60	60	40	32
61	60	40	32
62	60	40	32
63	60	40	32
64	60	40	32

b.

leeftijd	% werktijd	% uitgetreden	% loonsuppletie
60	100	-	-
61	90	10	8
62	60	40	32
63	50	50	40
64	-	100	80

c.1

leeftijd	% werktijd	% uitgetreden	% loonsuppletie
60	100	-	-
61	100	-	-
62	100	-	-
63	-	100	80
64	-	100	80

Bij variant c.1 kan naar keuze de volgende aanvullende regel (c.2) van toepassing zijn: - Diegenen die kiezen voor deze variant en werkzaam zijn in wisseldienst zullen niet worden verplicht tot het lopen van nacht- en weekenddiensten. Tevens zal deze werknemers geen verplicht overwerk worden opgedragen, tenzij door onvoorziene omstandigheden de geplande productie in gevaar komt. In deze sub-variant wordt de toeslag voor het werken op onregelmatige uren op de volgende wijze berekend:

- het toeslagpercentage van het individuele rooster wordt berekend (a).
- het toeslagpercentage van gelijke functionarissen - met een 40 uren werkweek - die een rooster kennen waarin alle onregelmatige diensten voorkomen wordt (b) genoemd.
- de feitelijke toeslag wordt als volgt bepaald;

a/b maal (b maal salaris)

Hierbij geldt:

- * Salaris = salaris horend bij de mediane salaristrede van de bij de betreffende functie horende salarisschaal.
- * De uitkomst van (b maal salaris) is gemaximeerd op de geldende maximale wisseldiensttoeslag.
- * De uitkomst a/b is gemaximeerd op één (1).

- 3.2. De nadere invulling van bovenstaande varianten van flexibele uittreding - uren per dag, dagen per week, verdeling over het jaar etc...) wordt na overleg tussen werknemer en werkgever door werkgever vastgesteld.
- 3.3. Plaatsing in de eigen functie d.m.v. bovenstaande 4 mogelijkheden van flexibele uittreding vormt de basis van de regeling. Indien bovenstaande varianten organisatorische problemen opleveren in een specifieke situatie bestaat de mogelijkheid dat werkgever de werknemer een afwijkende variant of een andere functie aanbiedt, waarbij de werknemer wel flexibel kan uittreden.
Het is dan de keuze van de werknemer in te gaan op de aangeboden variant danwel volledig werkzaam te blijven in de oude functie. In het geval een andere functie wordt aangeboden is Bijlage 2 artikel 1.5 niet van toepassing.
- 3.4. Vakantiedagen, ADV-dagen en ouderendagen worden naar rato van het arbeidspercentage toegekend. De hoogte van de reiskostenvergoeding wordt berekend naar rato van het aantal opkomsten.
In principe worden alle arbeidsvoorwaarden naar rato van het arbeidspercentage toegepast tenzij expliciet anders in deze regeling is opgenomen of in het geval van een afwijkende variant of een specifieke individuele invulling expliciet met de betrokken werknemer is afgesproken.
- 3.5. Bij parttimers en indien de werknemer gedeeltelijk aanspraken heeft op een uitkering ingevolge de ZW, WIA of WW worden de varianten naar rato toegepast met dien verstande dat iemand in alle gevallen gemiddeld minimaal 40% van een volledige werkweek aanwezig is.

4. Uitkering

- 4.1. Deelnemers aan de regeling Flexibele Uittreding ontvangen een loonsuppletie vanaf de datum waarop de regeling ingaat tot de eerste van de maand waarin de 65ste verjaardag valt, tenzij het dienstverband eerder door betrokkene beëindigd wordt, of - ingeval van eerder overlijden tot en met de volle kalendermaand volgend op dit overlijden, aan zijn weduwe/weduwnaar.
- 4.2. Het door een bepaald percentage werken verkregen inkomen + de loonsuppletie bedraagt 80% van het laatstgenoten inkomen. (Als inkomen geldt: 12 maal het vaste bruto maandsalaris, vermeerderd met eventuele wisseldiensttoeslag, 8% vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, alles gemeten op het moment van toetreding tot de regeling).
- 4.3. Deze loonsuppletie wordt aangepast met de loonmaatregelen voor zover deze een prijscompenserend karakter hebben.

5. Voortzetting pensioenregeling

- 5.1. Werkgever zal eraan meewerken dat de deelnemer, die op de dag voorafgaande aan die van de ingang van de uitkering, was opgenomen in het Pensioenfonds Transavia Grondpersoneel, op dezelfde wijze (op basis van 100% salaris) de pensioenopbouw kan voortzetten inclusief de gebruikelijke werknemers- en werkgeversbijdrage. De pensioengrondslag wordt aangepast met algemene salarismaatregelen voor werknemers vallend onder deze CAO.

6. (Andere) Betaalde Arbeid

- 6.1. De deelnemer verplicht zich geen andere dienstbetrekking of werkzaamheden met beloning te aanvaarden alvorens hiervoor schriftelijk toestemming te hebben verkregen van werkgever. Dit op straffe van stopzetting van de uitkering ingevolge deze regeling.
De deelnemer verplicht zich eveneens geen werkzaamheden zonder beloning te verrichten die op enigerlei wijze de positie van werkgever kunnen schaden alvorens hiervoor schriftelijk toestemming te hebben verkregen van werkgever. Dit op straffe van stopzetting van de uitkering ingevolge deze regeling.
- 6.2. Inkomsten uit arbeid en/of uitkering die samen met de aanvullende uitkering het laatstgenoten salaris voor ingang van de regeling - gecorrigeerd met prijscompenserende loonmaatregelen - te boven gaan, zullen tenzij schriftelijk anders is overeengekomen op de uitkering ingevolge deze regeling in mindering worden gebracht.

7. Kosten en duur van de regeling

- 7.1. De kosten van de regeling flexibele uittreding worden door de werkgever en de onder de werkingssfeer van deze CAO vallende werknemers gedragen en wel ieder voor 50%.
- 7.2. De actuele kosten voor de werknemers worden jaarlijks verrekend met de eindejaarsuitkering. Hiertoe vindt een vaste inhouding plaats bij de medewerkers die daadwerkelijk gebruik zullen maken van de overgangsregeling van 2% van de eindejaarsuitkering. Voor het restant wordt een variabele premie bij alle medewerkers vallend

onder de CAO Transavia Grondpersoneel op de eindejaarsuitkering ingehouden. Deze premie is afhankelijk van de actuele kosten van de overgangsregeling flexibele uittreding voor dat jaar en kan afhankelijk van het aantal deelnemers in een jaar oplopen tot maximaal 1,5%. Voor de medewerkers die gedurende het jaar uit dienst treden wordt de voor dat jaar begrote variabele werknemersbijdrage aan de overgangsregeling in mindering gebracht op de eindejaarsuitkering.

7.3 De overgangsregeling is van toepassing in de periode 31 december 2005 tot en met 31 december 2014.

8. Onvoorziene gevallen

Gevallen die in onderhavige regeling niet zijn voorzien zullen in overleg tussen werkgever en werknemer worden opgelost. Indien geen overeenstemming wordt bereikt beslist het Hoofd P&O.

Bijlage 19

Periodiek Beraad

Werkgever zal de werknemersorganisaties halfjaarlijks uitvoerig informeren, opdat zij inzicht kunnen 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 40 dagen (organisatiedagen) per jaar ter beschikking van de werknemersorganisaties gezamenlijk, te gebruiken door de werknemers voor organisatie-activiteiten, cursussen en ten behoeve van het deelnemen aan door werkgever met de werknemersorganisaties te houden vergaderingen. Het jaar wordt gerekend van 1 januari tot en met 31 december daaropvolgend. Niet in een jaar gebruikte dagen vervallen.
2. Indien voor de onder 1. bedoelde activiteiten meer dagen benodigd zijn dan door werkgever beschikbaar zijn gesteld, zal in overleg tussen werkgever en de betrokken werknemersorganisatie(s) dan ontstane situatie worden besproken.
3. De werknemersorganisaties geven zo mogelijk minimaal drie weken tevoren schriftelijk aan het Hoofd P&O op welke werknemers op welke data voor organisatie-activiteiten vrij van dienst willen zijn.
4. Indien de dienst dit toelaat, wordt de gevraagde tijd vrij van dienst gegeven.
5. De administratie van de organisatiedagen wordt bijgehouden door werkgever in de vorm van een rekening-courant.
6. Indien de beschikbaar gestelde dagen vrijwel gebruikt zijn, zal werkgever dit onmiddellijk aan de organisaties melden.
7. In overleg kan door partijen van deze regeling worden afgeweken.

Bijlage 21

Regeling onderzoeken vluchtveiligheid

1. In geval van voorvallen waarbij de vluchtveiligheid nadelig beïnvloed kan zijn of worden, kan werkgever een commissie van onderzoek instellen, met een alsdan nader te bepalen opdracht.
2. De commissie wordt belast met:
 - het vaststellen van de omstandigheden die geleid hebben of zouden kunnen leiden tot een vermindering van de vluchtveiligheid;
 - het doen van aanbevelingen ter voorkoming van dergelijke voorvallen.
3. De commissie brengt verslag uit aan werkgever.
Van het eindverslag zullen de werknemersorganisaties afschrift ontvangen.

Bijlage 22

Beroepsregeling

1. De werknemer die meent dat bij een ten aanzien van hem genomen beslissing of een hem gegeven opdracht zoals omschreven in artikel 11.3. van de CAO, gebruik te moeten maken van zijn beroepsmogelijkheden, zal zich hierbij in eerste instantie binnen tien dagen richten tot de naasthogere chef, nadat hij zijn chef schriftelijk hiervan in kennis heeft gesteld. Een kopie van zijn schrijven wordt aan zijn Personeelsmanager gezonden.
2. De naasthogere chef zal zich van relevante omstandigheden op de hoogte stellen en de betrokken werknemer en diens chef horen, waarbij hij zo mogelijk binnen 14 dagen één van de volgende uitspraken zal doen:
 - handhaven
 - wijzigen
 - intrekkenDeze uitspraak zal schriftelijk en met redenen omkleed aan de werknemer worden medegedeeld. Een kopie hiervan gaat naar de Personeelsmanager.
3. Indien de werknemer zich niet met de gegeven uitspraak kan verenigen, stelt hij binnen tien dagen zijn Afdelingshoofd schriftelijk op de hoogte, dat hij een beroepscommissie samengesteld wil zien.
4. Deze commissie heeft de volgende samenstelling:
 - a. een Personeelsmanager, niet behorende tot de sector van de werknemer, welke tevens als voorzitter zal optreden;
 - b. het Afdelingshoofd van de werknemer;
 - c. een door werknemer bereid gevonden OR-lid, dan wel een andere door hem bereid gevonden werknemer in dienst van werkgever.
5. De commissie zal zich van relevante omstandigheden op de hoogte stellen en zonodig de betrokken werknemer en diens chef horen. De beslissing van de commissie geschiedt bij meerderheid van stemmen. De commissie zal zo mogelijk binnen 14 dagen een uitspraak doen ten aanzien van de door de naasthogere chef genomen beslissing, te weten:
 - handhaven
 - intrekkenDe uitspraak van de commissie wordt aan de werknemer door het Afdelingshoofd schriftelijk 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 commissie, kan hij zijn 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

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

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

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

2. Tot het nemen van de in punt 1 genoemde maatregelen is slechts bevoegd het betreffende Afdelingshoofd.
3. Het Afdelingshoofd zal zich van de omstandigheden op de hoogte stellen en de betrokken werknemer horen en/of hem in de gelegenheid stellen het gebeurde te verklaren, waarbij het gestelde in artikel 11.1. van de CAO van toepassing is. De werknemer kan zich desgewenst ook binnen 48 uur na het gebeurde schriftelijk verantwoorden. Het Afdelingshoofd dient ter zake advies in te winnen van de Personeelsmanager.
4. Binnen uiterlijk zeven dagen na de termijn genoemd in lid 3. deelt het Afdelingshoofd de werknemer schriftelijk en met redenen omkleed mede welke disciplinaire maatregelen hij heeft getroffen.
5. De werknemer heeft het recht binnen vijf dagen, nadat hem de in lid 4. genoemde mededeling is gedaan van de genomen maatregel, schriftelijk in beroep te gaan bij de directie. In dit geval wordt de uitvoering van de disciplinaire maatregel opgeschort.
6. Indien de werknemer van de in lid 5. genoemde beroepsmogelijkheid gebruik heeft gemaakt, roept het Hoofd P&O een beroepscommissie bijeen. Deze commissie zal bestaan uit het Afdelingshoofd van de betrokken werknemer, het Hoofd P&O die als voorzitter fungeert en een door de werknemer aan te wijzen andere werknemer in dienst van werkgever of een in het bedrijf optredende functionaris van een werknemersorganisatie, partij bij deze CAO.

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

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

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

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

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

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

Bijlage 24

Overgangsprotocollen

- Protocol d.d. 5 maart 2004 betreffende de overgang van Transavia Bonded Stores medewerkers naar Eurest.
- Protocol d.d. 17 mei 2004 betreffende de overgang van Transavia "Callunit" medewerkers naar Cygnific.

Deze bijlagen zijn verkrijgbaar bij het secretariaat van Personeel & Organisatie.

Bijlage 25

Regeling betreffende werknemers in de functiegroepen 10, 11 en 12

1. In deze bijlage worden slechts die zaken benoemd die voor de werknemers in de functiegroepen 10, 11 en 12 afwijken van de CAO zoals deze voor de werknemers in de functiegroepen 1 tot en met 9 geldt.

2. Salarisregeling

Bijlage 2, artikelen 1.1, 1.2, 1.3.a en 1.4 zijn niet van toepassing.

- 2.1. Met inachtneming van de begripsbepalingen uit Bijlage 2 wordt ter vaststelling van het salaris van de werknemer in de functiegroepen 10, 11 en 12 Appendix I van deze regeling gehanteerd. Werknemers worden op basis van functie vergelijkingsonderzoek in functiegroepen ingedeeld. Indien de werknemer (nog) niet volledig voldoet aan de eisen, die worden gesteld aan de desbetreffende functie, kan werknemer gedurende een periode van maximaal zes maanden één functiegroep lager worden ingedeeld en als zodanig worden gesalarieerd.
- 2.2. Bij aanname is het salaris in beginsel gelijk aan het aanvangssalaris van de salarisgroep. Indien opleiding, ervaring, capaciteiten en dergelijke daartoe aanleiding geven kan een hoger aanvangssalaris worden toegekend. Hierbij wordt rekening gehouden met het salarisniveau van vergelijkbare, reeds in dienst zijnde werknemers.
- 2.3. De werknemer met een dienstverband van meer dan zes maanden wordt op iedere salarisdag een periodiek als vermeld in Appendix I toegekend, een en ander tot het functiegroepmaximum. Voor de regeling betreffende het uiterste functiegroepmaximum wordt verwezen naar Bijlage 2, lid 1.3.b.
- 2.4. Onder promotie wordt verstaan iedere functiegroepverhoging. Ingeval van promotie wordt de werknemer ingeschaald in de hogere salarisgroep waarbij rekening wordt gehouden met zijn oudere salarisniveau en het salarisniveau van vergelijkbare werknemers en/of overige werknemers op de afdeling.

3. Regeling woon-/ werkverkeer

Bijlage 4 is niet van toepassing op werknemers waarvoor werkgever op andere wijze in vervoer zorgdraagt. Bijlage 4 artikel 3 is niet van toepassing.

4. Verblijfkosten buiten de standplaats

In beginsel is Bijlage 5 niet van toepassing. Ingeval de werknemer een dienstreis moet maken zullen de actuele reële kosten kunnen worden gedeclareerd. In overleg met de leidinggevende van de werknemer kan echter besloten worden Bijlage 5 wel van toepassing te laten zijn, indien de aard van de dienstreis en/of de lengte ervan hiertoe aanleiding geven.

5. Bijzondere toeslagen en uitkeringen

Hoofdstuk 8 sub a, b, c, e, en Bijlage 7 lid 1, 4 en 5 zijn niet van toepassing.

- 5.1 De werknemer is zelf verantwoordelijk voor het aanhouden van een vijfdaagse, 40-urige werkweek, gemiddeld op jaarbasis. In het algemeen heeft de werknemer dan ook geen recht op compensatie voor het verrichten van arbeid op van het normaal geldende rooster afwijkende tijden.
- 5.2 Bijlage 7B is niet van toepassing.

6. Regeling dienstreizen

Bijlage 8 is niet van toepassing.

7. Stationeringregeling

Bijlage 11, lid 1.11, 1.12 en 1.13 en lid 3 zijn niet van toepassing. Werkgever bepaalt na overleg met de werknemer de lengte van de stationeringperiode en in overleg met de werknemer het aansluitende stationeringverlof, waarbij het maximum in lid 1.12 van Bijlage 11 niet zal worden overschreden.

8. Slotbepaling

In gevallen waarin over de juiste toepassing van deze regeling twijfel bestaat zal in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisaties worden beslist.

Appendix I

"Transavia-Salarisschalen per 01-07-2008

	Groep 10	Groep 11	Groep 12
Minimum	2795,82	3230,44	3900,60
Maximum	4636,88	5342,61	6587,35
Uitloop 1	4723,39	5439,54	6706,16
Uitloop 2	4809,89	5536,47	6824,97
Periodiek	86,51	96,93	118,81

Inclusief 3,5% loonsverhoging per 1 juli 2008

Per 1 juli 2008 bedraagt de wisseldienstvermenigvuldigingsfactor bruto € 34,95

Appendix II

"Transavia-Salarisschalen per 01-04-2009

	Groep 10	Groep 11	Groep 12
Minimum	2893,68	3343,51	4037,13
Maximum	4799,17	5529,60	6817,90
Uitloop 1	4888,70	5629,92	6940,87
Uitloop 2	4978,24	5730,24	7063,84
Periodiek	89,53	100,32	122,97

Inclusief 3,5% loonsverhoging per 1 april 2009"

Per 1 april 2009 bedraagt de wisseldienstvermenigvuldigingsfactor bruto € 36,17

Bijlage 26

Regeling functieclassificatie Transavia

1. Werkgever hanteert het functieclassificatiesysteem ORBA van de Algemene Werkgeversvereniging (AWVN).
2. De (referentie)functies van werkgever worden gewogen en ingedeeld door de functieclassificatie-deskundigen van de AWWN. De functieclassificatiedeskundigen komen met een indelingsadvies voor de betreffende functie.
3. Het indelingsadvies van de AWWN wordt door een indelingscommissie beoordeeld. Deze commissie stelt de uiteindelijke indeling vast. De samenstelling van de indelingscommissie is afhankelijk van de (indicatieve) functiegroep van de betreffende functie.

Ten behoeve van de wegingen en waarderingen van de functies tot en met functiegroep 9 is de samenstelling als volgt:

6 vaste leden en 2 wisselende leden:

- Vast:
- Voorzitter
 - Hoofd HRM
 - 3 vertegenwoordigers van verschillende sectoren binnen Transavia
 - AWWN-deskundige
- Variabel:
- Betrokken Personeelsmanager
 - Direct betrokken leidinggevende

Ten behoeve van de wegingen en waarderingen van de functies vanaf functiegroep 10 is de samenstelling als volgt:

4 vaste leden en 2 wisselende leden:

- Vast:
- Voorzitter
 - Hoofd HRM
 - Directieleden
 - AWWN-deskundige
- Variabel:
- Betrokken Personeelsmanager
 - Direct betrokken leidinggevende

4. Indien de werknemer het niet eens is met zijn indeling kan hij in beroep gaan tegen deze indeling.
Er zijn twee beroepsgangen:
 - a. de interne beroepscommissie;
 - b. de externe beroepscommissie.
5. Indien de werknemer het niet eens is met zijn indeling kan hij in beroep gaan tegen zijn indeling binnen zes weken nadat het indelingsbesluit aan hem is kenbaar gemaakt. Hij dient hiertoe een schriftelijk en met redenen omkleed bezwaarschrift in bij de voorzitter van de interne beroepscommissie. Een kopie van dit bezwaarschrift moet worden gestuurd naar de betrokken lijnmanager.

De interne beroepscommissie is samengesteld uit:

- ORBA - Coördinator (Voorzitter)
- een Personeelsmanager van een andere sector dan waarin de betrokken werknemer werkzaam is
- een ter zake deskundige werknemer van werkgever te benoemen door de Ondernemingsraad.

De interne beroepscommissie stuurt de werknemer die een bezwaarschrift heeft ingediend een bericht van ontvangst waarin tevens de verdere procedure wordt vermeld.

Uiterlijk een maand na ontvangst van het bezwaarschrift neemt de interne beroepscommissie één van de navolgende besluiten:

- a. het beroep wordt niet ontvankelijk verklaard
- b. het beroep wordt afgewezen
- c. het beroep wordt terugverwezen naar de indelingscommissie

De interne beroepscommissie neemt alleen unanieme besluiten. In het geval dat de interne beroepscommissie ad a of ad b besluit informeert de interne beroepscommissie de betrokken werknemer binnen twee weken na het genomen besluit. Een kopie van dit bericht zal worden gestuurd naar de betrokken lijnmanager.

In het geval dat de interne beroepscommissie ad c besluit zal de indelingscommissie schriftelijk worden verzocht het bezwaar in behandeling te nemen. Een kopie van dit verzoek zal worden gestuurd naar de betrokken werknemer en de betrokken lijnmanager.

De indelingscommissie zal uiterlijk zes weken na ontvangst van het verzoek schriftelijk een advies uitbrengen aan de interne beroepscommissie, dat in principe bindend is. Indien de interne beroepscommissie zwaarwegende bezwaren heeft om het advies over te nemen zal zij in overleg treden met de indelingscommissie. De interne beroepscommissie is niet bevoegd het advies van de indelingscommissie naast zich neer te leggen. Uiterlijk twee weken na ontvangst van genoemd verslag neemt de interne beroepscommissie een besluit. De beslissing wordt de werknemer schriftelijk medegedeeld. Een kopie van de beslissing wordt gestuurd naar de betrokken lijnmanager.

Als ingangsdatum voor eventuele salariële gevolgen van de beroepsprocedure geldt de 1e van de maand die volgt op de datum waarop de Voorzitter van de interne beroepscommissie het bezwaarschrift heeft ontvangen. (Indien sprake is van herclassificatie geldt als ingangsdatum de datum zoals genoemd onder 8).

6. Indien de werknemer zich niet kan verenigen met het door de interne beroepscommissie genomen besluit, kan hij binnen een maand na de kennisgeving daarvan schriftelijk en met redenen omkleed bezwaar aantekenen bij het Hoofd P&O t.b.v. de externe beroepscommissie. Een kopie van dit bezwaar moet worden gestuurd naar de betrokken lijnmanager.

De externe beroepscommissie is samengesteld uit:

- Hoofd P&O (voorzitter)
- een niet eerder bij het functieonderzoek betrokken functieclassificatiedeskundige van de AWWN.
- een functieclassificatiedeskundige te benoemen door de werknemersorganisatie waarvan de betrokken werknemer lid is; indien de werknemer niet is aangesloten bij een door werkgever erkende werknemersorganisatie zal de beroepscommissie uit de eerste twee leden bestaan.

De externe beroepscommissie zal uiterlijk drie maanden na ontvangst van het bezwaarschrift een unaniem en bindend besluit nemen en de werknemer hiervan in kennis stellen. Een kopie van dit besluit zal worden gestuurd naar de indelingscommissie en de betrokken lijnmanager.

7. Indien de functionaris ingedeeld wordt in een hogere functiegroep, wordt de hoogte van het nieuwe salaris vastgesteld op basis van het promotie-artikel (Bijlage 2, lid 1.4).

8. Indien de werknemer en/of de werkgever van mening is/zijn dat belangrijke wijzigingen zijn opgetreden in de functie-inhoud die in de functieomschrijving niet of onvoldoende tot uitdrukking komen, kan een aanvraag tot herclassificatie worden ingediend. Hiertoe dient men een door zowel de werknemer als de leden van de indelingscommissie (zoals genoemd onder punt 3, m.u.v. de voorzitter) ondertekende aangepaste c.q. nieuwe functieomschrijving in te dienen bij de Voorzitter van de indelingscommissie met een kopie aan de lijnmanager.

De indelingscommissie komt twee maal per jaar, in de maanden april en oktober, bijeen. Na het in behandeling nemen van de aanvraag tot herclassificatie zal de indelingscommissie binnen een maand een indelingsbesluit nemen. Deze beslissing wordt schriftelijk via de Personeelsmanager aan betrokkene(n) medegedeeld met een kopie aan de lijnmanager. Als ingangsdatum voor eventuele salariële gevolgen van de procedure herclassificatie geldt de 1e van de maand die volgt op de datum waarop de Voorzitter van de indelingscommissie de aanvraag tot herclassificatie heeft ontvangen.

Voor de desbetreffende werknemer staan de beroepsprocedures als genoemd onder 5 en 6 open.

Werkgever zal één keer per twee jaar de mogelijkheden van herclassificatie van de functieomschrijving zoals opgenomen in dit artikel bij haar medewerkers onder de aandacht brengen.

Bijlage 27

Werk- en rusttijdenregeling wisseldienstpersoneel anders dan Technische Dienst

Deze werk- en rusttijden regeling bestaat uit de hoofdstukken:

- I. Algemeen
- II. Definities
- III. Procedures voor roostervaststelling
- IV. Bepalingen t.a.v. de afstemming van het rooster op de actuele situatie en daaraan gekoppelde bepalingen t.a.v. compensatie
- V. Dienstruilingsregels
- VI. Aanvragen van verlof
- VII. Bepalingen t.a.v. humanisatiedagen en bonus
- VIII. Klachtenregeling

I. Algemeen

- In gevallen waarin deze regeling niet voorziet of waarin over de juiste toepassing van de regeling twijfel bestaat, zal in overleg tussen werkgever en werknemersorganisaties worden beslist. In spoedeisende gevallen zal dit overleg naderhand plaatsvinden.
- Per basisrooster kan werkgever in overleg met de Ondernemingsraad of de Groepscommissie afwijkingen op deze WRR overeenkomen indien de WRR de praktische toepasbaarheid van een optimaal rooster in de weg staat. De vakorganisaties volgen in beginsel de goedkeuring van de Ondernemingsraad of de Groepscommissie. Werkgever stelt de vakorganisaties binnen 5 dagen schriftelijk op de hoogte van een door de Ondernemingsraad of de Groepscommissie goedgekeurde afwijking van de WRR. Afwijkingen worden dan bekrachtigd.
- Bij ingrijpende wijzigingen van het bedrijfsdrukteprofiel ten gevolge van veranderingen in de bedrijfsvoering, zullen de eventuele consequenties t.a.v. de toepasbaarheid van deze regeling door werkgever in overleg met werknemersorganisaties worden gezien.

II. Definities

Arbeidstijd

De tijd gedurende welke de werknemer arbeid verricht.

Rusttijd

De tijd dat de werknemer geen arbeid verricht of dienst heeft.

Dienst

Een tijdsruimte waarin arbeid wordt verricht (arbeidstijd + pauze).

Week

Kalenderweek, periode die aanvangt op maandag 00.00 uur en eindigt op de daaropvolgende zondag om 24.00 uur.

Dagdienst

Een dienst waarbij meer dan 1 uur ingeroosterd is tussen 06.00 uur en 19.00 uur.

Avonddienst

Een dienst waarbij meer dan 1 uur ingeroosterd is tussen 19.00 uur en 24.00 uur.

Nachtdienst

Een dienst waarbij geheel of gedeeltelijk in de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur arbeid wordt verricht.

Kernnachtdienst

Een dienst waarbij sprake is van meer dan 1 ingeroosterd uur tussen 01.00 uur en 05.00 uur.

Reservedienst

Reservediensten zijn diensten met als doel flexibel te kunnen reageren op ziekte, verlof of wijzigingen in de productie of voor de opvang van niet-operationele werkzaamheden/neventaken.

Reeks

Drie tot en met zeven achtereenvolgende diensten.

Roosterweekend

Een aaneengesloten periode van vrije tijd van 55 uur tussen 20.00 uur en 07.00 uur.

Niet-operationele werkzaamheden/neventaken

Werkzaamheden die los staan van de productie (vergaderingen, cursussen, etc.).

Overdracht

Het bij de wisseling van twee ingeroosterde diensten overdragen van informatie betreffende de operatie, met als doel het waarborgen van de continuïteit van de operatie.

Toewijzing diensten

In het rooster wordt een dienst toegewezen aan de dag waarop de meeste uren vallen.

Vrij van rooster

Een dag waaraan geen dienst is toegewezen.

Compensatie

Vrije tijd ontstaan door:

- een ingreep in ingeroosterde vrije tijd, ter compensatie van de verloren gegane vrije tijd.
- het verschuiven van een dienst binnen vastgestelde periodes.
- werken op feestdagen en alle overige werkzaamheden waarvoor compenserende vrije tijd wordt gegeven.

III. Procedures voor roostervaststelling

Algemeen

Bij het vaststellen van de roosters worden de wettelijke normen t.a.v. werktijden in acht genomen.

1. Planning/publicatieperiode

Een basisrooster, dat een seizoen bestrijkt, wordt uiterlijk 4 weken voordat het rooster ingaat bekend gemaakt. Het actuele weekrooster wordt minimaal 2 weken van tevoren verstrekt. Hierin zijn op basis van de actuele productie, reservendiensten ingevuld.

2. Ingeroosterde vrije tijd

- a. De werkgever kan met ingang van 1 november 1995 op jaarbasis maximaal 15 vrije dagen (in hele en/of halve vrije dagen) inroosteren als vrij van rooster die (achteraf) worden afgeboekt van de tegoeden aan:
 - ADV-dagen
 - humanisatiedagen
 - penaltycompensatie
 - feestdagencompensatie
 - eventuele overige compensatie of vakantieverlof uit voorgaande jaren, waarbij in overleg tussen de individuele medewerker en werkgever de prioriteit wordt bepaald.
- b. De werknemer geniet minimaal 6 vrije dagen per 3 weken, waarvan 2 maal een roosterweekend. Tenminste één van deze roosterweekends wordt ingeroosterd in een kalenderweekend.

3. Arbeidstijden en rusttijden

Minimum rusttijden

- a. Een onafgebroken wekelijkse rust van hetzij 36 uur per periode van 7 maal 24 uur hetzij 60 uur per periode van 9 maal 24 uur (deze 60 uur is 1 maal per 5 weken in te korten tot 32 uur).
- b. Een onafgebroken dagelijkse rust van 11 uur per 24 uur (1 maal per periode van 7 maal 24 uur in te korten tot 8 uur).

Maximum arbeidstijden

- a. Arbeidstijd per dienst: 10 uur
- b. Arbeidstijd per 4 weken: gemiddeld 50 uur per week (200 uur)

Aanvullende regels indien er sprake is van nachtdiensten

- a. Minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur: 14 uur (1 maal per periode van 7 maal 24 uur in te korten tot 8 uur).
- b. Minimum rust na reeks nachtdiensten (3 t/m 7): 48 uur.
- c. Maximum arbeidstijd per nachtdienst: 9 uur
- d. Maximum aantal nachtdiensten: 28 per 13 weken. Hierbij geldt dat op jaarbasis bij maximaal 75 actueel gelopen diensten sprake mag zijn van meer dan 1 ingeroosterd uur tussen 01.00 en 05.00 uur.
- e. Maximum aantal nachtdiensten voor check-in medewerkers: 35 per 13 weken of ten hoogste 20 uren arbeid in elke periode van twee achtereenvolgende weken tussen 00.00 en 06.00 uur. Hierbij geldt dat op jaarbasis bij maximaal 75 actueel gelopen diensten sprake mag zijn van meer dan 1 ingeroosterd uur tussen 01.00 en 05.00 uur.
- f. Maximum aantal nachtdiensten indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen: 52 per 13 weken.
- g. Maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten: 7
- h. Het maximaal aantal actueel te lopen nachtdiensten op jaarbasis als bedoeld onder d bedraagt 75. Alleen op vrijwillige basis kan hiervan worden afgeweken waardoor maximaal 80 nachten als bedoeld onder d actueel gelopen kunnen worden. Dit dient verantwoord en noodzakelijk te zijn, zulks ter beoordeling van het verantwoordelijke management.
- i. Het maximum van 75 nachten als bedoeld onder d geldt niet voor wisseldienstmedewerkers voor de IT-Europa operatie. Voor hen geldt een maximum van 112 feitelijk te lopen nachten als bedoeld onder d. Zij ontvangen dezelfde wisseldiensttoeslag behorend bij het rooster van hun team op Schiphol.

Aanvullende regels indien er sprake is van avonddiensten

- De som van het aantal actueel gelopen avonddiensten en kernnachtdiensten dient de 150 per jaar (periode april - april) niet te overschrijden.

4. Niet-operationele werkzaamheden/neventaken en overdracht

- a. Uitgangspunt is dat niet-operationele werkzaamheden en neventaken zoveel mogelijk tijdens de dienst plaatsvinden, en vooraf - indien mogelijk - worden ingeroosterd als de werkzaamheden dat toelaten. Het bijwonen van vergaderingen buiten het rooster genereert geen extra compensatie, maar wordt vergoed volgens het tijd voor tijd principe.

- b. Personeel dat een coördinerende of superviserende rol heeft dient de dienst over te dragen. Een vastgestelde periode voor overdracht wordt ingeroosterd. Indien de actuele overdracht korter of langer duurt, wordt dit niet in mindering gebracht op de arbeidstijd respectievelijk niet behandeld als overwerk zoals omschreven in de CAO.

IV. Bepalingen t.a.v. de afstemming van het rooster op de actuele situatie en daaraan gekoppelde bepalingen t.a.v. compensatie

1. Verschuiven van aanvangstijden van diensten

Bij het afstemmen van het rooster op de actuele situatie gelden de volgende regels:

1.1 Reservediensten

- Reservediensten worden standaard ingeroosterd als dagdiensten.
- De aanvangstijden van reservediensten kunnen tot 24 uur voor aanvang van de dienst door de werkgever worden gewijzigd.
- Indien door de werkgever de aanvangstijd van een reserve-dienst in de periode vanaf 24 uur voor aanvang van de dienst wordt gewijzigd, geldt een compensatie van 50% voor alle werkuren welke niet samenvallen met de oorspronkelijke geroosterde uren, met dien verstande dat voor minder dan 1 uur geen compensatie geldt.
- Indien door de werkgever de aanvangstijd van een reserve-dienst in de periode vanaf 48 uur tot 24 uur voor aanvang van de dienst wordt gewijzigd, geldt een compensatie van 25% voor alle werkuren welke niet samenvallen met de oorspronkelijk geroosterde uren, met dien verstande dat voor minder dan 1 uur geen compensatie geldt.
- Indien een reeks diensten wordt gewijzigd door de werkgever, geldt de compensatie uitsluitend voor de eerste dienst.
- Het aantal reservediensten bedraagt jaarlijks, over de periode 1 april tot 1 april, maximaal 50.

1.2 Verschoven diensten

Indien door de werkgever de aanvangstijd van een (niet-reserve)-dienst wordt verschoven geldt:

- binnen 14 dagen voor aanvang van de dienst vindt het verschuiven van diensten plaats na overleg met werknemer, waarbij zoveel mogelijk rekening gehouden wordt met belangen van werknemer;
- binnen 14 dagen voor aanvang van de dienst een compensatie van 25% voor alle uren welke niet samenvallen met de oorspronkelijk geroosterde uren;
- binnen 72 uur voor aanvang van een dienst een compensatie van 50% voor alle uren die niet samenvallen met de oorspronkelijk geroosterde uren;
- indien een reeks diensten wordt verschoven door de werkgever, geldt de compensatie uitsluitend voor de eerste dienst.

1.3 Ingrep in vrije tijd

Ingrepen in vrije tijd vinden plaats na overleg met de werknemer, waarbij werkgever in de afweging van de belangen van werkgever enerzijds en de werknemer anderzijds de uiterste zorgvuldigheid zal betrachten.

Indien op een vrij van roosterdag gewerkt dient te worden geldt:

- binnen een periode van 14 dagen een compensatie van 50%
- binnen een periode van 72 uur een compensatie van 100%

2. Aanwijzen vrij van dienst

De werkgever kan een hele of halve reservedienst aanwijzen als vrij van dienst ten laste van:

- * saldo compensatieverlof
- * saldo eventuele verlof voorgaande jaren
- * ADV-dagen

Hierbij geldt dat:

- indien het saldo van genoemde verlofdagen hoger is dan 5, werkgever tot 24 uur voor aanvang van een dienst een hele of halve reservedienst aan kan wijzen als vrij van dienst;
- indien het saldo van genoemde verlofdagen kleiner of gelijk is dan 5, werkgever tot 72 uur voor aanvang van een dienst een hele of halve reservedienst aan kan wijzen als vrij van dienst;
- de werkgever kan toestaan, indien de werknemer daarmee instemt, dat een werknemer tijdelijk een negatief saldo compensatieverlof opbouwt.

V. Dienstruilingsregels

1. Werknemers kunnen een ruiling van een of meerdere diensten ter goedkeuring voorleggen aan het afdelingshoofd.
2. Ruilingen zijn alleen bespreekbaar indien ze betrekking hebben op omzettingen binnen een periode van 4 weken. Het afdelingshoofd kan bij uitzondering bepalen een ruiling buiten de periode van 4 weken tot stand te brengen.
3. Ruilingen dienen aan de minima van de CAO en de WRR te voldoen.
4. Ruilingen moeten door alle betrokkenen worden geaccepteerd.
5. Ruilingen genereren geen compensatie.

VI. Aanvragen van verlof

Werknemers kunnen verlofdagen aanvragen bij het afdelingshoofd. Het aanvragen en toekennen van vakantie geschiedt conform CAO (Bijlage 9).

VII. Bepalingen t.a.v. humanisatiedagen en bonus

1. Humanisatiedagen

Medewerkers van de Operationele Dienst die actueel op jaarbasis 60 of meer kernnachtdiensten hebben gelopen genereren humanisatie-dagen .

kernnachtdiensten	humanisatiedagen		
	jonger dan 55 jaar	55 jaar en ouder en dienstverband korter dan 15 jaar	55 jaar en ouder en dienstverband van 15 jaar of meer
van 60 t/m 64	1	4	4
van 65 t/m 69	2	5	5
van 70 t/m 74	3	6	0
van 75 t/m 80	4	7	0

Hierbij gelden de volgende regels voor de telling:

- vroege ochtenddiensten met een aanmeldingstijdstip tussen 04.00 en 05.00 lokale tijd (beide tijdstippen inbegrepen) tellen mee als een derde kernnachtdienst voor de bepaling van het aantal humanisatiedagen;
- voor de bepaling van de bonus tellen genoemde vroege ochtenddiensten mee als een halve kernnachtdienst;

Medewerkers van 55 jaar en ouder en minimaal 15 jaar dienstverband bij werkgever die een rooster lopen van 70 of meer ingeroosterde kernnachtdiensten ontvangen direct na een aaneengesloten nachtdienstperiode een dag extra rust. In dit geval vervallen de humanisatiedagen.

Niet in het kalenderjaar opgenomen opgenomen humanisatiedagen vervallen aan het eind van het jaar. Niet opgenomen dagen komen niet voor uitbetaling in aanmerking.

2. Bonus

- Medewerkers van de Operationele Dienst die actueel op jaarbasis 60 of meer kernnachtdiensten hebben gelopen genereren een bonus. Hierbij is het minimum bonusbedrag van € 600 van toepassing en wordt voor iedere kernnachtdienst boven de 60 kernnachtdiensten € 40 uitgekeerd. Bij meer dan 75 kernnachtdiensten wordt over het meerdere geen extra bonus toegekend.
- Geplande kernnachtdiensten in het rooster die als gevolg van de dienstuitvoering (zoals stationering en organisatieverlof) vervallen, worden ten behoeve van de bonus wel meegeteld.
- Voor de deelnemers aan de middelloonregeling (geborend in of ná 1950 of in dienst óp of ná 1 januari 2006) is de bonus pensioengevend. De reguliere werknemers- en werkgeversbijdrage in de pensioenpremie zijn hier van toepassing.
- Het aantal daadwerkelijk gelopen nachten per jaar wordt gemeten in de periode van april tot april van het jaar daaropvolgend. De uitbetaling van de bedragen vindt in mei plaats en heeft betrekking op het voorafgaande jaar.

VIII. Klachtenregeling

Indien er klachten zijn t.a.v. de uitvoering van deze regeling zal overleg plaatsvinden tussen werknemer en het afdelingshoofd. Indien dit niet tot bevredigende oplossingen leidt staat de Beroepsregeling uit de CAO open.

Bijlage 28

Werk- en rusttijden regeling wisseldienstpersoneel Technische Dienst

Deze regeling geldt voor werknemers werkzaam in de wisseldienst bij de Technische Dienst.

Deze werk- en rusttijden regeling bestaat uit de hoofdstukken:

- I. Algemeen
- II. Definities
- III. Procedures voor roostervaststelling
- IV. Bepalingen t.a.v. de afstemming van het rooster op de actuele situatie bij werkzaamheden op Schiphol en daaraan gekoppelde bepalingen t.a.v. compensatie
- V. Dienstruilingsregels
- VI. Aanvragen van verlof
- VII. Bepalingen t.a.v. humanisatiedagen en bonus
- VIII. Klachtenregeling

I. Algemeen

- In gevallen waarin deze regeling niet voorziet of waarin over de juiste toepassing van de regeling twijfel bestaat, zal in overleg tussen werkgever en werknemersorganisaties worden beslist. In spoedeisende gevallen zal dit overleg naderhand plaatsvinden.
- Per basisrooster kan werkgever in overleg met de Ondernemingsraad of de Groepscommissie afwijkingen op deze WRR overeenkomen indien de WRR de praktische toepasbaarheid van een optimaal rooster in de weg staat. De vakorganisaties volgen in beginsel de goedkeuring van de Ondernemingsraad of de Groepscommissie. Werkgever stelt de vakorganisaties binnen 5 dagen schriftelijk op de hoogte van een door de Ondernemingsraad of de Groepscommissie goedgekeurde afwijking van de WRR. Afwijkingen worden dan bekrachtigd.
- Bij ingrijpende wijzigingen van het bedrijfsdrukteprofiel ten gevolge van veranderingen in de bedrijfsvoering, zullen de eventuele consequenties t.a.v. de toepasbaarheid van deze regeling door werkgever in overleg met werknemersorganisaties worden gezien.

II. Definities

Arbeidstijd

De tijd gedurende welke de werknemer arbeid verricht.

Rusttijd

De tijd dat de werknemer geen arbeid verricht of dienst heeft.

Dienst

Een tijdsruimte waarin arbeid wordt verricht (arbeidstijd + pauze).

Week

Kalenderweek, periode die aanvangt op maandag 00.00 uur en eindigt op de daaropvolgende zondag om 24.00 uur.

Dagdienst

Een dienst waarbij meer dan 1 uur ingeroosterd is tussen 06.00 uur en 19.00 uur.

Avonddienst

Een dienst waarbij meer dan 1 uur ingeroosterd is tussen 19.00 uur en 24.00 uur.

Nachtdienst

Een dienst waarbij geheel of gedeeltelijk in de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur arbeid wordt verricht.

Kernnachtdienst

Een dienst waarbij sprake is van meer dan 1 ingeroosterd uur tussen 01.00 uur en 05.00 uur.

Reservedienst

Reservediensten zijn diensten met als doel flexibel te kunnen reageren op ziekte, verlof of wijzigingen in de productie of voor de opvang van niet-operationele werkzaamheden/neventaken.

Reeks

Drie tot en met zeven achtereenvolgende diensten.

Roosterweekend

Een aaneengesloten periode van vrije tijd van 55 uur tussen 20.00 uur en 07.00 uur.

Niet-operationele werkzaamheden/neventaken

Werkzaamheden die los staan van de productie (vergaderingen, cursussen, etc.).

Overdracht

Het bij de wisseling van twee ingeroosterde diensten overdragen van informatie betreffende de operatie, met als doel het waarborgen van de continuïteit van de operatie.

Toewijzing diensten

In het rooster wordt een dienst toegewezen aan de dag van aanvang.

Vrij van rooster

Een dag waaraan geen dienst is toegewezen.

Compensatie

Vrije tijd ontstaan door:

- een ingreep in ingeroosterde vrije tijd, ter compensatie van de verloren gegane vrije tijd.
- het verschuiven van een dienst binnen vastgestelde periodes.
- werken op feestdagen en alle overige werkzaamheden waarvoor compenserende vrije tijd wordt gegeven.

III. Procedures voor roostervaststelling

Algemeen

Bij het vaststellen van de roosters worden de wettelijke normen t.a.v. werktijden in acht genomen.

1. Planning/publicatieperiode

Een basisrooster wordt uiterlijk 4 weken voordat het rooster ingaat bekend gemaakt.

Elke week wordt, uiterlijk om donderdag 12.00 uur de indeling voor de daaropvolgende vier weken aan de medewerker bekendgemaakt. Daarbij wordt de invulling van de Reservediensten voor de eerstkomende twee weken aangegeven.

2. Ingeroosterde vrije tijd

- a. De werkgever kan op jaarbasis in het rooster maximaal 15 "vrije" dagen inroosteren als vrij van rooster. Het aantal ingeroosterde dagen wordt zoveel mogelijk van het toegekende adv-dagen tegoed afgeboekt. De overige ingeroosterde vrije dagen zijn voor rekening van de werkgever.
- b. De werknemer geniet minimaal 6 vrije dagen per 3 weken, waarvan 2 maal een roosterweekend. Tenminste één van deze roosterweekends wordt ingeroosterd in een kalenderweekend.

3. Arbeidstijden en rusttijden

Minimum rusttijden

- a. Een onafgebroken wekelijkse rust van hetzij 36 uur per periode van 7 maal 24 uur hetzij 60 uur per periode van 9 maal 24 uur (deze 60 uur is 1 maal per 5 weken in te korten tot 32 uur).
- b. Een onafgebroken dagelijkse rust van 11 uur per 24 uur (1 maal per periode van 7 maal 24 uur in te korten tot 8 uur).

Maximum arbeidstijden

- a. Arbeidstijd per dienst: 10 uur
- b. Arbeidstijd per 4 weken: gemiddeld 50 uur per week (200 uur)

Aanvullende regels indien er sprake is van nachtdiensten

- a. Minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur: 14 uur (1 maal per periode van 7 maal 24 uur in te korten tot 8 uur).
Alleen bij diensten op Schiphol zal indien een nachtdienst wordt gevolgd door een avonddienst of door een dagdienst tussen de twee diensten minimaal 30 uur hersteltijd in acht worden genomen, tenzij met bewilliging een kortere periode wordt overeengekomen. Echter nooit korter dan 24 uur.
- b. Minimum rust na reeks nachtdiensten (3 t/m 7): 48 uur.
- c. Maximum arbeidstijd per nachtdienst: 9 uur
- d. Maximum aantal nachtdiensten: 28 per 13 weken. Hierbij geldt dat op jaarbasis bij maximaal 75 actueel gelopen diensten sprake mag zijn van meer dan 1 ingeroosterd uur tussen 01.00 en 05.00 uur.
- e. Maximum aantal nachtdiensten indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen: 52 per 13 weken.
- f. Maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten: 7
- g. Het maximaal aantal actueel te lopen nachtdiensten op jaarbasis als bedoeld onder d bedraagt 75. Alleen op vrijwillige basis kan hiervan worden afgeweken waardoor maximaal 80 nachten als bedoeld onder d actueel gelopen kunnen worden. Dit dient verantwoord en noodzakelijk te zijn, zulks ter beoordeling van de betrokken Team Coördinator en het Hoofd Vliegtuig Onderhoud.
- h. Het maximum van 75 nachten als bedoeld onder d geldt niet voor wisseldienstmedewerkers voor de IT-Europa operatie. Voor hen geldt een maximum van 112 feitelijk te lopen nachten als bedoeld onder d. Zij ontvangen dezelfde wisseldiensttoeslag behorende bij het rooster van hun team op Schiphol.

Aanvullende regels indien er sprake is van avonddiensten

- De som van het aantal actueel gelopen avonddiensten en kernnachtdiensten dient de 150 per jaar (periode april - april) niet te overschrijden.

4. Niet-operationele werkzaamheden/neventaken en overdracht

- a. Uitgangspunt is dat niet-operationele werkzaamheden en neventaken zoveel mogelijk tijdens de dienst plaatsvinden, en vooraf - indien mogelijk - worden ingeroosterd als de werkzaamheden dat toelaten. Het bijwonen van vergaderingen buiten het rooster genereert geen extra compensatie, maar wordt vergoed volgens het tijd voor tijd principe.
- b. Personeel dat een coördinerende of superviserende rol heeft dient de dienst over te dragen. Een vastgestelde periode voor overdracht wordt ingeroosterd. Indien de actuele overdracht korter of langer duurt, wordt dit niet in mindering gebracht op de arbeidstijd respectievelijk niet behandeld als overwerk zoals omschreven in de CAO.

IV. Bepalingen t.a.v. de afstemming van het rooster op de actuele situatie bij werkzaamheden op Schiphol en daaraan gekoppelde bepalingen t.a.v. compensatie

1. Verschuiven van aanvangstijden van diensten

Bij het afstemmen van het rooster op de actuele situatie gelden de volgende regels:

1.1 Reservediensten

De invulling van reservediensten wordt bekendgemaakt onder hoofdstuk III.1, hetgeen niet resulteert in compensatie. Wijzigingen nadien worden beschouwd en behandeld als verschoven diensten.

1.2 Verschoven diensten

Een opkomst waarvan de opkomsturen gedeeltelijk echter minimaal 1 uur, afwijken van de oorspronkelijk geroosterde uren, zonder dat er sprake is van overwerk zoals bedoeld in CAO Bijlage 7.4.

In geval van een verschoven dienst geldt voor alle werkuren welke niet samenvallen met de oorspronkelijk geroosterde uren een compensatie in tijd van:

- indien tijdens de huidige en daaropvolgende week: 50%;
- indien gedurende twee tot en met vier weken na de huidige week: 25%
- indien meer dan vier weken na de huidige week: geen
- indien een reeks diensten wordt verschoven door de werkgever, geldt de compensatie uitsluitend voor de eerste dienst.

1.3 Ingrep in vrije tijd:

Een opkomst op een vvr dag, zonder dat hierdoor het totaal aan opkomsten uiteindelijk hoger wordt.

In geval van ingrep in vrije tijd geldt een compensatie in tijd van:

- indien tijdens de huidige en daaropvolgende week: 100%;
 - indien gedurende twee tot en met vier weken na de huidige week: 50%
 - indien meer dan vier weken na de huidige week: geen
- Indien, in geval van ingrep in vrije tijd, teruggave plaatsvindt binnen 5 weken na de feitelijke opkomstdatum wordt geen extra compensatie boven de hierboven genoemde verstrekt;
- Indien, in geval van ingrep in vrije tijd, teruggave buiten deze periode plaatsvindt wordt een extra compensatie in tijd boven de hierboven genoemde toegekend van 25% van de opkomsturen.
- indien een reeks diensten wordt verschoven door de werkgever, geldt de compensatie uitsluitend voor de eerste dienst.
 - per periode van 12 maanden (van april t/m maart) mag, indien nodig, tweemaal een vvr zondag worden benoemd tot werkdag.

1.4 Extra opkomst (CAO hoofdstuk 8, algemeen sub e):

Een opkomst op verzoek van de werkgever die niet ingeroosterd is en/of niet direct aansluit op de dagelijkse werktijd, en waarbij de opkomst vanwege de duur van de opkomst, zo weinig vervangende tijd genereert dat het totaal aan opkomsten uiteindelijk hoger wordt.

In geval van een extra opkomst worden de gewerkte uren vergoed conform de overwerkregeling CAO Bijlage 7, artikel 5.1, zullen twee extra uren worden vergoed à 100% voor de tijd besteed aan woon-/werkverkeer en bestaat recht op de kilometervergoeding zoals bedoeld in CAO Bijlage 4, artikel 3.

1.5 Kwaliteit van vrije tijd

Indien bij een roosterwijziging in de vorm van een collectieve roosterwijziging, verandering van ploeg of tewerkstelling elders een vermindering van vrije tijd ontstaat - in de periode tussen het einde van de laatste dienst in het actuele rooster en het begin van de eerste dienst in het nieuwe rooster ten opzichte van de uitgangssituatie - wordt een compensatie van 2 uur toegevoegd aan het compensatietegoed.

Deze compensatieregeling wordt toegepast tenzij er al extra compensatie ten gevolge van andere regels in de CAO is toegewezen.

1.6 Uitsluitingen van compensatie

Wijzigingen veroorzaakt door:

1. Ruilingen c.q. wijzigingen op verzoek van de betrokken werknemer;
2. Werkzaamheden buiten de standplaats Schiphol, waarin Bijlage 8 en/of 7B van de CAO voorziet;
3. OR/GRC activiteiten;
4. Training.

2. Aanwijzen vrij van dienst

De werkgever kan behalve in de huidige en daaropvolgende week een hele- of halve-dienst aanwijzen als vrij van dienst ten laste van:

1. saldo compensatieverlof, voor zover opgebouwd in hele of halve dagen;
2. saldo eventuele verlof voorgaande jaren;
3. gemiste ADV-dagen.

Toewijzing zal alleen geschieden in de vorm van hele of halve dagen en hiervoor zullen in eerste instantie de reservediensten in het weekend worden benut. Het in de CAO vermelde artikel 5.1 van Bijlage 7 zal van toepassing zijn bij de toewijzing (4 weken beschikking).

Er zal geen compensatie door werkgever worden aangewezen als het saldo verlof- en compensatiedagen van een werknemer lager of gelijk is aan 5.

V. Dienstruilingsregels

1. Medewerkers kunnen een ruiling van één of meerdere diensten ter goedkeuring voorleggen aan de Manpower Controller. Bij de uitwerking heeft de Manpower Controller een actieve bemiddelende rol.
2. Ruilingen zijn alleen bespreekbaar als ze betrekking hebben op omzetting binnen de pools. De Manpower Controller kan eventueel na goedkeuring van Hoofd Vliegtuigonderhoud of zijn vervanger ruilingen over de grenzen van pools tot stand brengen. Dit is een mogelijkheid waarvan het gebruik door de Manpower Controller wordt bepaald.
3. Ruilingen dienen aan de minima van de CAO en de WRR te voldoen.
4. Ruilingen moeten door alle betrokkenen worden geaccepteerd.
5. Ruilingen genereren geen compensatie.

VI. Aanvragen van verlof

Werknemers kunnen verlofdagen aanvragen bij het afdelingshoofd. Het aanvragen en toekennen van vakantie geschiedt conform CAO (Bijlage 9).

VII. Bepalingen t.a.v. humanisatiedagen en bonus

1. Humanisatiedagen

Medewerkers van de Technische Dienst die actueel op jaarbasis 60 of meer kernnachtdiensten hebben gelopen genereren humanisatie-dagen.

kernnachtdiensten	humanisatiedagen		
	jonger dan 55 jaar	55 jaar en ouder en dienstverband korter dan 15 jaar	55 jaar en ouder en dienstverband van 15 jaar of meer
van 60 t/m 64	1	4	4
van 65 t/m 69	2	5	5
van 70 t/m 74	3	6	0
van 75 t/m 80	4	7	0

- Medewerkers van 55 jaar en ouder en minimaal 15 jaar dienstverband bij werkgever die een rooster lopen van 70 of meer ingeroosterde kernnachtdiensten ontvangen direct na een aaneengesloten nachtdienstperiode een dag extra rust.
- Medewerkers van 60 jaar en ouder en minimaal 20 jaar dienstverband bij werkgever die een rooster lopen van 70 of meer ingeroosterde kernnachtdiensten, ontvangen direct na een reeks van aaneengesloten nachtdiensten twee dagen extra rust.

In deze gevallen vervallen de humanisatiedagen.

Niet in het kalenderjaar opgenomen humanisatiedagen vervallen aan het eind van het jaar. Niet opgenomen dagen komen niet voor uitbetaling in aanmerking.

2. Bonus

- Medewerkers van de Operationele Dienst die actueel op jaarbasis 60 of meer kernnachtdiensten hebben gelopen genereren een bonus. Hierbij is het minimum bonusbedrag van € 600 van toepassing en wordt voor iedere kernnachtdienst boven de 60 kernnachtdiensten € 40 uitgekeerd. Bij meer dan 75 kernnachtdiensten wordt over het meerdere geen extra bonus toegekend.
- Geplande kernnachtdiensten in het rooster die als gevolg van de dienstuitvoering (zoals stationering en organisatieverlof) vervallen, worden ten behoeve van de bonus wel meegeteld.
- Voor de deelnemers aan de middelloonregeling (geborend in of ná 1950 of in dienst óp of ná 1 januari 2006) is de bonus pensioengevend. De reguliere werknemers- en werkgeversbijdrage in de pensioenpremie zijn hier van toepassing.
- Het aantal daadwerkelijk gelopen nachten per jaar wordt gemeten in de periode van april tot april van het jaar daaropvolgend. De uitbetaling van de bedragen vindt in mei plaats en heeft betrekking op het voorafgaande jaar.

VIII. Klachtenregeling

Indien er klachten zijn t.a.v. de uitvoering van deze regeling zal overleg plaatsvinden tussen werknemer en het afdelingshoofd. Indien dit niet tot bevredigende oplossingen leidt staat de Beroepsregeling uit de CAO open.

Bijlage 29

Pensioenregelingen

1. Middelloonregeling

- 1.1. Bedoeld voor werknemers van de vennootschap van 18 jaar en ouder, niet zijnde vakantiekrachten, behorend tot het grondpersoneel en geboren op of na 1950.
- 1.2. Werknemer neemt deel in de pensioenregeling van Transavia Grondpersoneel uitgevoerd door Stichting Pensioenfonds Transavia Grondpersoneel. De pensioenregeling is een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling en wordt gekwalificeerd als een uitkeringsovereenkomst in de zin van de Pensioenwet. De financiering van de pensioenregeling geschiedt op basis van een door de werkgever aan de Stichting Pensioenfonds Transavia Grondpersoneel jaarlijks te betalen premie, de zogenaamde collectief beschikbare premie. Door betaling van deze premie aan de Stichting Pensioenfonds Transavia Grondpersoneel heeft de werkgever aan haar financiële verplichtingen ingevolge de pensioenovereenkomst voldaan.
- 1.3. De werkgever is op geen enkele wijze aansprakelijk voor vermogenstekorten van het pensioenfonds. Aan de andere kant kan de werkgever op geen enkele wijze aanspraak maken op eventuele vermogensoverschotten van het pensioenfonds. De werkgever en het pensioenfonds zijn dit uitdrukkelijk overeengekomen.
- 1.4. De nominale uitkeringen van de deelnemers kunnen niet worden gegarandeerd. Het risico van lagere pensioenuitkeringen dan beschreven in het pensioenreglement komt op collectief niveau voor rekening van de (gewezen) deelnemers aan deze pensioenregeling en de pensioengerechtigden die hun aanspraken ontlenen aan dit pensioenreglement. De totale door de werkgever en de werknemers af te dragen pensioenpremies zijn echter onder normale omstandigheden voldoende om de nominale pensioenuitkeringen zoals beschreven in het pensioenreglement te betalen. De pensioenregeling is opgenomen in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Transavia Grondpersoneel.
- 1.5. De werkgever behoudt zich het recht voor haar bijdrage aan het pensioenfonds te verminderen of te beëindigen, indien:
 - a. de oudedags-, arbeidsongeschiktheids-, nabestaanden- en/of wezenuitkeringen van overheidswege, dan wel de wetgeving met betrekking tot pensioenvoorzieningen, zodanig ingrijpend worden gewijzigd, dat een herziening of beëindiging van de pensioenregeling, gezien de opzet daarvan, noodzakelijk is;
 - b. de werkgever verplicht wordt het onder deze regeling vallende personeel of een gedeelte daarvan aan te sluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds;
 - c. de financiële positie van de werkgever de uitgaven ter zake van de pensioenregelingen naar de mening van de directie, overleggende stukken van de accountant met een dergelijke strekking, van de werkgever niet meer toelaat;
 - d. de pensioenregelingen of onderdelen daarvan op aanwijzing van de fiscus als onzuiver dient te worden aangemerkt.

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

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

- 1.6. Na een periode van 5 jaar na ingang van de regeling op 1 januari 2006 worden de parameters die ten grondslag liggen aan de premieberekening opnieuw getoetst door sociale partners. Wetswijzigingen die van invloed zijn op de regeling worden in een tussentijds overleg besproken tussen sociale partners.
- 1.7. De pensioenregeling kent de volgende pensioenvormen: ouderdomspensioen, partnerpensioen, wezenpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. De pensioenleeftijd als bedoeld in het pensioenreglement is 65 jaar.
- 1.8. Het pensioenfonds zal zich inspannen om jaarlijks per 1 juli een toeslag op de opgebouwde en premievrije pensioenaanspraken en op de ingegane pensioenrechten te verlenen. De premievrijgestelde pensioenen als gevolg van arbeidsongeschiktheid worden met ingang van 1 juli 2008 jaarlijks voorwaardelijk geïndexeerd voor degenen die op of na 1 januari 2006 geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn geworden en als gevolg daarvan uitkeringen verkrijgen krachtens de WIA. De hoogte van deze voorwaardelijke toeslag is voor de actieve deelnemers gekoppeld aan de kostencompenserende loonsverhogingen bij de werkgever. De (premiervrijgestelde) pensioenaanspraken van (gewezen en arbeidsongeschikte) deelnemers en de pensioenrechten van gepensioneerden of hun nagelaten betrekkingen zijn gekoppeld aan de zogeheten 'CPI-index alle huishoudens' zoals gepubliceerd door het CBS.
De hier bedoelde toeslagverlening is voorwaardelijk. Alleen indien en zover de jaarlijks beschikbaar gestelde middelen en zondig de vrije middelen van het pensioenfonds toereikend zijn voor de financiering van de toeslagen worden deze toegekend. Het bestuur besluit jaarlijks over de toeslagverlening. De voorwaardelijke toeslagen worden gefinancierd uit de premie en zondig uit de vrije middelen waarover het pensioenfonds beschikt. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening wordt geen bestemmingsreserve gevormd. Indien de financiële positie van het pensioenfonds naar het oordeel van het bestuur, gehoord de actuaris,

ontoereikend is, heeft het bestuur de mogelijkheid om de toeslagen niet of slechts gedeeltelijk te verlenen. Het pensioenreglement is hierbij te allen tijde leidend.

2. Eindloonregeling

- 2.1. Bedoeld voor werknemers van de vennootschap behorende tot het grondpersoneel, niet zijnde vakantiekrachten, die geboren zijn vóór 1 januari 1950 en die op 31 december 2005 en aansluitend op 1 januari 2006 bij de vennootschap als grondpersoneel in dienst waren.
- 2.2. Werknemer neemt deel in de pensioenregeling van Transavia Grondpersoneel uitgevoerd door Stichting Pensioenfonds Transavia Grondpersoneel. De pensioenregeling is een eindloonregeling en wordt gekwalificeerd als een uitkeringsovereenkomst in de zin van de Pensioenwet. De financiering van de pensioenregeling geschiedt op basis van een door de werkgever aan de Stichting Pensioenfonds Transavia Grondpersoneel jaarlijks te betalen premie, de zogenaamde collectief beschikbare premie. Door betaling van deze premie aan de Stichting Pensioenfonds Transavia Grondpersoneel heeft de werkgever aan haar financiële verplichtingen ingevolge de pensioenovereenkomst voldaan.
- 2.3. De werkgever is op geen enkele wijze aansprakelijk voor vermogenstekorten van het pensioenfonds. Aan de andere kant kan de werkgever op geen enkele wijze aanspraak maken op eventuele vermogensoverschotten van het pensioenfonds. De werkgever en het pensioenfonds zijn dit uitdrukkelijk overeengekomen.
- 2.4. De nominale uitkeringen van de deelnemers kunnen niet worden gegarandeerd. Het risico van lagere pensioenuitkeringen dan beschreven in het pensioenreglement komt op collectief niveau voor rekening van de (gewezen) deelnemers aan deze pensioenregeling en van de pensioengerechtigden die hun aanspraken ontlenen aan dit pensioenreglement. De totale door de werkgever en de werknemers af te dragen pensioenpremies zijn echter onder normale omstandigheden voldoende om de nominale pensioenuitkeringen zoals beschreven in het pensioenreglement te betalen. De pensioenregeling is opgenomen in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Transavia Grondpersoneel.
- 2.5. De werkgever behoudt zich het recht voor haar bijdrage aan het pensioenfonds te verminderen of te beëindigen, indien:
 - a. de oudedags-, arbeidsongeschiktheids-, nabestaanden- en/of wezenuitkeringen van overheidswege, dan wel de wetgeving met betrekking tot pensioenvoorzieningen, zodanig ingrijpend worden gewijzigd, dat een herziening of beëindiging van de pensioenregeling, gezien de opzet daarvan, noodzakelijk is;
 - b. de werkgever verplicht wordt het onder deze regeling vallende personeel of een gedeelte daarvan aan te sluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds;
 - c. de financiële positie van de werkgever de uitgaven ter zake van de pensioenregelingen naar de mening van de directie, overleggende stukken van de accountant met een dergelijke strekking, van de werkgever niet meer toelaat;
 - d. de pensioenregelingen of onderdelen daarvan op aanwijzing van de fiscus als onzuiver dient te worden aangemerkt.

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

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

- 2.6. Na een periode van 5 jaar na ingang van de regeling op 1 januari 2006 worden de parameters die ten grondslag liggen aan de premieberekening opnieuw getoetst door sociale partners. Wetswijzigingen die van invloed zijn op de regeling worden in een tussentijds overleg besproken tussen sociale partners.
- 2.7. De pensioenregeling kent de volgende pensioenvormen: ouderdomspensioen, partnerpensioen, wezenpensioen en premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid. De pensioenleeftijd als bedoeld in het pensioenreglement is 65 jaar.
- 2.8. Het pensioenfonds zal zich inspannen om jaarlijks per 1 juli een toeslag op de premievrije pensioenaanspraken en op de ingegane pensioenrechten te verlenen. Buiten deze toeslagverlening blijven de pensioenaanspraken van gewezen deelnemers en pensioenrechten van gepensioneerden of hun nagelaten betrekkingen die reeds vóór 1 juli 1997 de dienst hebben verlaten. De premievrijgestelde pensioenen ingeval van arbeidsongeschiktheid worden met ingang van 1 juli 2008 jaarlijks voorwaardelijk geïndexeerd voor degenen die op of na 1 januari 2006 geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn geworden en als gevolg daarvan uitkeringen verkrijgen krachtens de WIA. De hoogte van de toeslag is gekoppeld aan de zogeheten 'CPI-index alle huishoudens' zoals gepubliceerd door het CBS en wordt gemaximeerd op het percentage van de algemene loonontwikkeling bij de vennootschap in verband met de stijging van de kosten in levensonderhoud. De hier bedoelde toeslagverlening is voorwaardelijk. Alleen indien en zover de jaarlijks beschikbaar gestelde middelen en zondig de vrije middelen van het pensioenfonds toereikend zijn voor de financiering van de toeslagen worden deze toegekend. Het bestuur besluit jaarlijks over de toeslagverlening. De voorwaardelijke toeslagen op de pensioenaanspraken van gewezen deelnemers en de pensioenrechten van gepensioneerden en/of hun nagelaten betrekkingen van wie op of na 1 januari 2006 de dienstbetrekking is beëindigd, worden gefinancierd uit de jaarlijks beschikbaar gestelde premie en zondig uit de vrije middelen waarover het pensioenfonds beschikt. De voorwaardelijke toeslagen op de pensioenaanspraken van gewezen

deelnemers en de pensioenrechten van gepensioneerden en/of hun nagelaten betrekkingen van wie op of vóór 31 december 2005 de dienstbetrekking is beëindigd, worden gefinancierd uit de jaarlijks beschikbaar gestelde relevante overrente. Voor de voorwaardelijke toeslagverlening wordt geen bestemmingsreserve gevormd. Indien de financiële positie van het pensioenfonds naar het oordeel van het bestuur, gehoord de actuaris, ontoereikend is, heeft het bestuur de mogelijkheid om de toeslagen niet of slechts gedeeltelijk te verlenen. Het pensioenreglement is hierbij te allen tijde leidend.

Bijlage 30

Flexibele afbouwregeling

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