



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

CABINEPERSONEEL

MARTINAIR HOLLAND N.V.

1 januari 2009 t/m  
30 juni 2009

## I N H O U D S O P G A V E

	<b>Blz.</b>
<b>PREAMBULE</b>	3
<b>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST</b>	
Hoofdstuk 1 Definities	6
Hoofdstuk 2 Werkingssfeer	9
Hoofdstuk 3 Verplichtingen van partijen	11
Hoofdstuk 4 Verplichtingen van werkgever als partij	15
Hoofdstuk 5 De dienstbetrekking	19
Hoofdstuk 6 Verplichtingen samenhangend met de dienstbetrekking	21
Hoofdstuk 7 Plaats van de werkzaamheden	28
Hoofdstuk 8 Werk- en rusttijden	30
Hoofdstuk 9 Vakantie en verlof	31
Hoofdstuk 10 Financiële regelingen	33
Hoofdstuk 11 Bijstand, onderzoeken en beroep	36
Hoofdstuk 12 Disciplinaire maatregelen	37
Hoofdstuk 13 Slotbepalingen	38
Bijlage 1 Modellen aanstellingsbevestiging	40
Bijlage 2 Salarisregeling	42
Bijlage 2A Functie- en Loonstructuur	47
Bijlage 3 Betaling bij arbeidsongeschiktheid	49
Bijlage 3A Terugdringen ziekteverzuim	50
Bijlage 3B Regeling studiekosten	51
Bijlage 4 Vergoedingsregeling woon-/werkverkeer	52
Bijlage 5 Onkostenvergoeding bij verblijf buiten Nederland	58
Bijlage 6 Ziekte en ziektekosten tijdens verblijf buiten Nederland	70
Bijlage 6A Collectieve ziektekostenverzekering	71
Bijlage 7 Regeling werk-, rust en vrije tijd bij tewerkstelling als lid van het van het cabinepersoneel	72
Bijlage 8 Regeling indelingsverzoeken	93
Bijlage 9 Vakantieregeling	95
Bijlage 10 Regeling buitengewoon verlof	101
Bijlage 10A Arbeid en zorg	103
Bijlage 11 Stationeringsregeling voor niet-seizoen personeel	106
Bijlage 12 (Hotel)accommodatie	111
Bijlage 13 Regeling dienstreizen	112
Bijlage 14 Regeling uniformkleding	114
Bijlage 15 Regeling militaire dienst	116
Bijlage 16 Regeling molestisico en bedrijfsongeval	118
Bijlage 17 Regeling ingeval van zwangerschap	120
Bijlage 18 Loopbaanregeling	121
Bijlage 19 Periodiek beraad	123
Bijlage 20 Organisatie-Activiteiten	124
Bijlage 21 Regeling onderzoeken vluchtveiligheid	125
Bijlage 22 Beroepsregeling	126
Bijlage 23 Disciplinaire maatregelen	127
Bijlage 24 Winstdelingsregeling	129
Bijlage 25 Regels en bepalingen parttime tewerkstelling	133
<b>WETSTEKSTEN</b> behorende bij de CAO	134
<b>TREFWOORDENREGISTER</b>	140

## **PREAMBULE**

Martinair Holland N.V., gevestigd en kantoorhoudende op de luchthaven Schiphol, gemeente Haarlemmermeer, verder aangeduid als "werkgever"

en

De Unie van Nederlands Cabinepersoneel, in rechte vertegenwoordigd door De UNIE, gevestigd te Culemborg,

verder aangeduid als "werknemersorganisatie" en in deze verantwoordelijkheid aanvaardend voor de categorie van werknemers waarvoor zij door werkgever als overlegpartner is erkend.

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

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

## **A. ten aanzien van primaire arbeidsvoorwaarden**

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

Lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid naar de normen van de Ziektewet respectievelijk W.I.A. voor de uitoefening van de functie.

### **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 - Interchange**

Het uitvoeren van lijn- en/of chartervluchten

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

**Artikel 1.7 - Molest**

Onder molest wordt verstaan:

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

**Artikel 1.8 - Nederland**

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

**Artikel 1.9 - Ondernemingsraad**

De Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

**Artikel 1.10 - Overplaatsing**

Wijziging van de standplaats binnen Nederland.

**Artikel 1.11 - Partner**

Degene, niet zijnde een bloed- of aanverwant, met wie de werknemer:

- getrouwd is, of
- een geregistreerd partnerschap is aangegaan, of
- een notarieel verleden samenlevingscontract heeft gesloten

én die als zodanig is aangemeld bij het Hoofd Personeel & Organisatie.

**Artikel 1.12 - Salaris**

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

**Artikel 1.13 - Stand-by krachten**

Personen, die op individuele basis rechtstreeks door werkgever voor losse diensten worden opgeroepen.

**Artikel 1.14 - Standplaats**

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

**Artikel 1.15 - Stationering**

Tijdelijke tewerkstelling in of vanuit een andere plaats dan de standplaats.

**Artikel 1.16 - Werknemer**

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



## **HOOFDSTUK 2 - WERKINGSSFEER**

### **Artikel 2.1 - Algemeen**

1. De bijlagen van de CAO zijn deel van de CAO.
2. De CAO geldt voor de werknemers als omschreven in artikel 1.16.

### **Artikel 2.2 - Beperkte werkingsfeer**

1.
  - a. Werkgever en de werknemersorganisatie kunnen, nadat hierover in overleg overeenstemming is bereikt, afwijken van de bepalingen van de CAO, in de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in de artikelen 7.4. 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 kunnen voorts, nadat hierover in overleg overeenstemming is bereikt, in individuele gevallen afwijken van de bepalingen van de CAO en van de bijlagen.
2. Voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd:
  - a. van een jaar of langer is artikel 10.9. van deze CAO niet van toepassing;
  - b. korter dan een jaar zijn de artikelen 4.11., 9.4., 10.7. en 10.9. en bijlage 18 van deze CAO niet van toepassing.

### **Artikel 2.3 - Hardheid**

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

### **Artikel 2.4 - Onvoorziene gevallen**

Indien de toepassing van deze CAO

- a. op een individuele werknemer voor deze of andere werknemers,
  - b. voor een groep 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 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 daaromtrent overeenstemming is bereikt, waarbij de normen van het Nederlands recht zullen gelden.

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

## HOOFDSTUK 3 - VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN

### Artikel 3.1 - Overleg

1. a. Werkgever en de werknemersorganisatie verbinden zich met elkaar in overleg te treden over hun gemeenschappelijke belangen en die der onderscheiden partijen wanneer één der partijen dit gewenst acht, en in ieder geval zo spoedig mogelijk nadat één der partijen bekend is geworden met ontwikkelingen en/of te nemen dan wel genomen maatregelen, welke van invloed kunnen zijn op hun gemeenschappelijke belangen en die der onderscheiden partijen.  
Ten aanzien van die zaken die tot dusver in overleg zijn geregeld, maar niet in de CAO zijn vastgelegd, zullen geen regelingen worden getroffen, dan nadat hierover met de werknemersorganisatie overeenstemming is bereikt.

*Met de uitdrukking "zo spoedig mogelijk" wordt niet uitsluitend de tijdsbepaling bedoeld, doch tevens aangegeven dat overleg, rekening houdend met alle terzake dienende omstandigheden, mogelijk moet zijn.*

- b. Werkgever zal de werknemersorganisatie in de gelegenheid stellen zich mede een oordeel te vormen over de gang van zaken in het bedrijf met het oogmerk een positieve bijdrage te leveren aan de ontwikkelingen op korte en langere termijn, één 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-fusiegedragsregels en onverkort de bevoegdheden van de Ondernemingsraad terzake, de werknemersorganisatie hieromtrent zo tijdig en volledig mogelijk inlichten, voorzover één en ander van invloed is op de positie van de werknemers en in elk geval de gevolgen op sociaal gebied voor de werknemers met inachtneming van het gestelde in de CAO, in overleg regelen.

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

### Artikel 3.2 - Non-discriminatie

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

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

### **Artikel 3.3 - Faciliteiten ten behoeve van de werknemersorganisatie**

1. Werkgever zal aan de werknemersorganisatie een aantal mandagen beschikbaar stellen ten behoeve van activiteiten van de werknemersorganisatie, zoals nader bepaald in Bijlage 20.
2. Met inachtneming van het gestelde in punt 1. zal werkgever:
  - a. er aan medewerken dat de werknemer belast met een taak in de werknemersorganisatie deze kan verrichten;
  - b. werknemer in staat stellen deel te nemen aan door de werknemersorganisatie of overkoepelende organisatie(s) -zoals bijvoorbeeld ITF- ingestelde onderzoeken;

één en ander onverminderd het gestelde in artikel 6.3. en voorzover de dienstuitvoering niet wordt geschaad.
3.
  - a. Deze regeling met betrekking tot de vakbondscontributie is uitsluitend van toepassing op werknemers die lid zijn van een vakvereniging die is aangesloten bij een van de centrales die partij zijn bij de totstandkoming van deze CAO.
  - b. De werknemer heeft de mogelijkheid om - binnen de geldende wettelijke en fiscale kaders - een in overleg tussen CAO partijen aan te wijzen bron, in te zetten met als doel een belastingvrije verrekening met de vakbondscontributie.
  - c. Partijen wijzen als bron aan: de structurele eindejaarsuitkering.
  - d. Voor zover de bron toereikend is, komt voor deze regeling het volledige bedrag aan vakbondscontributie in aanmerking.
  - e. De werknemer die gebruik wil maken van deze regeling, dient jaarlijks voor 30 november een verklaring van zijn/haar vakvereniging over betaalde vakbondscontributie in te leveren bij werkgever.
  - f. In de situatie dat het dienstverband eerder dan de maand december eindigt, dient de werknemer in afwijking van sub e. de sub e. genoemde verklaring, uiterlijk 4 weken voorafgaande aan de beëindiging van het dienstverband in te leveren bij werkgever.
  - g. Deze regeling geldt niet voor werknemers die van werkgever een onbelaste kostenvergoeding ontvangen.
  - h. Verlaging van het brutosalaris als gevolg van het inbrengen daarvan als bron kan gevolgen hebben voor de pensioenopbouw en sociale zekerheid. Deze gevolgen zijn voor rekening van de werknemer. Werkgever verstrekt hiervoor geen compensatie.
  - i. Deze regeling geldt zolang de fiscale regelgeving hieromtrent ongewijzigd blijft.
4. Werkgever zal ten behoeve van de communicatie tussen de werknemersorganisatie en haar leden ruimte beschikbaar stellen voor het doen van mededelingen, op voorwaarde dat van de inhoud van deze mededelingen tevoren kennis is gegeven aan werkgever en werkgever met de publicatie instemt, welke instemming redelijkerwijs niet zal worden onthouden.

### **Artikel 3.4 - Geschillen**

1. De uitleg van de CAO berust bij partijen bij deze CAO. De toepassing van de overeengekomen regelingen van de CAO berust bij werkgever. Het Ondernemingsraadbestel houdt mede toezicht op de naleving van de voor de onderneming geldende arbeidsvoorwaarden.
2. Partijen verbinden zich om, indien tussen hen een verschil van mening ontstaat met betrekking tot de uitleg, naleving of het toepasselijk zijn van de bepalingen van deze CAO, te

trachten in overleg tot overeenstemming te komen.

3. Wanneer één der partijen tijdens het in punt 2. bedoelde overleg meent, dat zulk een overeenstemming niet te bereiken is, kan zij per aangetekend schrijven aan de wederpartij mededelen, dat zij een geschil aanwezig acht, hetwelk zij aan arbitrage wenst te onderwerpen.
4. Binnen vijf dagen na ontvangst van de in punt 3. genoemde kennisgeving zullen partijen in overleg treden over de vorming van een scheidsgerecht.
5. a. Vaststelling van het aantal leden van het scheidsgerecht en benoeming van de leden geschiedt door partijen in onderling overleg.
  - b. Indien binnen vier weken (of zoveel later als partijen overeenkomen) na het verstrijken van de in punt 4. genoemde termijn van vijf dagen, partijen geen overeenstemming hebben bereikt over de samenstelling van een scheidsgerecht, zal een scheidsgerecht worden gevormd van vijf leden, die als volgt worden benoemd:
    - i. Op verzoek van de meest gereede partij benoemt de 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 een arbiter benoemt overeenkomstig het sub ii. bepaalde. De verzoekende partij zendt onverwijld aan de andere partij een afschrift van zijn verzoek aan de President.
    - ii. Binnen een week na verzending van bovengenoemd afschrift van het verzoek aan de President kan ieder van beide partijen een lid benoemen, waarvan kennis wordt gegeven aan de wederpartij alsmede aan voornoemde President.
6. a. Het scheidsgerecht bepaalt de wijze waarop het geschil zal worden behandeld en de termijnen welke daarbij in acht moeten worden genomen. Het scheidsgerecht zal evenwel geen beslissingen geven zonder ieder van beide partijen gelegenheid te hebben gegeven zich te doen horen en tenminste een schriftelijke conclusie in te dienen. Bij de behandeling van het geschil kunnen partijen zich door gemachtigden doen vertegenwoordigen en door personen te hunner keuze doen bijstaan.
  - b. De leden van het scheidsgerecht oordelen als goede mannen naar billijkheid en doen, indien het scheidsgerecht uit meer dan één lid bestaat, bij meerderheid van stemmen uitspraak. De beslissing is met redenen omkleed. Zij wordt schriftelijk ter kennis van partijen gebracht. De leden van het scheidsgerecht zijn gemachtigd de duur van hun last te verlengen, indien hun dit noodzakelijk voorkomt.
  - c. Het scheidsgerecht bepaalt bij zijn beslissing in welke verhouding de kosten door partijen moeten worden gedragen.
  - d. De uitspraak van het scheidsgerecht is bindend voor partijen alsmede voor de individuele werknemer wiens rechten of belangen bij het geschil waren betrokken en zal ter kennis worden gebracht van de werknemers op de wijze zoals dit bij wijziging van een collectieve arbeidsovereenkomst ingevolge de artikelen 4 en 5 van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst dient te geschieden.

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

### **Artikel 3.5 - Geheimhouding**

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

## **HOOFDSTUK 4 - VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER ALS PARTIJ**

### **Artikel 4.1 - Uitreiking CAO**

Werkgever verbindt zich de werknemer een exemplaar van deze CAO uit te reiken.

### **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.

Eén 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.

### **Artikel 4.4 - Vacatures**

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

Bij vacatures voor hogere staffuncties behoudt 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**

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst of verlenging van een contract voor een jaar of langer heeft werkgever het recht de werknemer functiegericht medisch te laten keuren.

### **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 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 overleg is gepleegd.  
Werkgever is niet verplicht dit overleg te plegen, indien tussen werkgever en de werknemersorganisatie een georganiseerd arbeidsconflict bestaat.
3. Werkgever verbindt zich geen extra of afwijkende werkzaamheden te doen verrichten, die arbeidsconflicten bij andere luchtvaartmaatschappijen kunnen beïnvloeden, dan nadat hierover met de werknemersorganisatie overleg is gepleegd; hieronder vallen niet de reeds vóór het ontstaan van het arbeidsconflict gecontracteerde vluchten of series van vluchten of andere gecontracteerde werkzaamheden van werkgever.

#### **Artikel 4.7 - Personeel van derden, stand-by krachten**

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

*Indien gebruik moet worden gemaakt van personeel van derden en/of stand-by krachten, niet voortkomende uit de aan de werknemersorganisatie bekende groep, zal de werknemersorganisatie vooraf hieromtrent worden geïnformeerd.*

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

#### **Artikel 4.8 - Interchange**

1. Gezien het specifieke karakter van het bedrijf kan interchange een noodzakelijke operatie zijn bij de verwezenlijking van het ondernemingsdoel.



2. Onverkort andere terzake gemaakte afspraken tussen werkgever en de werknemersorganisatie en met inachtneming van het gestelde in artikel 3.1., zal werkgever niet dan nadat hierover met de werknemersorganisatie overeenstemming is bereikt, tot interchange overgaan, indien:
  - a. deze tot gevolg heeft, dat werknemers overtollig worden;
  - b. reeds schriftelijk toegezegde promoties tijdelijk moeten worden uitgesteld, dan wel definitief geen doorgang zullen vinden;
  - c. het anders dan incidentele vluchten betreft, die in opdracht van werkgever worden uitgevoerd met een werkgever niet toebehorend of bij haar in gebruik zijnd vliegtuig, waarop (ook) werknemers van (een) andere maatschappij(en) zijn tewerkgesteld,
  - d. anders dan in incidentele gevallen werknemers van een andere maatschappij worden tewerkgesteld op de vliegtuigen van werkgever,
  - e. anders dan in incidentele gevallen werknemers worden tewerkgesteld op vluchten van (een) andere maatschappij(en).
3. Indien naar tijd gemeten, de marktsituatie en/of de concurrentiepositie geen ruimte tot overleg vooraf laat in de gevallen waarin dit ingevolge lid 2.b. t/m 2.e. zou dienen plaats te vinden, verplicht werkgever zich, de werknemersorganisatie zo spoedig mogelijk achteraf in te lichten en eventuele gevolgen voor de betrokken werknemers in overleg te regelen.
4. Werkgever zal de werknemersorganisatie 2x 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 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 uittreding, 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 de werknemer, die op grond van arbeidsongeschikt zijn eigen functie naar verwachting blijvend niet meer kan uitoefenen, zo mogelijk -dit ter beoordeling van werkgever- een andere functie aanbieden, waarbij rekening zal worden gehouden met geschiktheid en opleiding, zulks tegen de voor de betreffende functie geldende arbeidsvoorwaarden.
2. Werkgever verbindt zich de werknemer, die niet (meer) kan voldoen aan de eisen voor zijn functie zo mogelijk -dit ter beoordeling van werkgever- een andere functie aan te bieden, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met geschiktheid en opleiding. Daarbij zal worden bezien of, en in hoeverre, aanpassing van de arbeidsvoorwaarden zal plaatsvinden.  
De duur van de oorspronkelijke contractperiode zal mede in aanmerking worden genomen.
3. Werkgever verbindt zich de werknemer, wiens werkzaamheden niet meer behoeven te worden verricht als gevolg van inkrimping van (een deel van) het bedrijf, reorganisatie of voortschrijdende technische ontwikkeling, zo mogelijk -dit ter beoordeling van werkgever- een andere functie aan te bieden, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met geschiktheid en opleiding en waarbij de gevolgen voor het inkomen en andere arbeidsvoorwaarden in overleg zullen worden geregeld, de duur van de oorspronkelijke contractperiode van de werknemer in aanmerking nemend.
4. Werkgever verbindt zich de ex-werknemer, wiens dienstbetrekking werd beëindigd op grond van arbeidsongeschiktheid en aan wie een W.A.O./W.I.A.-uitkering werd toegekend, indien deze uitkering binnen de oorspronkelijke contractperiode doch uiterlijk binnen 4 jaar na de toekenning, wegens beëindiging van de arbeidsongeschiktheid vervalt, en de ex-werknemer hierom verzoekt, zo mogelijk -welke mogelijkheid met de werknemersorganisatie zal worden besproken- bij voorkeur zijn oude functie danwel een andere functie in het bedrijf aan te bieden, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met geschiktheid en opleiding.

## HOOFDSTUK 5 - DE DIENSTBETREKKING

### Artikel 5.1 - De individuele arbeidsovereenkomst

1. Het aangaan of verlengen van een dienstbetrekking tussen werkgever en werknemer wordt vastgesteld in een aanstellingsbevestiging op de wijze als vermeld in Bijlage 1.
2. Voor parttime werknemers wordt dienovereenkomstig gehandeld, waarbij de overeengekomen arbeidsvoorwaarden naar rato worden toegepast.  
De regels en bepalingen voor parttime tewerkstelling zijn opgenomen in Bijlage 25.

### Artikel 5.2 - Aanvang, duur en einde van de dienstbetrekking

1. De dienstbetrekking vangt aan op de in de aanstellingsbevestiging vermelde datum.
2. De dienstbetrekking wordt -met inachtneming van een proeftijd van twee maanden respectievelijk één maand- aangegaan voor:
  - a. onbepaalde tijd, of
  - b. een in de aanstellingsbevestiging vermelde duur.
3. De diensttijd wordt gerekend vanaf de datum van de laatste indiensttreding van de werknemer, tenzij in overleg tussen werkgever en werknemersorganisatie of ingevolge deze CAO anders wordt bepaald.

Ten aanzien van werknemers wier vorig dienstverband als zodanig wegens overtolligheid of arbeidsongeschiktheid, danwel minder dan 3 maanden tevoren werd beëindigd, zal de diensttijd met betrekking tot de diverse regelingen in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie worden geregeld. Een dergelijke afwijking wordt vastgelegd in de aanstellingsbevestiging.

4.
  1. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:672 B.W. wordt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wederzijds een opzegtermijn aangehouden van 2 kalendermaanden.
  2. De arbeidsovereenkomst eindigt op de in de wet geregelde of uit de wet voortvloeiende wijzen van beëindiging en tevens, zonder dat daartoe opzegging is vereist, op de datum welke in de pensioenregeling als verplichte pensioendatum is vastgesteld, tenzij, onder bepaalde voorwaarden, tussen werkgever en werknemersorganisatie een andere datum is overeengekomen.
  3. In geval van ononderbroken volledige arbeidsongeschiktheid wordt de arbeidsovereenkomst, met inachtneming van de wettelijke regels terzake, beëindigd met ingang van het derde jaar van volledige arbeidsongeschiktheid.

5. Werknemer dient blijvend te voldoen aan de door werkgever vastgestelde en vast te stellen eisen betreffende vakkennis en representativiteit.

Het bij herhaling niet voldoen aan c.q. het niet meer kunnen voldoen aan de hier genoemde basis geschiktheidseisen zal leiden tot het starten van een procedure gericht op het ontbinden c.q. beëindigen van de arbeidsovereenkomst als lid van het cabinepersoneel.

Werkgever zal in ieder geval herhaalde medische adviezen van de door haar aangewezen geneeskundige tot beëindiging van de tewerkstelling als lid van het cabinepersoneel, als bindend beschouwen voor het starten van de hiervoor genoemde procedure.

6. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en een voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigen door het verstrijken van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan. Hiertoe is geen opzegging vereist.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd met inachtneming van het volgende.

Tussentijdse opzegging door beide partijen tijdens de proeftijd is mogelijk met inachtneming van het bepaalde in de wet. Tussentijdse opzegging na de proeftijd is voor beide partijen mogelijk met inachtneming van een opzegtermijn van een kalendermaand, welke aanvangt op de eerste van de maand volgend op de maand waarin is opgezegd.

### **Artikel 5.3 - Promotie**

Promotie zal plaatsvinden volgens Bijlage 18.

### **Artikel 5.4 - Beoordelingssystemen**

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

## **HOOFDSTUK 6 - VERPLICHTINGEN SAMENHANGENDE MET DE DIENSTBETREKKING**

### **Artikel 6.1 - Gedrag**

De werknemer zal tijdens de dienstuitvoering en tijdens verblijf op een buitenstation in opdracht van werkgever de belangen van werkgever behartigen en bevorderen.

Voorts zal de werknemer zich te allen tijde 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 van belang zijnde van overheidswege gegeven voorschriften, te verschaffen die hij nodig heeft om in zijn dienstbetrekking goed te functioneren.
2. Werknemer moet er voor zorgen op de hoogte te blijven van de hem verstrekte informatie als omschreven in lid 1.; voorts is hij gehouden de hem gegeven voorschriften en instructies terzake van zijn dienstuitvoering op te volgen.

### **Artikel 6.3 - Geheimhouding**

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

### **Artikel 6.4 - Gebruik alcohol, e.d.**

Onverminderd hetgeen terzake wettelijk is geregeld, draagt de werknemer er zorg voor, al datgene na te laten, dat een zodanige ongunstige invloed op zijn lichamelijke en/of geestelijke gesteldheid heeft, dat hij zijn functie niet naar behoren kan verrichten, 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, (genees)middelen met verdovende werking, drugs, e.d.

Voorts is hem gebruik van alcoholhoudende dranken verboden:

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

### **Artikel 6.5 - Gebruik goederen van werkgever**

1. 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.*

- 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 één en ander te wijten is aan opzet, grove schuld of grove nalatigheid van de werknemer of werknemer in strijd heeft gehandeld met het gestelde in artikel 6.5.

## 3. Van werknemer tegenover derden:

- a. Behoudens ten aanzien van schade en/of letsel veroorzaakt met een werknemer toebehorend of bij hem in gebruik zijnd, werkgever niet toebehorend, voertuig, dat werknemer niet op uitdrukkelijk verzoek van werkgever gebruikt, zal werkgever de werknemer civielrechtelijk vrijwaren tegen aanspraken van derden terzake van schade en/of letsel veroorzaakt door de wijze van dienstuitvoering van de werknemer.
- b. De werknemer dient de betreffende functionarissen van werkgever onverwijld en volledig in te lichten over schade en/of letsel aan personen door hem in de dienstuitvoering veroorzaakt 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 gehouden tijdens de dienstuitvoering de aan hem uitgereikte legitimatiebewijzen zichtbaar te dragen c.q. deze 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, één 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 voermiddelen 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 de werknemer met een contract voor een jaar of langer periodiek een medisch onderzoek te laten ondergaan.
3. De werknemer is verplicht te voldoen aan de, door de Arbo-dienst geadviseerde, voor de dienstuitvoering noodzakelijke of gewenste medicatie of vaccinaties, tenzij er sprake is van een gegrond medisch bezwaar hetgeen ter beoordeling van de bedrijfsarts staat.
4. 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.
5. Over de uitslag van een medisch onderzoek zal werkgever de werknemer zo spoedig mogelijk doen inlichten.
6. 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 Z.W./ W.I.A. 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 -zoals omschreven in zijn aanstellingsbevestiging- behoren, naar beste vermogen te verrichten.

*Indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven, wordt van de werknemer verwacht, dat hij ook andere werkzaamheden verricht, welke in verband met zijn functie als redelijk kunnen worden aangemerkt.*

2. Indien door zwangerschap de tot de functie behorende werkzaamheden of in redelijkheid op te dragen andere werkzaamheden niet meer (kunnen) worden verricht, geldt voor werknemer de regeling als vermeld in Bijlage 17.

#### **Artikel 6.14 - Nevenfuncties binnen het bedrijf van werkgever**

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

#### **Artikel 6.15 - Nevenarbeid en -inkomen**

1. Het is werknemer niet toegestaan naast zijn werkzaamheden bij werkgever andere werkzaamheden te verrichten of handel te drijven, indien werkgever daarvan nadeel kan ondervinden.
2. Het is werknemer voorts niet toegestaan zonder toestemming van werkgever -al of niet betaalde- werkzaamheden op het gebied van 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 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 derzelve 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.
6. Een werknemer met een parttime dienstverband is gehouden om eventuele betaalde werkzaamheden bij een andere werkgever aan werkgever te melden.

#### **Artikel 6.16 - Noodwachtplicht, e.d.**

Het is de werknemer niet toegestaan zonder uitdrukkelijke toestemming van werkgever een vrijwillige verbintenis aan te gaan bij de Nationale Reserve, Reserve Politie, Vrijwillige Brandweer en soortgelijke instellingen, waarbij een verplichte opkomst tot de mogelijkheden behoort. Indien werknemer een aanmelding/oproep voor Noodwachtplicht 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 danwel een gedeelte der strijdkrachten of een daarmee gelijk te stellen dan wel gepaard gaande oproeping tot vervulling van de Noodwachtplicht, e.d. met de werknemersorganisatie in overleg treden over de te treffen regeling voor de opgeroepen werknemers.

## HOOFDSTUK 7 - PLAATS VAN DE WERKZAAMHEDEN

### Artikel 7.1 - Standplaats

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

### Artikel 7.2 - Stationering

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

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

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

### Artikel 7.3 - Overplaatsing

Werkgever kan de werknemer overplaatsen, doch zal met ernstige bezwaren van de werknemer zoveel mogelijk rekening houden.

De voorwaarden waaronder overplaatsing plaatsvindt, worden in overleg geregeld.

### Artikel 7.4 - Detachering

1. a. Werkgever kan, nadat over de aard der werkzaamheden en de voor de werknemer geldende voorwaarden met de werknemersorganisatie overeenstemming is bereikt, de werknemer -indien hij hiermede instemt- detacheren;
- b. Indien er geen of niet voldoende vrijwilligers zijn en een zwaarwegend bedrijfsbelang verplichte detachering noodzakelijk maakt, kan werkgever hierover met de werknemersorganisatie in overleg treden.  
Tot verplichte detachering zal kunnen worden overgegaan, nadat in overleg overeenstemming is bereikt over de noodzaak der verplichte detachering, over de aard van de werkzaamheden en de daarvoor geldende voorwaarden (waaronder de duur van detachering).

*De gebruikelijke al dan niet verplichte detacheringen binnen de Martinair Holland Groep, de aard van de daaraan verbonden werkzaamheden en de daarvoor geldende voorwaarden, worden geacht op grond van dit artikel te zijn overeengekomen.*

2. In gevallen van individuele detachering ten behoeve van een gespecialiseerde taakopdracht kan detachering plaatsvinden onder door werkgever met de werknemer overeen te komen voorwaarden, waarbij slechts binnen redelijke grenzen van de CAO kan worden afgeweken. De werknemersorganisatie zal hierover worden ingelicht voordat de detachering plaatsvindt.

#### **Artikel 7.5 - (Hotel)accommodatie bij verblijf buiten de standplaats**

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

## **HOOFDSTUK 8 – WERK- EN RUSTTIJDEN**

### **Artikel 8.1 - Werktijden**

1. Bij het vaststellen van de werktijd wordt uitgegaan van het principe van een 5-daagse en gemiddeld 40-urige werkweek.
2. Tewerkstelling van de werknemer als lid van het cabinepersoneel geschiedt met inachtneming van de bepalingen van Bijlage 7.

## **HOOFDSTUK 9 - VAKANTIE EN VERLOF**

### **Artikel 9.1 - Vakantie**

1. Werknemer heeft recht op vakantie, waarvan de duur en de wijze van opnemings 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.

### **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, zulks onder uitsluiting van het gestelde in artikel 7:629 B.B.W.
2. Gedurende buitengewoon verlof heeft de werknemer aanspraak op salaris.

### **Artikel 9.3 - Extra vrije tijd**

Voor tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag en voorzover niet op zaterdag of zondag vallend, Nieuwjaarsdag, Koninginnedag, eerste en tweede Kerstdag en eens in de vijf jaar Bevrijdingsdag (2005, 2010 etc), zal extra vrije tijd worden gegeven zoals geregeld in Bijlage 7.

### **Artikel 9.4 - Non-activiteit op verzoek van de werknemer**

1. Indien en voorzover 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, voorzover 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 en 10.7 en de Bijlagen 2, 3, 4 en 7 van deze CAO niet van toepassing zijn.

Over het al of niet van toepassing zijn van artikel 10.7. zal van geval tot geval in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie een beslissing worden genomen.

3. Aan de werknemer aan wie op diens verzoek voor de duur van 6 maanden of langer non-activiteit is verleend wordt op 1 januari van het jaar volgend op de ingangsdatum van de non-activiteit geen periodiek toegekend.

### **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 - Arbeid en Zorg**

De werknemer heeft, met inachtneming van de Wet Arbeid en Zorg, recht op ouderschapsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof en kortdurend zorgverlof conform de regeling van Bijlage 10A.



## **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, salarismwijzigingen.
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, voorzover door werkgever aangetoond, alsmede -ten behoeve van de werknemersorganisatie- contributie en/of premies van collectieve verzekeringen, voorzover de werknemer werkgever daartoe heeft gemachtigd.

### **Artikel 10.2 - Vakantietoeslag**

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

### **Artikel 10.3 - Vervoer naar en van het werk**

Met inachtneming van het gestelde in Bijlage 4, is het vervoer op de standplaats voor rekening van de werknemer.

Buiten de standplaats is vervoer naar en van het werk voor rekening van werkgever.

### **Artikel 10.4 - Betaling bij arbeidsongeschiktheid**

Met inachtneming van de bepalingen van artikel 7:629 BW, de WIA en de ZW geldt in geval van arbeidsongeschiktheid de regeling zoals vastgelegd in Bijlage 3.

### **Artikel 10.5 - 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 10.6 - Vergoedingen bij verblijf buiten de standplaats**

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

## Artikel 10.7 - Voorzieningen bij overlijden

1. Met inachtneming van het gestelde in artikel 7:674 B.W. zal bij overlijden van de werknemer door werkgever aan haar weduwnaar/zijn weduwe, of bij ontstentenis van deze, aan de gezamenlijke minderjarige wezen, een overlijdensuitkering ter hoogte van drie maal het maandsalaris, dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam, worden betaald. Op deze uitkering wordt in mindering gebracht eventuele uitkeringen waarop in verband met het overlijden krachtens een wettelijke ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering aanspraak bestaat.
2. Bij ontstentenis van de in lid 1. genoemde personen, zal de uitkering worden verstrekt aan personen, aan wie werknemer ten tijde van zijn overlijden een substantiële bijdrage in de kosten van levensonderhoud betaalde, één 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 één 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, voorzover deze kosten niet door een verzekering of een voorziening ingevolge enige sociale verzekeringswet zijn gedekt.
5. Bij overlijden van de werknemer zal betaling van hem nog toekomende saldi van vakantiedagen, premie- en compensatiedagen en betaling van eventueel andere de werknemer nog toekomende uitkeringen of vergoedingen aan de in lid 1. vermelde personen c.q. -dit ter beoordeling van werkgever- aan de in lid 2. bedoelde personen plaatsvinden.
6. Indien in geval van vermissing van een werknemer geen wettig bewijs van overlijden bestaat, doch met een aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid moet worden aangenomen, dat de werknemer is overleden, zal werkgever met de werknemersorganisatie in overleg treden.

## Artikel 10.8 - Pensioenen

1. *De tekst van lid 1 van dit artikel zal door CAO partijen nog in een apart protocol worden vastgesteld.*
2. De werknemer machtigt de 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 zullen de opzet van de pensioenregeling en de uitwerking hiervan in een Reglement in overleg vaststellen.

**Artikel 10.9 - 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, geldt de regeling als vermeld in Bijlage 16.

**Artikel 10.10 - Voorzieningen bij niet voldoen aan gewijzigde bekwaamheidseisen**

De werknemer, die door wijziging in de organisatie, verandering in de inhoud van zijn functie of ten gevolge van een technologische ontwikkeling niet meer voldoet aan de bekwaamheidseisen voor de functie en niet in een andere functie kan worden tewerkgesteld, maakt bij beëindiging van het dienstverband aanspraak op zodanige voorzieningen als in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie worden vastgesteld.

**Artikel 10.11 - Winstdelingsregeling**

Voor werknemers die het gehele kalenderjaar waarover winst wordt uitgekeerd, in actieve dienst van werkgever waren en op de uitkeringsdatum, te weten 1 mei van het daaropvolgende jaar, in actieve dienst van werkgever zijn, geldt een winstdelingsregeling. De regeling is opgenomen in Bijlage 24.

**Artikel 10.12 - Studiekostenregeling**

Een regeling voor betaling van studiekosten is opgenomen als Bijlage 3B.

**Artikel 10.13 – WGA premie**

Voor het jaar 2009 betaalt de werkgever de volledige premie voor de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten).

## HOOFDSTUK 11 - BIJSTAND, ONDERZOEKEN EN BEROEP

### Artikel 11.1 - Onderzoek naar voorvallen

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

De werknemer zal tijdig tevoren schriftelijk van deze mogelijkheid op de hoogte worden gesteld, terwijl hem tevens het karakter van het onderzoek zal worden medegedeeld.

*Met de uitdrukking "formeel hoort" is niet bedoeld het normale contact tussen de werknemer en zijn chef.*

### Artikel 11.2 - Onderzoek naar 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 aangekend, in strijd met de bepalingen van deze CAO werd gegeven, zal in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie worden bepaald of er aanleiding is om de werknemer een vergoeding toe te kennen, en zo ja, welke.

## **HOOFDSTUK 12 - DISCIPLINAIRE MAATREGELEN**

### **Artikel 12.1 - Disciplinaire maatregelen**

Ongeacht 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 B.W.

## **HOOFDSTUK 13 - SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 13.1 - Looptijd van de CAO**

De CAO treedt in werking op 1 januari 2009 en eindigt op 30 juni 2009.

### **Artikel 13.2 - Wijzigingen gedurende de looptijd**

Wijzigingen van de bepalingen van de CAO met inbegrip van de bijlagen, kunnen gedurende de looptijd tussen werkgever en de werknemersorganisatie worden overeengekomen en ingevoerd.

### **Artikel 13.3 - Einde looptijd**

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

Zij zullen ernaar 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 door middel van een aangetekend schrijven aan de wederpartij met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden, de onderhavige CAO opzeggen tegen het einde van de looptijd als vermeld in artikel 13.1.

### **Artikel 13.5 - Overgangsbepalingen**

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

Aldus overeengekomen te Schiphol –Centrum op 6 maart 2009 en getekend op 25 februari 2010

**Martinair Holland N.V.**

**De Unie van Nederlands Cabinepersoneel**  
In rechte vertegenwoordigd door DE UNIE

A.K.S. Van der Kloet  
Vice President Cabin Operations

M. Lander  
a.i. Voorzitter

J.M. Bodde  
Sr. Vice President Human Resources

S.A. Laarveld  
Senior. Belangenbehartiger

**BIJLAGE 1 - MODELLEN AANSTELLINGSBEVESTIGING****AANSTELLINGSBEVESTIGING (BEPAAALDE TIJD)**

NAAM :  
 VOORNAMEN :  
 GEBOORTEDATUM :  
 GEBOORTEPLAATS :  
 POSTCODE/WOONPLAATS :  
 ADRES :  
 FUNKTIE :  
 AANVANG DIENSTVERBAND :  
 EINDE DIENSTVERBAND :  
 BRUTO SALARIS PER MAAND : €  
 REISKOSTENTEGEMOETKOMING : € bruto per maand,  
 AFHANKELIJK VAN WOONPLAATS :  
 VAKANTIEDAGEN PER KALENDERJAAR : werkdagen  
 VAKANTIETOESLAG PER KALENDERJAAR : 8%  
 PROEFTIJD : 1 maand

Deze arbeidsovereenkomst treedt slechts in werking indien uiterlijk op de dag voorafgaand aan de datum vermeld na "aanvang dienstverband" door de bevoegde instantie een "verklaring van geen bezwaar" zoals bedoeld in de Wet veiligheidsonderzoeken is afgegeven.

Deze arbeidsovereenkomst eindigt zonder opzegging op de hierboven genoemde einddatum. Deze arbeidsovereenkomst kan in de periode van 1 april tot en met 31 juli niet tussentijds door de werkgever of de werknemer worden opgezegd, behoudens de opzegging in de proeftijd. Tussentijdse opzegging in de periode van 1 augustus tot en met 31 maart is mogelijk. Daarbij geldt wederzijds een opzegtermijn van een kalendermaand, welke aanvangt op de eerste van de maand volgend op de maand waarin is opgezegd.

De functie houdt in, dat behalve werkzaamheden aan boord van vliegtuigen ook andere werkzaamheden -zowel bij Martinair Holland N.V. als bij haar dochterondernemingen- kunnen worden opgedragen, die naar het oordeel van Martinair noodzakelijk zijn en als passend kunnen worden aangemerkt.

Bij iedere wijziging in bovenstaande gegevens, dient u hiervan onmiddellijk opgave te doen aan de afdeling Personeelszaken.

Op deze aanstellingsbevestiging zijn van toepassing de in de CAO voor Cabinepersoneel vermelde voorwaarden.

Na akkoordbevinding van het bovenstaande, gelieve u één exemplaar per omgaande getekend aan ons te retourneren.

Schiphol,



Voor akkoord werknemer:

41  
MARTINAIR HOLLAND N.V.

**AANSTELLINGSBEVESTIGING (ONBEPAALE TIJD)**

NAAM :  
VOORNAMEN :  
GEBOREN :  
GEBORTEPLAATS :  
POSTCODE/WOONPLAATS :  
ADRES :  
FUNKTIE :  
AANVANG DIENSTVERBAND :  
AANVANG DIENSTVERBAND ONBEP. TIJD :  
BRUTO SALARIS PER MAAND : €  
REISKOSTENEGEMOETKOMING : €      bruto per maand,  
AFHANKELIJK VAN WOONPLAATS  
VAKANTIEDAGEN PER KALENDERJAAR : werkdagen  
VAKANTIETOESLAG PER KALENDERJAAR : 8 %  
OPZEGTERMIJN : 2 maanden

De functie houdt in, dat behalve werkzaamheden aan boord van vliegtuigen ook andere werkzaamheden -zowel bij Martinair Holland N.V. als bij haar dochterondernemingen- kunnen worden opgedragen, die naar het oordeel van Martinair noodzakelijk zijn en als passend kunnen worden aangemerkt.

Bij iedere wijziging in bovenstaande gegevens, dient u hiervan onmiddellijk opgave te doen aan de afdeling Personeelszaken.

Op deze aanstellingsbevestiging zijn van toepassing de in de CAO voor Cabinepersoneel vermelde voorwaarden.

Na akkoordbevinding van het bovenstaande, gelieve u één exemplaar per omgaande getekend aan ons te retourneren.

Schiphol,

Voor akkoord werknemer:

MARTINAIR HOLLAND N.V.

---

## **BIJLAGE 2 - SALARISREGELING**

### **A. Salarissen algemeen**

#### **1. Definities**

##### **Leeftijd**

De leeftijd van werknemer wordt gerekend vanaf de eerste dag van de maand waarin werknemer de betreffende leeftijd bereikt.

##### **Salaris**

Het vaste bruto maandsalaris, vastgesteld volgens de schalen vermeld in de Appendix van deze Bijlage.

##### **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 januari.

#### **2. Inschaling - periodieken**

- a. Werknemers tot 23 jaar worden bij indiensttreding ingeschaald op het bij de leeftijd en functie behorende salaris.
- b. Werknemers tot 23 jaar wordt met ingang van de salarisdag het bij de hogere leeftijd behorende salaris betaald.
- c. Werknemers van 23 jaar worden bij indiensttreding ingeschaald op de 0-periodiek behorende bij de functie.
- d. Voor werknemers van 23 jaar en ouder geldt, dat de eerste periodiek in de regel wordt toegekend aan de werknemer, die op 1 januari tenminste 6 maanden de betaling van de 0-periodiek heeft genoten.  
Geen periodiek wordt toegekend in het jaar van promotie van assistent purser naar purser, behoudens voorzover de promotie plaatsvindt vóór 1 juli van dat jaar.

#### **3. Promotie**

- a. Bij promotie van werknemers tot 23 jaar vindt inschaling plaats op het bij die leeftijd behorende functiesalaris.
- b. Bij promotie van werknemers van 23 jaar en ouder vindt inschaling plaats op basis van horizontale verschuiving in de salarisschaal.
- c. Verhoging van het salaris tengevolge van promotie vindt plaats op de 1e dag van een kalendermaand, indien promotie plaatsvindt vóór of op de 15e dag van die maand. Ingeval van promotie nà de 15e van de maand vindt zulks per de eerste dag van de volgende maand plaats.

## **B. Overwerk parttime werknemers**

1. Indien de werknemer zich in de vrije tijdsperiode beschikbaar stelt voor het uitvoeren van extra vluchten, kan de Afdeling Indeling dat verzoek tot extra opkomsten honoreren. Het bruto tarief hiervoor bedraagt 125 % van het uurtarief in de functie waarin de werknemer is aangesteld.
2. Als extra opkomsten worden aangemerkt de actueel in de vrije tijd gemaakte vluchten. Vindt een extra opkomst plaats ten behoeve van een intercontinentale vlucht, dan wordt op een intercontinentaal slipstation per 24 uur GMT een ½ uurloon per stand-by uur toegekend (uitgaande van 8 uren stand-by per kalenderdag). Deze stand-by vergoeding staat los van de 4 uur extra betaling bij afmelding op een intercontinentaal slipstation.
3. Bij een extra opkomst waarbij de werknemer een extra keer van huis naar Schiphol moet komen, wordt een extra tegemoetkoming in de reiskosten van netto € 6,35 betaald.

## **C. Vakantietoeslag en uitbetaling**

1. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op een vakantietoeslag van 8 % over het in dat jaar feitelijk verdiende vaste bruto salaris.
2. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontvangt de vakantietoeslag bij de salarisbetaling van eind mei bestaande uit een voorschot van 8 % over de som van:
  - a. het in de periode januari t/m mei feitelijk verdiende vaste bruto salaris;
  - b. 7 x het vaste bruto salaris van de maand mei.
3. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ontvangt de vakantietoeslag bij de salarisbetaling van december of bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst indien deze eerder plaatsvindt.
4. In december, of bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, indien deze eerder plaatsvindt, vindt zonodig een correctie plaats in verband met het verschil tussen het opgebouwde vakantiegeld en de hoogte van het uitgekeerde voorschot.

## **D. Algemene salarisverhoging**

Per 1 januari 2009 zullen de salarissen en de salarisschalen worden verhoogd met 0,7 %.

## **E1. Eindejaarsuitkering**

In de maand december van enig jaar betaalt de werkgever aan de werknemer een structurele eindejaarsuitkering van 1,5%.

De structurele eindejaarsuitkering wordt berekend over 12 x het bruto maandsalaris. Deze eindejaarsuitkering behoort tot het gegarandeerde jaarinkomen en maakt onderdeel uit van de grondslag voor de berekening van het pensioen, echter niet van de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag.

## APPENDIX BIJ BIJLAGE 2

## SALARISSCHALEN CABINEPERSONEEL PER 1 DECEMBER 2008

## SALARISSCHALEN CABINEPERSONEEL MARTINAIR

Met ingang van 1 december 2008  
inclusief 1% verhoging

Leeftijd	CA	Star Class	AP	Purser
	C 01	C 02	C 03	C 05
21	1425,90			
22	1551,54			

23 jaar en ouder  
Periodieken

1	1679,61			
2	1703,56	1817,44	1903,97	
3	1729,46	1845,81	1936,74	2395,74
4	1756,84	1875,13	1972,41	2461,24
5	1784,71	1905,94	2016,91	2527,72
6	1817,44	1936,74	2064,32	2589,32
7	1845,81	1970,46	2113,18	2652,87
8	1875,13	2001,25	2165,02	2720,80
9	1905,94	2001,25	2217,81	2790,71
10	1936,74	2001,25	2272,55	2860,13
11	1970,46	2001,25	2327,30	2928,56
12	2001,25	2001,25	2382,53	3004,33
13			2439,74	3077,65
14			2497,91	3151,46
15			2558,02	3228,21
16			2619,13	3305,93
17			2682,20	3386,60
18				3470,67
19				3555,73
20				3643,21
21				3730,74

## APPENDIX BIJ BIJLAGE 2

## SALARISSCHALEN CABINEPERSONEEL PER 1 JANUARI 2009

## SALARISSCHALEN CABINEPERSONEEL MARTINAIR

Met ingang van 1 januari 2009  
inclusief 0,7% verhoging

Leeftijd	CA	Star Class (overgang)	AP	Purser
	C 01	C 02	C 03	C 05
21	1435,88			
22	1562,40			

23 jaar en ouder  
Periodieken

1	1691,36			
2	1715,48	1830,16	1917,29	
3	1741,56	1858,73	1950,29	2412,51
4	1769,13	1888,25	1986,21	2478,46
5	1797,20	1919,28	2031,02	2545,41
6	1830,16	1950,29	2078,77	2607,44
7	1858,73	1984,25	2127,97	2671,44
8	1888,25	2015,25	2180,17	2739,84
9	1919,28	2015,25	2233,33	2810,24
10	1950,29	2015,25	2288,45	2880,15
11	1984,25	2015,25	2343,59	2949,05
12	2015,25	2015,25	2399,20	3025,36
13			2456,81	3099,19
14			2515,39	3173,52
15			2575,92	3250,80
16			2637,46	3329,07
17			2700,97	3410,30
18				3494,96
19				3580,62
20				3668,71
21				3756,85

## BIJLAGE 2A - FUNCTIE- EN LOONSTRUCTUUR

Per 1 januari 2002 is de functie- en loonstructuur vervangen door een nieuwe structuur die is gebaseerd op drie functies, te weten CCM (Cabin Crew Member), Assistent Purser en Purser. De schalen voor deze structuur zijn opgenomen in de appendix bij bijlage 2.

De overgang van de oude naar de nieuwe structuur vanaf 1 januari 2002 heeft plaatsgevonden volgens de volgende

### Overgangsmaatregelen

#### A. Inschaling

De inschaling van de huidige naar de nieuwe structuur vindt als volgt plaats:

1. Steward(ess): per 1 januari 2002 horizontaal over naar de nieuwe schaal CCM, waarna op dezelfde datum een periodiek wordt gemaakt, indien er nog ruimte is in de nieuwe schaal.
2. StarClass: In de overgangsschaal Starclass worden met ingang van 1 januari 2002 geen nieuwe medewerkers meer ingeschaald. De medewerkers die op 31 december 2001 in de huidige Starclassschaal zitten gaan per 1 januari horizontaal naar de overgangsschaal Starclass, waarna op dezelfde datum een periodiek wordt gemaakt, indien er nog ruimte is in de nieuwe schaal. Bij het bereiken van periodiek 11 gaat men horizontaal over naar periodiek 11 van de CCM-schaal.
3. Junior AP: per 1 januari 2002 horizontaal over naar de nieuwe schaal AP. Er wordt geen periodiek gemaakt. Per 1 januari 2003 wordt een periodiek gemaakt indien er nog ruimte is in de nieuwe schaal.
4. Senior AP: per 1 januari 2002 over naar de nieuwe schaal AP, waarna op dezelfde datum een periodiek wordt gemaakt, indien er nog ruimte is in de nieuwe schaal.
5. Purser 767 EUR: per 1 januari 2002 horizontaal over naar de tussenschaal. Er wordt geen periodiek gemaakt. Vervolgens per 1 januari 2003 horizontaal over naar de nieuwe schaal Purser. Er wordt dan geen periodiek gemaakt. Op 1 januari 2004 wordt een periodiek gemaakt, indien er nog ruimte is in de nieuwe schaal.
6. Purser 767 ICA: per 1 januari 2002 horizontaal over naar de nieuwe schaal Purser. Er wordt geen periodiek gemaakt. Op 1 januari 2003 wordt een periodiek gemaakt, indien er nog ruimte is in de nieuwe schaal.
7. Purser MD11: per 1 januari 2002 horizontaal over naar de nieuwe schaal Purser, waarna op dezelfde datum een periodiek wordt gemaakt indien er nog ruimte is in de nieuwe schaal.
8. Purser 747: Degenen die zich op 31 december 2001 bevinden in periodiek 5 t/m 17 gaan per 1 januari 2002 naar de nieuwe schaal Purser op hetzelfde, of indien dit in de nieuwe schaal niet bestaat, het naasthogere salarisbedrag met het daarbij behorende periodieknummer. Op dezelfde datum wordt een periodiek gemaakt indien er nog ruimte is in de nieuwe schaal.

9. Degenen die zich op 31 december 2001 bevinden in periodiek 18 maken geen periodiek, maar worden per 1 januari 2002, samen met degenen die zich op 31 december 2001 bevinden in periodiek 19, ingeschaald op het maximum van de nieuwe schaal.

Er ontstaat dan een persoonlijke toeslag ter grootte van het verschil tussen het salaris in de huidige 747-schaal en het hoogste salaris in de nieuwe Purserschaal. Deze toeslag wordt, net als het salaris, verhoogd met loonronden die een kostencompenserend karakter dragen. De toeslag telt mee in de grondslag voor vakantietoeslag, pensioenopbouw, winstdeling, betalingen bij ziekte en WAO-uitkering.

## **B. Senioriteit**

Bij de overgang van de huidige naar de nieuwe structuur worden de volgordelijsten als volgt vastgesteld:

- a. CCM: op basis van anciënniteit.
- b. Assistent Purser: Als eerste wordt op de lijst geplaatst de huidige groep Senior AP op basis van de datum van benoeming in de functie Senior AP. Vervolgens wordt, na de laatste senior AP daaraan de groep Junior AP toegevoegd op basis van de datum van benoeming in de functie Junior AP.
- c. Purser: Als eerste wordt op de lijst geplaatst de groep purser 747 op basis van de datum van benoeming tot purser 747. Na de laatste purser 747 wordt vervolgens de groep MD 11 pusers geplaatst, op basis van de datum van benoeming tot purser MD11. Hierna volgt de groep Pursers 767 ICA, op basis van de datum van benoeming tot Purser 767 ICA. Vervolgens wordt aan de lijst toegevoegd de groep pusers 767 EUR, op basis van de datum van benoeming tot Purser 767 EUR.

## BIJLAGE 3 - BETALING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

### I. Betaling bij arbeidsongeschiktheid 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> ziektejaar

Met inachtneming van de bepalingen van artikel 7:629 BW, de ZW en de WIA geldt in geval van arbeidsongeschiktheid de onderstaande suppletierегeling:

- a. Gedurende een periode van 104 weken behoudt de werknemer het recht op 70% van het bruto inkomen.
- b. Met ingang van de 1<sup>e</sup> ziekte dag, maar niet langer dan 52 weken, ontvangt de werknemer een aanvulling hierop tot maximaal 100% van het bruto inkomen.
- c. Vanaf de 53<sup>e</sup> tot en met de 104<sup>e</sup> week maakt de werknemer bij actieve reïntegratie aanspraak op een aanvulling tot 80% over het bruto inkomen.
- d. Onder bruto inkomen als bedoeld onder a. wordt verstaan het salaris dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij zijn laatst vervulde functie had kunnen verrichten.
- e. Het salaris bij arbeidsongeschiktheid wordt verminderd met de inkomsten voor andere
- f. werkzaamheden voorzover werknemer deze andere inkomsten niet reeds ten tijde van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid naast zijn inkomen bij werkgever genoot. Onder actieve reïntegratie als bedoeld onder c. wordt verstaan concrete en structurele arbeidshervatting in de eigen dan wel passende arbeid al dan niet in deeltijd verband, en/of op therapeutische basis.
- g. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst eindigt de onder a. genoemde aanspraak op loondoorbetaling en de onder b. en c. genoemde aanvulling op de loondoorbetaling.

### II. Betaling bij arbeidsongeschiktheid na 104 weken

Betaling van gedeeltelijk arbeidsongeschikten na 104 weken onafgebroken (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid:

#### a. Bij volledige plaatsing:

1. Volledige plaatsing wil zeggen plaatsing in een andere, passende functie, waarbij de resterende verdien capaciteit van de werknemer (uitgedrukt in uren) volledig wordt benut.
2. Het salaris voor de te vervullen functie wordt vastgesteld aan de hand van de voor de (nieuwe) functie, op basis van de met functiewaardering vastgestelde indeling, geldende salarisschaal.
3. In aanvulling op de som van het voor de resterende verdien capaciteit vastgestelde salaris (uit de nieuwe functie), de (mogelijk) toekomstige sociale verzekeringsuitkeringen ingevolge arbeidsongeschiktheid en de (mogelijk) toekomstige uitkering ingevolge het arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt de werknemer met ingang van de 105e week van arbeidsongeschiktheid eventueel een aanvulling tot maximaal 80% van het laatst genoten salaris.
4. De aanvulling door de werkgever wordt vervolgens verminderd met iedere verhoging van het salaris en met de verhogingen van de arbeidsongeschiktheidsuitkering en het arbeidsongeschiktheidspensioen tot het moment dat van aanvulling geen sprake meer is.
5. Ter vereenvoudiging van de administratie dient de werknemer de uitbetaling van de



arbeidsongeschiktheidsuitkering en het eventuele arbeidsongeschiktheidspensioen te laten plaatsvinden aan werkgever die vervolgens deze uitkering vermeerderd met de aanvulling, voor zover werknemer hiervoor in aanmerking komt, aan werknemer doorbetaalt.

**b. Bij gedeeltelijke plaatsing:**

1. Gedeeltelijke plaatsing wil zeggen plaatsing in de eigen of in een passende functie waarbij de resterende verdien capaciteit van de werknemer (uitgedrukt in uren) niet volledig wordt benut. Over het onbenutte deel van de restverdien capaciteit heeft de werknemer geen recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering en evenmin op salaris. Indien de werknemer aan de toelatingseisen van de WW voldoet heeft hij over dit onbenutte deel wel aanspraak op een WW-uitkering.
2. Het salaris voor de te vervullen functie wordt vastgesteld aan de hand van de voor de (nieuwe) functie, op basis van de met functiewaardering vastgestelde indeling, geldende salarisschaal.
3. In aanvulling op de som van het voor de resterende verdien capaciteit vastgestelde salaris (uit de nieuwe functie), de (mogelijk) toekomstige sociale verzekeringsuitkering ingevolge arbeidsongeschiktheid en werkloosheid en de (mogelijk) toekomstige uitkering ingevolge het arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt de werknemer met ingang van de 105e week van arbeidsongeschiktheid een aanvulling tot maximaal 80% van het laatst genoten salaris
4. De aanvulling door de werkgever wordt vervolgens verminderd met iedere verhoging van het salaris en met de verhogingen van de arbeidsongeschiktheids- en/of werkloosheidsuitkering en het arbeidsongeschiktheidspensioen tot het moment dat van aanvulling geen sprake meer is.
5. Ter vereenvoudiging van de administratie dient de werknemer de uitbetaling van de arbeidsongeschiktheidsuitkering en het eventuele arbeidsongeschiktheidspensioen te laten plaatsvinden aan werkgever die vervolgens deze uitkering vermeerderd met de aanvulling, voor zover voldaan is aan de voorwaarden, aan werknemer doorbetaalt.
6. Indien de WW-uitkering wordt geweigerd, niet wordt aangevraagd of eindigt, wordt het door werkgever te betalen bedrag verminderd met het bedrag dat uit deze uitkering verkregen werd of verkregen had kunnen worden.

**III. Overdracht van vorderingen**

Geen recht op aanvulling als gevolg van deze regeling bestaat dan nadat werknemer zijn eventuele aanspraken jegens derden tot het bedrag van de suppletie heeft overgedragen. Aanspraken voortvloeiende uit de door werknemer geheel voor eigen rekening gesloten verzekeringen vallen hier niet onder.

**IV. Weigering uitkering**

Werkgever heeft het recht om het loon en/of de aanvulling als bedoeld in het voorgaande geheel of gedeeltelijk te weigeren, indien werknemer door zijn toedoen geen recht (meer) kan doen gelden op de uitkeringen ingevolge de Ziektewet, of andere sociale voorzieningen, dan wel de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van verwerving van inkomen uit arbeid voor anderen dan werkgever, dan wel werknemer de terzake door werkgever of de door of namens de arbodienst gegeven voorschriften of instructies niet heeft gevolgd.

**V. Beëindiging dienstbetrekking**

Bij beëindiging van de dienstbetrekking eindigen de bovenwettelijke uitkeringen en aanvullingen door Martinair.

**BIJLAGE 3 A - TERUGDRINGEN ZIEKTEVERZUIM**

Partijen erkennen, dat de arbeidsongeschiktheid bij het cabinepersoneel zowel van de zijde van werkgever als van de zijde van de werknemersorganisatie aandacht behoeft.

Zij achten het in dat kader juist, om de activiteiten op het gebied van (preventie van) ziekteverzuim verder te professionaliseren door:

- een goede en frequente verzuimregistratie;
- inventarisatie van de knelpunten in de tewerkstelling;
- het nemen van maatregelen voor begeleiding en reïntegratie.

## **BIJLAGE 3 B - REGELING STUDIEKOSTEN**

Ter beoordeling van werkgever kan een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is van werkgever, een tegemoetkoming in studiekosten, te weten: cursusgeld, studiemateriaal en examenkosten (geen boeken) worden gegeven, indien verwacht mag worden, dat bedoelde studie in het belang is van werkgever en dat de gekozen onderwijsinstelling voldoet aan redelijk te stellen eisen van soliditeit en objectiviteit.

Aanvragen voor een tegemoetkoming in de studiekosten dienen vóór aanvang van de studie met opgave van aard, duur en kosten van de opleiding bij de Sr. Vice President HR te worden ingediend.

Een vergoeding zal in de regel 75 % van de studiekosten bedragen, tenzij de studie zodanig in het belang van het bedrijf wordt geacht -mede gezien de functie en de diensttijd van de werknemer- dat hiervoor 100 % in de kosten kan worden tegemoet gekomen.

Betaling van een vergoeding zal per geval worden geregeld en zal in beginsel achteraf jaarlijks plaatsvinden.

De Sr. Vice President HR zal per geval -na overleg met betrokkene- nagaan of gronden aanwezig zijn om eveneens een tegemoetkoming in gemaakte reiskosten (maximaal 100 %) toe te kennen.

Een toegekende vergoeding zal worden beëindigd, als naar de mening van werkgever, de vorderingen niet voldoende zijn.

Een werknemer, die een studie waarvoor hij een vergoeding ontvangt, tussentijds beëindigt, of die vóór het voltooien van de studie ontslag neemt bij werkgever, zal de ontvangen vergoeding dienen terug te betalen, waartoe de werknemer tevoren toestemming dient te verlenen voor inhouding op het salaris.

De werknemer, die binnen twee jaar na het voltooien van een studie, waarvoor hem een tegemoetkoming is verleend, ontslag neemt bij werkgever, is gehouden de ontvangen vergoeding terug te betalen. Het terug te betalen bedrag zal pro rato worden berekend op basis van het aantal maanden dat van de termijn van twee jaar nog resteert. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst vindt verrekening plaats.

Een werknemer, die een tegemoetkoming in de studiekosten ontvangt, dient alle gewenste informatie over zijn studie en/of vorderingen aan de Sr. Vice President HR te verschaffen. Ingeval van tussentijdse beëindiging van een studie tengevolge van ziekte of bijzondere sociale omstandigheden, zal in overleg tussen de Sr. Vice President HR en betrokkene een nadere regeling worden getroffen.

**BIJLAGE 4 - VERGOEDINGSREGELING WOON-/WERKVERKEER**

1. De werknemer met standplaats in Nederland komt in aanmerking voor een maandelijkse tegemoetkoming in de kosten van het woon-/werkverkeer volgens onderstaande vergoedingentabel, welke is gerelateerd aan de kosten van een maandabonnement van het openbaar vervoer over de afstand feitelijke woonplaats - Schiphol-Centrum.
2. In onderstaande tabel geeft het achter de plaatsnamen vermelde cijfer aan, volgens welke schaal de vervoerskostenvergoeding wordt gegeven.
3. Onderstaand de vergoedingen:

Schaal 1	€ 31,08	Schaal 13	€ 80,32
Schaal 2	€ 38,34	Schaal 14	€ 82,59
Schaal 3	€ 44,47	Schaal 15	€ 84,86
Schaal 4	€ 46,29	Schaal 16	€ 87,58
Schaal 5	€ 47,65	Schaal 17	€ 90,76
Schaal 6	€ 49,92	Schaal 18	€ 93,02
Schaal 7	€ 53,32	Schaal 19	€ 97,11
Schaal 8	€ 56,50	Schaal 20	€100,74
Schaal 9	€ 61,71	Schaal 21	€ 103,01
Schaal 10	€ 68,52	Schaal 22	€ 105,73
Schaal 11	€ 74,87	Schaal 23	€ 110,72
Schaal 12	€ 76,69		

Aan werknemers die een woonplaats hebben, die buiten het gebied ligt, dat wordt begrensd door de woonplaatsen Den Haag - Rotterdam - Nieuwegein - Amersfoort - Hoorn en Alkmaar, wordt de vergoeding van schaal 23 toegekend.

4. Afwijking van de schaalindeling in verband met de frequentie van het openbaar vervoer is mogelijk na goedkeuring van de Sr. Vice President HR .
5. Voor werknemers die vóór 1 juli 1991 een meerjarencontract met werkgever waren aangegaan, wordt de onder 3. vermelde standaardvergoeding met 50% verhoogd.
6. Voor andere werknemers dan de in punt 5 genoemde categorie, geldt uitsluitend de onder 3. vermelde standaardvergoeding.
7. De vergoeding vervalt, indien werknemer zijn werkzaamheden in of vanuit Nederland niet verricht door ziekte of stationering, voorzover zulks langer dan één kalendermaand het geval is, alsmede -direct ingaande- in geval van militaire dienst en non-activiteit van langer dan één maand.
8. De werknemer dient werkgever tijdig schriftelijk van zijn verhuizing op de hoogte te stellen. In geval van bijzondere omstandigheden zal de werknemer de Sr. Vice President HR hierover inlichten.
10. Bij verhuizing in de loop van een kalendermaand, wordt de vergoeding gewijzigd per de eerste van de volgende kalendermaand.

11. Met ingang van 1 augustus 2001 zal een korting op de kosten van de parkeerkaart worden toegepast voor werknemers die voldoen aan de volgende voorwaarden:
- werkzaam in onregelmatige dienst met nachtdiensten;
  - geen mogelijkheid tot gratis parkeren;
  - in het bezit van een via Martinair bij de luchthaven aangevraagde parkeerbevoegdheid.

De korting zal 50% van de kosten bedragen, maar maximaal 50% van de kosten van P30/P40 en zal eindigen op het moment dat de werknemer niet meer voldoet aan één of meerdere van de hierboven genoemde voorwaarden.

Op het moment dat door de luchthaven de mogelijkheid wordt geboden van 'pay per use', zullen partijen overleggen over de gevolgen van dat te introduceren systeem voor de korting op de parkeerkosten.

## APPENDIX bij BIJLAGE 4

## TABEL VERGOEDINGSREGELING WOON-/WERKVERKEER

Woonplaats		Schaal
Aalsmeer		1
Abbenes		4
Abcoude		9
Aerdenhout		4
Akersloot		21
Alkmaar		23
Almere		23
Alphen aan den Rijn		9
Amersfoort		23
Amstelveen		1
Amsterdam-Noord	102. / 103.	12
Amsterdam-West	106. / 1055 t/m 1059	1
Amsterdam-Buitenveldert	108.	5
Amsterdam-Zuid	1076 t/m 1079	5
Amsterdam-Centr.	101. / 1051 t/m 1054 / 1071 t/m 1075 / 1091 t/m 1093	8
Amsterdam-Oost	1094 t/m 1099	7
Amsterdam-Bijlmermeer	110.	4
Assendelft		16
Baarn		23
Badhoevedorp		1
Bennebroek		4
Beverwijk		17
Bilthoven		23
Blaricum		23
Bloemendaal		9
Bodegraven		14
Boskoop		9
Breukelen		23
Buitenkaag		4
Bussum		23
Castricum		22
De Hoef		4
De Zilk		9
Delft		23
Den Haag		23
Diemen		7
Driemond		4
Duivendrecht		7

vervolg APPENDIX bij BIJLAGE 4

**TABEL VERGOEDINGSREGELING WOON-/WERKVERKEER**

<b>Woonplaats</b>		<b>Schaal</b>
Edam		23
Gouda		23
's-Graveland		23
Haarlem-Centrum	201./203.	4
Haarlem-Noord	202.	9
Haarlemmerliede		9
Haastrecht		23
Halfweg		4
Hazerswoude-Dorp		12
Heemskerk		21
Heemstede		4
Heerhugowaard		23
Heiloo		23
Hillegom		6
Hilversum		23
Hoofddorp		1
Hoorn		23
Huizen		23
IJpendam		21
Katwijk		20
Koog a/d Zaan		13
Kortenhoef		23
Koudekerk aan de Rijn		9
Krommenie		16
Kudelstaart		1
Landsmeer		14
Leiden		16
Leiderdorp		18
Leidschendam		23
Leimuiden		4
Limmen		23
Lisse		8
Lisserbroek		6
Loosdrecht		12
Lijnden		1

vervolg APPENDIX bij BIJLAGE 4

**TABEL VERGOEDINGSREGELING WOON-/WERKVERKEER**

<b>Woonplaats</b>	<b>Schaal</b>
Maarssen	23
Maarssenbroek	23
Marken	22
Mijdrecht	4
Monnickendam	20
Muiden	9
Muiderberg	9
Naarden	23
Nederhorst den Berg	12
Nes aan de Amstel	4
Nieuwegein	23
Nieuwerbrug a/d Rijn	14
Nieuwkoop	9
Nieuwveen	4
Nieuw Vennep	3
Noordwijk	23
Noordwijkerhout	13
Oegstgeest	18
Oostzaan	14
Ouderkerk a/d Amstel	4
Oude Wetering	4
Purmerend	19
Reeuwijk	21
Roelofarendsveen	4
Rijnsaterwoude	4
Rijnsburg	18
Rijpwetering	9
Rijsenhout	1
Santpoort-Zuid	9
Sassenheim	11
Ter Aar	9
Tienhoven	23
Uitgeest	19
Uithoorn	1
Utrecht	23



**vervolg APPENDIX bij BIJLAGE 4**

**TABEL VERGOEDINGSREGELING WOON-/WERKVERKEER**

<b>Woonplaats</b>	<b>Schaal</b>
Velserbroek	9
Vinkeveen	4
Vogelenzang	4
Volendam	23
Voorburg	23
Voorhout	20
Voorschoten	19
Vreeland	9
Vijfhuizen	4
Waddinxveen	16
Warmond	18
Wassenaar	20
Weesp	9
Wijk aan Zee	17
Woerden	12
Wormer	17
Wormerveer	15
Woubrugge	4
IJmuiden	9
Zaandam	11
Zaandijk	11
Zandvoort	4
Zevenhoven	4
Zevenhuizen (Z-H)	16
Zoetermeer	23
Zoeterwoude	18
Zuid-Oost Beemster	19
Zwaanshoek	9
Zwanenburg	1

\*) De bij Amsterdam en Haarlem vermelde cijfers duiden op de postcodes.  
Bijvoorbeeld 102. duidt op 1020 t/m 1029.

## BIJLAGE 5 - ONKOSTENVERGOEDING BIJ VERBLIJF BUITEN DE STANDPLAATS

Ter bestrijding van de onkosten (maaltijden, e.d.) bij verblijf buiten de standplaats ingevolge dienststopdracht, geldt onderstaande regeling, waarbij ervan is uitgegaan, dat de vergoeding redelijke onkosten dekt.

1. Tijdens stops, gerekend van "on blocks" tot "off blocks" op een buitenstation zal, onder toepassing van de hierna volgende voorwaarden, een bedrag worden uitgekeerd, volgens bijgaande tabellen, uitgedrukt in US \$.  
Hierbij is geen onderscheid tussen het reizen als werkend bemanningslid en het reizen als passagier tijdens positioning.
2. De schalen zullen worden gehanteerd voor een verblijf in de bij de schaal genoemde landen en/of steden.  
De plaatsing van landen en steden per schaal alsmede de hoogte der bedragen zal ieder jaar per 1 januari op juistheid worden gezien.  
Indien onvoorzien een verblijf plaatsvindt in een land of stad, niet voorkomend in de lijst, zal de gezagvoerder beslissen, welke schaal van toepassing is.
3. Bij een stop van minder dan acht uur zal in principe geen gebruik worden gemaakt van een hotelkamer. In dit geval zal geen uurvergoeding worden betaald en wordt in beginsel door de bemanningsleden gebruik gemaakt van de voor hen aan boord zijnde catering.  
Indien deze stop anders verloopt dan voorzien, dan wel indien geen catering aan boord is, kan het noodzakelijk zijn een maaltijd in een restaurant te gebruiken, in welk geval de gezagvoerder voor de gehele crew zal betalen en de rekening bij zijn declaratie zal overleggen.
4. Indien wel van een hotelkamer gebruik wordt gemaakt, zal het aantal uit te betalen dollars nooit minder zijn dan het in de tabellen aangegeven minimum.
5. De gezagvoerder zal de rekening van de hotelkamer van alle bemanningsleden voldoen en deze later bij zijn declaratie overleggen.  
Door het hotel in rekening gebrachte extra's dienen door ieder bemanningslid zelf te worden verrekend, ook indien de rekening voor de kamers direct naar werkgever wordt gestuurd.
6. Transportkosten vliegveld - hotel v.v. zullen door de gezagvoerder worden betaald en worden gedeclareerd tegen overlegging van een betaalbewijs. Ingeval van afwezigheid van de gezagvoerder en/of eerste officier regelt de dienstdoende (assistent) purser het onder 5. en 6. gestelde.
7. Fooien voor kruiers, etc. zijn voor rekening van het bemanningslid.
8. De gezagvoerder kan de in abnormale omstandigheden actueel gemaakte kosten declareren. In een dergelijk geval blijft de urenbetaling achterwege.  
Een korte omschrijving van de omstandigheden en een rekening van de kosten zal bij de declaratie worden ingediend.

9. Meegegeven voorschotten dienen binnen 14 dagen na terugkeer in Nederland te worden verrekend, waarbij gebruik zal worden gemaakt van een standaard declaratieformulier.
10. Indien een werknemer gepland of actueel -gerekend van "off blocks" tot "on blocks"- meer dan 5 etmalen afwezig is van de standplaats, kan hij de kosten van wassen van tijdens de reis gebruikte kleding bij werkgever declareren tegen overlegging van de betreffende nota's.
11. In de appendixen 1 t/m 3 bij deze bijlage zijn de voor de onderscheiden hieronder genoemde werelddelen, landen en plaatsen geldende onkostenvergoedingen vermeld.
12. De pijltjes bij de tabellen in de appendixen geven de maximum onkostenvergoeding aan bij een stop van minder dan 8 uur, waarbij van een hotelkamer gebruik wordt gemaakt.

Appendix 1: schaalindeling

Appendix 2: schalen

Appendix 3: gebruik van de schalen

In country	Use
Argentina	J
Australia	2 x F
Austria	I
Azores	H
Bahrain	J
Barbados	2 x E
Belgium • BRU	H EUR73
Brazil • FOR	D I
Brunei	H
Canada	D + E
Chile	2 x D
China P.R. of • HKG • MFM • TSN	I 2 x E H J
Colombia	H
Costa Rica	E
Cuba • HAV • VRA	EUR50 EUR60 ½EUR60
Cyprus	H
Czech Republic	H
Denmark	2 x D
Dominican Republic • POP • PUJ	H D J
Ecuador	2 x E
Egypt • SSH	E H
Finland	EUR68

In country	Use
France	I
Germany • FRA	I EUR68
Greece • ATH	I 2 x E
Guatamala	H
Hungary	E
Iceland	2 x H
India	H
Indonesia	D
Ireland	2 x E
Israel	G
Italy	H
Jamaica	2 x D
Japan	2 x H
Jordan	G
Kenya • NBO	G 2 x D
South Korea	2 x E
Kuwait	H
Latvia	E
Luxembourg	EUR68
Madeira Is.	H
Malaysia	G
Maldives	J
Malta	E
Mexico • CUN • MEX	H 2 x D 2 x E
Netherlands	H
Netherlands Antilles	I
New Zealand	G
Nigeria	J

In country	Use
Norway	2 x E
Oman	2 x D
Panama	E
Peru	H
Philippines	G
Poland	E
Portugal	H
Qatar	2 x D
Romania	E
Russia	I
Saudi Arabia	G
Senegal	I
Singapore	2 x D
Slovakia	E
Slovenia	E
South African Rep.	G
Spain	H
• LPA	2 x D
Sri Lanka	E
Surinam	H
Sweden	2 x D

In country	Use
Switzerland	J
• ZRH	2 x E
Taiwan	2 x E
Thailand	G
Tunisia	G
Turkey	E
Ukraine	2 x D
United Arab Emirates	I
• AUH	2 x D
• DXB	2 x E
• SHJ	J
United Kingdom	2 x E
USA	2 x E
• LAX	D + E
• MCO	2 x D
• MIA	J
US Carib. Territories	I
• San Juan	2 x E
Venezuela	H
• PMV	G
Yemen	2 x E
Zimbabwe	D

- (b) If the applicable country is not listed in (a) above, the generic values in the table below shall be used:

Area	Scale
European Economic Community	H
Europe	E
Africa	G
Middle and Far East	E
Middle and South America	E

.....

**APPENDIX 2 bij BIJLAGE 5 - ONKOSTENVERGOEDING BIJ VERBLIJF BUITEN DE STANDPLAATS**

D – scale	USD 37.-														① Minimum: USD 17.-
hh:mm	DAYS														
up to and incl.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
00:38	-	39	79	121	165	206	247	288	329	370	411	452	493	534	575
01:17	-	40	80	122	166	207	248	289	330	371	412	453	494	535	576
01:56	-	41	81	123	167	208	249	290	331	372	413	454	495	536	577
02:35	-	42	82	124	168	209	250	291	332	373	414	455	496	537	578
03:14	-	43	83	125	169	210	251	292	333	374	415	456	497	538	579
03:53	-	44	84	126	170	211	252	293	334	375	416	457	498	539	580
04:31	-	45	85	127	171	212	253	294	335	376	417	458	499	540	581
05:10	-	46	86	128	172	213	254	295	336	377	418	459	500	541	582
05:49	-	47	87	129	173	214	255	296	337	378	419	460	501	542	583
06:28	-	48	88	130	174	215	256	297	338	379	420	461	502	543	584
07:07	-	49	89	131	175	216	257	298	339	380	421	462	503	544	585
07:46	-	50	90	132	176	217	258	299	340	381	422	463	504	545	586
08:25	17	51	91	133	177	218	259	300	341	382	423	464	505	546	587
09:04	17	52	92	134	178	219	260	301	342	383	424	465	506	547	588
09:43	17	53	93	135	179	220	261	302	343	384	425	466	507	548	589
10:22	17	54	94	136	180	221	262	303	344	385	426	467	508	549	590
11:01	17	55	95	137	181	222	263	304	345	386	427	468	509	550	591
11:40	18	56	96	138	182	223	264	305	346	387	428	469	510	551	592
12:18	19	57	97	139	183	224	265	306	347	388	429	470	511	552	593
12:57	20	58	98	140	184	225	266	307	348	389	430	471	512	553	594
13:36	21	59	99	141	185	226	267	308	349	390	431	472	513	554	595
14:15	22	60	100	142	186	227	268	309	350	391	432	473	514	555	596
14:54	23	61	101	143	187	228	269	310	351	392	433	474	515	556	597
15:33	24	62	102	144	188	229	270	311	352	393	434	475	516	557	598
16:12	25	63	103	145	189	230	271	312	353	394	435	476	517	558	599
16:51	26	64	104	146	190	231	272	313	354	395	436	477	518	559	600
17:30	27	65	105	147	191	232	273	314	355	396	437	478	519	560	601
18:09	28	66	106	148	192	233	274	315	356	397	438	479	520	561	602
18:48	29	67	107	149	193	234	275	316	357	398	439	480	521	562	603
19:27	30	68	108	150	194	235	276	317	358	399	440	481	522	563	604
20:05	31	69	109	151	195	236	277	318	359	400	441	482	523	564	605
20:44	32	70	110	152	196	237	278	319	360	401	442	483	524	565	606
21:23	33	71	111	153	197	238	279	320	361	402	443	484	525	566	607
22:02	34	72	112	154	198	239	280	321	362	403	444	485	526	567	608
22:41	35	73	113	155	199	240	281	322	363	404	445	486	527	568	609
23:20	36	74	114	156	200	241	282	323	364	405	446	487	528	569	610
23:59	37	75	115	157	201	242	283	324	365	406	447	488	529	570	611

① Allowance for a stay shorter than 8 hours where a hotel room is used.

**APPENDIX 2 bij BIJLAGE 5 - ONKOSTENVERGOEDING BIJ VERBLIJF BUITEN DE STANDPLAATS**

E – scale		USD 42.-										① Minimum: USD 19.-			
hh:mm	DAYS														
up to and incl.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
00:33	-	44	89	136	185	231	277	323	369	415	461	507	553	599	645
01:08	-	45	90	137	186	232	278	324	370	416	462	508	554	600	646
01:42	-	46	91	138	187	233	279	325	371	417	463	509	555	601	647
02:16	-	47	92	139	188	234	280	326	372	418	464	510	556	602	648
02:50	-	48	93	140	189	235	281	327	373	419	465	511	557	603	649
03:25	-	49	94	141	190	236	282	328	374	420	466	512	558	604	650
03:59	-	50	95	142	191	237	283	329	375	421	467	513	559	605	651
04:33	-	51	96	143	192	238	284	330	376	422	468	514	560	606	652
05:08	-	52	97	144	193	239	285	331	377	423	469	515	561	607	653
05:42	-	53	98	145	194	240	286	332	378	424	470	516	562	608	654
06:16	-	54	99	146	195	241	287	333	379	425	471	517	563	609	655
06:50	-	55	100	147	196	242	288	334	380	426	472	518	564	610	656
07:25	-	56	101	148	197	243	289	335	381	427	473	519	565	611	657
07:59	-	57	102	149	198	244	290	336	382	428	474	520	566	612	658
08:33	19	58	103	150	199	245	291	337	383	429	475	521	567	613	659
09:08	19	59	104	151	200	246	292	338	384	430	476	522	568	614	660
09:42	19	60	105	152	201	247	293	339	385	431	477	523	569	615	661
10:16	19	61	106	153	202	248	294	340	386	432	478	524	570	616	662
10:50	19	62	107	154	203	249	295	341	387	433	479	525	571	617	663
11:25	20	63	108	155	204	250	296	342	388	434	480	526	572	618	664
11:59	21	64	109	156	205	251	297	343	389	435	481	527	573	619	665
12:33	22	65	110	157	206	252	298	344	390	436	482	528	574	620	666
13:08	23	66	111	158	207	253	299	345	391	437	483	529	575	621	667
13:42	24	67	112	159	208	254	300	346	392	438	484	530	576	622	668
14:16	25	68	113	160	209	255	301	347	393	439	485	531	577	623	669
14:50	26	69	114	161	210	256	302	348	394	440	486	532	578	624	670
15:25	27	70	115	162	211	257	303	349	395	441	487	533	579	625	671
15:59	28	71	116	163	212	258	304	350	396	442	488	534	580	626	672
16:33	29	72	117	164	213	259	305	351	397	443	489	535	581	627	673
17:08	30	73	118	165	214	260	306	352	398	444	490	536	582	628	674
17:42	31	74	119	166	215	261	307	353	399	445	491	537	583	629	675
18:16	32	75	120	167	216	262	308	354	400	446	492	538	584	630	676
18:50	33	76	121	168	217	263	309	355	401	447	493	539	585	631	677
19:25	34	77	122	169	218	264	310	356	402	448	494	540	586	632	678
19:59	35	78	123	170	219	265	311	357	403	449	495	541	587	633	679
20:33	36	79	124	171	220	266	312	358	404	450	496	542	588	634	680
21:08	37	80	125	172	221	267	313	359	405	451	497	543	589	635	681
21:42	38	81	126	173	222	268	314	360	406	452	498	544	590	636	682
22:16	39	82	127	174	223	269	315	361	407	453	499	545	591	637	683
22:50	40	83	128	175	224	270	316	362	408	454	500	546	592	638	684
23:25	41	84	129	176	225	271	317	363	409	455	501	547	593	639	685
23:59	42	85	130	177	226	272	318	364	410	456	502	548	594	640	686

① Allowance for a stay shorter than 8 hours where a hotel room is used.

**APPENDIX 2 bij BIJLAGE 5 - ONKOSTENVERGOEDING BIJ VERBLIJF BUITEN DE STANDPLAATS**

F – scale		USD 47.-										① Minimum: USD 22.-			
hh:mm	DAYS														
up to and incl.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
00:30	-	49	99	151	205	256	307	358	409	460	511	562	613	664	715
01:00	-	50	100	152	206	257	308	359	410	461	512	563	614	665	716
01:31	-	51	101	153	207	258	309	360	411	462	513	564	615	666	717
02:02	-	52	102	154	208	259	310	361	412	463	514	565	616	667	718
02:32	-	53	103	155	209	260	311	362	413	464	515	566	617	668	719
03:03	-	54	104	156	210	261	312	363	414	465	516	567	618	669	720
03:33	-	55	105	157	211	262	313	364	415	466	517	568	619	670	721
04:04	-	56	106	158	212	263	314	365	416	467	518	569	620	671	722
04:35	-	57	107	159	213	264	315	366	417	468	519	570	621	672	723
05:05	-	58	108	160	214	265	316	367	418	469	520	571	622	673	724
05:36	-	59	109	161	215	266	317	368	419	470	521	572	623	674	725
06:07	-	60	110	162	216	267	318	369	420	471	522	573	624	675	726
06:37	-	61	111	163	217	268	319	370	421	472	523	574	625	676	727
07:08	-	62	112	164	218	269	320	371	422	473	524	575	626	677	728
07:39	-	63	113	165	219	270	321	372	423	474	525	576	627	678	729
08:09	22	64	114	166	220	271	322	373	424	475	526	577	628	679	730
08:40	22	65	115	167	221	272	323	374	425	476	527	578	629	680	731
09:10	22	66	116	168	222	273	324	375	426	477	528	579	630	681	732
09:41	22	67	117	169	223	274	325	376	427	478	529	580	631	682	733
10:12	22	68	118	170	224	275	326	377	428	479	530	581	632	683	734
10:42	22	69	119	171	225	276	327	378	429	480	531	582	633	684	735
11:13	22	70	120	172	226	277	328	379	430	481	532	583	634	685	736
11:44	23	71	121	173	227	278	329	380	431	482	533	584	635	686	737
12:14	24	72	122	174	228	279	330	381	432	483	534	585	636	687	738
12:45	25	73	123	175	229	280	331	382	433	484	535	586	637	688	739
13:16	26	74	124	176	230	281	332	383	434	485	536	587	638	689	740
13:46	27	75	125	177	231	282	333	384	435	486	537	588	639	690	741
14:17	28	76	126	178	232	283	334	385	436	487	538	589	640	691	742
14:48	29	77	127	179	233	284	335	386	437	488	539	590	641	692	743
15:18	30	78	128	180	234	285	336	387	438	489	540	591	642	693	744
15:49	31	79	129	181	235	286	337	388	439	490	541	592	643	694	745
16:19	32	80	130	182	236	287	338	389	440	491	542	593	644	695	746
16:50	33	81	131	183	237	288	339	390	441	492	543	594	645	696	747
17:21	34	82	132	184	238	289	340	391	442	493	544	595	646	697	748
17:51	35	83	133	185	239	290	341	392	443	494	545	596	647	698	749
18:22	36	84	134	186	240	291	342	393	444	495	546	597	648	699	750
18:53	37	85	135	187	241	292	343	394	445	496	547	598	649	700	751
19:23	38	86	136	188	242	293	344	395	446	497	548	599	650	701	752
19:54	39	87	137	189	243	294	345	396	447	498	549	600	651	702	753
20:25	40	88	138	190	244	295	346	397	448	499	550	601	652	703	754
20:55	41	89	139	191	245	296	347	398	449	500	551	602	653	704	755
21:26	42	90	140	192	246	297	348	399	450	501	552	603	654	705	756
21:56	43	91	141	193	247	298	349	400	451	502	553	604	655	706	757
22:27	44	92	142	194	248	299	350	401	452	503	554	605	656	707	758
22:58	45	93	143	195	249	300	351	402	453	504	555	606	657	708	759
23:28	46	94	144	196	250	301	352	403	454	505	556	607	658	709	760
23:59	47	95	145	197	251	302	353	404	455	506	557	608	659	710	761

① Allowance for a stay shorter than 8 hours where a hotel room is used.



## APPENDIX 2 bij BIJLAGE 5 - ONKOSTENVERGOEDING BIJ VERBLIJF BUITEN DE STANDPLAATS

G – scale	USD 52.-														① Minimum: USD 24.-
hh:mm	DAYS														
up to and incl.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
00:27	-	54	109	166	225	281	337	393	449	505	561	617	673	729	785
00:54	-	55	110	167	226	282	338	394	450	506	562	618	674	730	786
01:22	-	56	111	168	227	283	339	395	451	507	563	619	675	731	787
01:50	-	57	112	169	228	284	340	396	452	508	564	620	676	732	788
02:17	-	58	113	170	229	285	341	397	453	509	565	621	677	733	789
02:45	-	59	114	171	230	286	342	398	454	510	566	622	678	734	790
03:13	-	60	115	172	231	287	343	399	455	511	567	623	679	735	791
03:41	-	61	116	173	232	288	344	400	456	512	568	624	680	736	792
04:08	-	62	117	174	233	289	345	401	457	513	569	625	681	737	793
04:36	-	63	118	175	234	290	346	402	458	514	570	626	682	738	794
05:04	-	64	119	176	235	291	347	403	459	515	571	627	683	739	795
05:31	-	65	120	177	236	292	348	404	460	516	572	628	684	740	796
05:59	-	66	121	178	237	293	349	405	461	517	573	629	685	741	797
06:27	-	67	122	179	238	294	350	406	462	518	574	630	686	742	798
06:54	-	68	123	180	239	295	351	407	463	519	575	631	687	743	799
07:22	-	69	124	181	240	296	352	408	464	520	576	632	688	744	800
07:50	-	70	125	182	241	297	353	409	465	521	577	633	689	745	801
08:17	24	71	126	183	242	298	354	410	466	522	578	634	690	746	802
08:45	24	72	127	184	243	299	355	411	467	523	579	635	691	747	803
09:13	24	73	128	185	244	300	356	412	468	524	580	636	692	748	804
09:41	24	74	129	186	245	301	357	413	469	525	581	637	693	749	805
10:08	24	75	130	187	246	302	358	414	470	526	582	638	694	750	806
10:36	24	76	131	188	247	303	359	415	471	527	583	639	695	751	807
11:04	24	77	132	189	248	304	360	416	472	528	584	640	696	752	808
11:31	25	78	133	190	249	305	361	417	473	529	585	641	697	753	809
11:51	26	79	134	191	250	306	362	418	474	530	586	642	698	754	810
12:27	27	80	135	192	251	307	363	419	475	531	587	643	699	755	811
12:54	28	81	136	193	252	308	364	420	476	532	588	644	700	756	812
13:22	29	82	137	194	253	309	365	421	477	533	589	645	701	757	813
13:50	30	83	138	195	254	310	366	422	478	534	590	646	702	758	814
14:17	31	84	139	196	255	311	367	423	479	535	591	647	703	759	815
14:45	32	85	140	197	256	312	368	424	480	536	592	648	704	760	816
15:13	33	86	141	198	257	313	369	425	481	537	593	649	705	761	817
15:41	34	87	142	199	258	314	370	426	482	538	594	650	706	762	818
16:08	35	88	143	200	259	315	371	427	483	539	595	651	707	763	819
16:36	36	89	144	201	260	316	372	428	484	540	596	652	708	764	820
17:04	37	90	145	202	261	317	373	429	485	541	597	653	709	765	821
17:31	38	91	146	203	262	318	374	430	486	542	598	654	710	766	822
17:59	39	92	147	204	263	319	375	431	487	543	599	655	711	767	823
18:27	40	93	148	205	264	320	376	432	488	544	600	656	712	768	824
18:54	41	94	149	206	265	321	377	433	489	545	601	657	713	769	825
19:22	42	95	150	207	266	322	378	434	490	546	602	658	714	770	826
19:50	43	96	151	208	267	323	379	435	491	547	603	659	715	771	827
20:17	44	97	152	209	268	324	380	436	492	548	604	660	716	772	828
20:45	45	98	153	210	269	325	381	437	493	549	605	661	717	773	829
21:13	46	99	154	211	270	326	382	438	494	550	606	662	718	774	830
21:41	47	100	155	212	271	327	383	439	495	551	607	663	719	775	831
22:08	48	101	156	213	272	328	384	440	496	552	608	664	720	776	832
22:36	49	102	157	214	273	329	385	441	497	553	609	665	721	777	833
23:04	50	103	158	215	274	330	386	442	498	554	610	666	722	778	834
23:31	51	104	159	216	275	331	387	443	499	555	611	667	723	779	835
23:59	52	105	160	217	276	332	388	444	500	556	612	668	724	780	836

**APPENDIX 2 bij BIJLAGE 5 - ONKOSTENVERGOEDING BIJ VERBLIJF BUITEN DE STANDPLAATS**

H – scale		USD 57.-										① Minimum: USD 26.-			
hh:mm	DAYS														
up to and incl.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
00:24	-	59	119	181	245	306	367	428	489	550	611	672	733	794	855
01:15	-	61	121	183	247	308	369	430	491	552	613	674	735	796	857
02:05	-	63	123	185	249	310	371	432	493	554	615	676	737	798	859
02:56	-	65	125	187	251	312	373	434	495	556	617	678	739	800	861
03:46	-	67	127	189	253	314	375	436	497	558	619	680	741	802	863
04:37	-	69	129	191	255	316	377	438	499	560	621	682	743	804	865
05:27	-	71	131	193	257	318	379	440	501	562	623	684	745	806	867
06:18	-	73	133	195	259	320	381	442	503	564	625	686	747	808	869
07:08	-	75	135	197	261	322	383	444	505	566	627	688	749	810	871
07:59	-	77	137	199	263	324	385	446	507	568	629	690	751	812	873
08:50	26	79	139	201	265	326	387	448	509	570	631	692	753	814	875
09:40	26	81	141	203	267	328	389	450	511	572	633	694	755	816	877
10:31	26	83	143	205	269	330	391	452	513	574	635	696	757	818	879
11:21	27	85	145	207	271	332	393	454	515	576	637	698	759	820	881
12:12	29	87	147	209	273	334	395	456	517	578	639	700	761	822	883
13:02	31	89	149	211	275	336	397	458	519	580	641	702	763	824	885
13:53	33	91	151	213	277	338	399	460	521	582	643	704	765	826	887
14:43	35	93	153	215	279	340	401	462	523	584	645	706	767	828	889
15:34	37	95	155	217	281	342	403	464	525	586	647	708	769	830	891
16:24	39	97	157	219	283	344	405	466	527	588	649	710	771	832	893
17:15	41	99	159	221	285	346	407	468	529	590	651	712	773	834	895
18:05	43	101	161	223	287	348	409	470	531	592	653	714	775	836	897
18:56	45	103	163	225	289	350	411	472	533	594	655	716	777	838	899
19:46	47	105	165	227	291	352	413	474	535	596	657	718	779	840	901
20:37	49	107	167	229	293	354	415	476	537	598	659	720	781	842	903
21:27	51	109	169	231	295	356	417	478	539	600	661	722	783	844	905
22:18	53	111	171	233	297	358	419	480	541	602	663	724	785	846	907
23:08	55	113	173	235	299	360	421	482	543	604	665	726	787	848	909
23:59	57	115	175	237	301	362	423	484	545	606	667	728	789	850	911

① Allowance for a stay shorter than 8 hours where a hotel room is used.

**APPENDIX 2 bij BIJLAGE 5 - ONKOSTENVERGOEDING BIJ VERBLIJF BUITEN DE STANDPLAATS**

I – scale	USD 62.-											① Minimum: USD 29.-			
hh:mm	DAYS														
up to and incl.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
00:45	-	65	130	197	266	332	398	464	530	596	662	728	794	860	926
01:32	-	67	132	199	268	334	400	466	532	598	664	730	796	862	928
02:18	-	69	134	201	270	336	402	468	534	600	666	732	798	864	930
03:05	-	71	136	203	272	338	404	470	536	602	668	734	800	866	932
03:51	-	73	138	205	274	340	406	472	538	604	670	736	802	868	934
04:38	-	75	140	207	276	342	408	474	540	606	672	738	804	870	936
05:24	-	77	142	209	278	344	410	476	542	608	674	740	806	872	938
06:11	-	79	144	211	280	346	412	478	544	610	676	742	808	874	940
06:57	-	81	146	213	282	348	414	480	546	612	678	744	810	876	942
07:44	-	83	148	215	284	350	416	482	548	614	680	746	812	878	944
08:30	29	85	150	217	286	352	418	484	550	616	682	748	814	880	946
09:16	29	87	152	219	288	354	420	486	552	618	684	750	816	882	948
10:03	29	89	154	221	290	356	422	488	554	620	686	752	818	884	950
10:49	29	91	156	223	292	358	424	490	556	622	688	754	820	886	952
11:36	30	93	158	225	294	360	426	492	558	624	690	756	822	888	954
12:22	32	95	160	227	296	362	428	494	560	626	692	758	824	890	956
13:09	34	97	162	229	298	364	430	496	562	628	694	760	826	892	958
13:55	36	99	164	231	300	366	432	498	564	630	696	762	828	894	960
14:42	38	101	166	233	302	368	434	500	566	632	698	764	830	896	962
15:28	40	103	168	235	304	370	436	502	568	634	700	766	832	898	964
16:14	42	105	170	237	306	372	438	504	570	636	702	768	834	900	966
17:01	44	107	172	239	308	374	440	506	572	638	704	770	836	902	968
17:47	46	109	174	241	310	376	442	508	574	640	706	772	838	904	970
18:34	48	111	176	243	312	378	444	510	576	642	708	774	840	906	972
19:20	50	113	178	245	314	380	446	512	578	644	710	776	842	908	974
20:07	52	115	180	247	316	382	448	514	580	646	712	778	844	910	976
20:53	54	117	182	249	318	384	450	516	582	648	714	780	846	912	978
21:40	56	119	184	251	320	386	452	518	584	650	716	782	848	914	980
22:26	58	121	186	253	322	388	454	520	586	652	718	784	850	916	982
23:13	60	123	188	255	324	390	456	522	588	654	720	786	852	918	984
23:59	62	125	190	257	326	392	458	524	590	656	722	788	854	920	986

① Allowance for a stay shorter than 8 hours where a hotel room is used.

**APPENDIX 2 bij BIJLAGE 5 - ONKOSTENVERGOEDING BIJ VERBLIJF BUITEN DE STANDPLAATS**

J-scale	USD 67.-													①Minimum: USD 32,-
hh:mm	DAYS													
up to and incl.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
00:20	-	69	139	211	285	356	427	498	569	640	711	782	853	924
01:03	-	71	141	213	287	358	429	500	571	642	713	784	855	926
01:46	-	73	143	215	289	360	431	502	573	644	715	786	857	928
02:29	-	75	145	217	291	362	433	504	575	646	717	788	859	930
03:12	-	77	147	219	293	364	435	506	577	648	719	790	861	932
03:55	-	79	149	221	295	366	437	508	579	650	721	792	863	934
04:38	-	81	151	223	297	368	439	510	581	652	723	794	865	936
05:21	-	83	153	225	299	370	441	512	583	654	725	796	867	938
06:04	-	85	155	227	301	372	443	514	585	656	727	798	869	940
06:47	-	87	157	229	303	374	445	516	587	658	729	800	871	942
07:30	-	89	159	231	305	376	447	518	589	660	731	802	873	944
08:13	32	91	161	233	307	378	449	520	591	662	733	804	875	946
08:56	32	93	163	235	309	380	451	522	593	664	735	806	877	948
09:39	32	95	165	237	311	382	453	524	595	666	737	808	879	950
10:22	32	97	167	239	313	384	455	526	597	668	739	810	881	952
11:05	32	99	169	241	315	386	457	528	599	670	741	812	883	954
11:48	33	101	171	243	317	388	459	530	601	672	743	814	885	956
12:31	35	103	173	245	319	390	461	532	603	674	745	816	887	958
13:14	37	105	175	247	321	392	463	534	605	676	747	818	889	960
13:57	39	107	177	249	323	394	465	536	607	678	749	820	891	962
14:40	41	109	179	251	325	396	467	538	609	680	751	822	893	964
15:23	43	111	181	253	327	398	469	540	611	682	753	824	895	966
16:06	45	113	183	255	329	400	471	542	613	684	755	826	897	968
16:49	47	115	185	257	331	402	473	544	615	686	757	828	899	970
17:32	49	117	187	259	333	404	475	546	617	688	759	830	901	972
18:15	51	119	189	261	335	406	477	548	619	690	761	832	903	974
18:58	53	121	191	263	337	408	479	550	621	692	763	834	905	976
19:41	55	123	193	265	339	410	481	552	623	694	765	836	907	978
20:24	57	125	195	267	341	412	483	554	625	696	767	838	909	980
21:07	59	127	197	269	343	414	485	556	627	698	769	840	911	982
21:50	61	129	199	271	345	416	487	558	629	700	771	842	913	984
22:33	63	131	201	273	347	418	489	560	631	702	773	844	915	986
23:16	65	133	203	275	349	420	491	562	633	704	775	846	917	988
23:59	67	135	205	277	351	422	493	564	635	706	777	848	919	990

① Allowance for a stay shorter than 8 hours where a hotel room is used.

**APPENDIX 3 bij BIJLAGE 5 - ONKOSTENVERGOEDING BIJ VERBLIJF BUITEN DE STANDPLAATS****Gebruik van de schalen**

In het geval dat men verblijft op een buitenstation waarbij het verblijf onderbroken wordt door een enkele vliegwerktijd (bijvoorbeeld een vlucht Seattle - Los Angeles - Seattle) zal de totale verblijfstijd verminderd worden met de tijd, die verstreken is tussen off-blocks en on-blocks van de betreffende vliegwerktijd. De resterende tijd bepaalt de vergoeding.

Bijvoorbeeld: Off-blocks SEA: 10 mei 23.00 UTC.  
On-blocks SEA : 05 mei 08.00 UTC.  
Verblijfstijd 5 dagen 15 uur.

Op 7 mei wordt een vlucht SEA-LAX-SEA uitgevoerd met een duur tussen off-blocks SEA tot on-blocks SEA van 8 uur.  
Resterende verblijfstijd is 5 dagen 15 uur minus 8 uur is 5 dagen 7 uur.

Dit bepaalt de vergoeding.

**BIJLAGE 6 - ZIEKTE EN ZIEKTEKOSTEN TIJDENS VERBLIJF BUITEN NEDERLAND**

Voor de werknemer, met standplaats Nederland, die in de uitoefening van zijn functie in het buitenland ziek wordt of een ongeval krijgt en daarvoor in het buitenland medische hulp, waaronder mede wordt verstaan tandheelkundige hulp, nodig heeft, geldt het volgende:

1. De werknemer is gehouden bij ziekte en/of inroepen van medische hulp onverwijld de werkgever in te lichten.
2. De werknemer is verantwoordelijk voor betaling van de verschuldigde kosten voor medische hulp aan de betreffende behandelaar.
3. De werknemer dient vervolgens de verschuldigde kosten voor medische hulp onverwijld te declareren via een door de werkgever verstrekte declaratieformulier. De ziektekosten zullen door of namens werkgever worden verhaald op de ziektekostenverzekering van werknemer. Indien deze kosten aantoonbaar niet of niet volledig onder de eigen ziektekostenverzekering van werknemer voor vergoeding in aanmerking komen, dan worden deze kosten alleen dan vergoed door werkgever als deze daarvoor onder de door werkgever afgesloten aanvullende ziektekostenverzekering in aanmerking komen.
4. Geen aanspraak op vergoeding als vermeld onder punt 3. bestaat indien:
  - a. de ziekte te wijten is aan respectievelijk de ziektekosten het gevolg zijn van opzet of roekeloosheid van de werknemer, dan wel het gevolg zijn van het beoefenen van een der volgende sporten: wedstrijdskiën, skispringen en (ijs)hockey, bobsleeën, boksen, rugby, worstelen, diepzeeduiken, het beklimmen van bergen die voor onervaren klimmers gevaarlijk zijn, parachutespringen, show- en stuntvliegen en deelname aan wedstrijden waaraan een meer dan normaal risico is verbonden (met auto's, motoren, paarden, motorboten, zeilplanken, balspelen);
  - b. de werknemer de aanwijzingen van de behandelende arts of de aanwijzingen van werkgever terzake van (voorkomen van) ziekte(kosten) niet heeft opgevolgd, dan wel door zijn toedoen of door nalaten de vluchtuitvoering in gevaar heeft gebracht;
  - c. de werknemer werkgever niet de gevraagde inlichtingen terzake verstrekt;
  - d. de werknemer eventuele aanspraken terzake jegens derden, niet zijnde een ziektekostenverzekering, desgevraagd niet aan werkgever heeft overgedragen.
5. Voor zover door werkgever ten behoeve van de werknemer medische kosten zijn voorgesloten, dan zullen deze met het salaris van de werknemer worden verrekend; één en ander vindt in overleg met de werknemer plaats.

**BIJLAGE 6A – Collectieve ziektekostenverzekering**

Er bestaat bij werkgever een collectieve ziektekostenverzekering. De werknemer kan de voorwaarden daarvan opvragen bij de afdeling Human Resources.

## BIJLAGE 7 - REGELING WERK, RUST- EN VRIJE TIJD BIJ TEWERKSTELLING ALS LID VAN HET CABINEPERSONEEL

*Algemene opmerking: CAO partijen onderhandelen nog over de inhoud van Bijlage 7 in verband met de toepassing van EU-OPS Subpart Q, aangevuld met de invulling van de witte vlekken in Nederland. De aanpassingen van Bijlage 7 zullen in een apart protocol worden vastgelegd en separaat worden uitgegeven.*

### Hoofdstuk 1 - Definities

- 1.1. **Aanmeldingstijdstip:** Tijdstip in lokale tijd (LT) waarop de werknemer zich dient te melden voor de uitoefening van zijn functie.
- 1.2. **Aflossingsmogelijkheid:** De mogelijkheid dat elke werknemer tijdens de vlucht gedurende geruime tijd kan worden vervangen, dan wel de voor hem bestemde post mag verlaten.
- 1.3. **Afmeldingstijd:** Ter bepaling van de maximum gecorrigeerde vliegwerktijd zowel tijdens planning alsmede uitvoering zal te allen tijde een afmeldingstijd gelden van 30 minuten. Buiten het basisstation zal deze 30 minuten ook gelden ter bepaling van de rusttijd. Slechts op het basisstation zal, ter bepaling van de rusttijd voor een werkend bemanningslid, een afmeldingstijd gelden van 60 minuten.
- 1.4. **Basisstation:** De plaats waar de werknemer gehouden is zijn rotatie aan te vangen en te beëindigen.
- 1.5. **Beschikbaar:** Aanduiding van een dag of een gedeelte daarvan buiten een rotatie, die in het indelingsprogramma nog geen bestemming heeft.
- 1.6. **Bewilliging:** Het verzoek van werkgever aan werknemer om af te wijken van de werk- en rusttijdenregeling. De werknemer heeft het recht dat verzoek af te wijzen zonder negatieve gevolgen. Van bewilliging in de rust op het basisstation zal geen sprake zijn.
- 1.7. **Dag:** Een periode van 06.00 uur LT tot 06.00 uur LT daaropvolgend, tenzij anders aangegeven in deze regeling.
- 1.8. **Gecorrigeerde vliegwerktijd (GVWT):** De vliegwerktijd, gecorrigeerd met inachtneming van de in deze regeling aangegeven correcties voor bepaalde omstandigheden.
- 1.9. **Geplande gecorrigeerde vliegwerktijd:** Gecorrigeerde vliegwerktijd volgens het voor de vlucht of een serie van vluchten bestaande vluchtschema.
- 1.10. **Grondtijd:** Elke periode van de vliegwerktijd, welke geen deel uitmaakt van een vlucht.
- 1.11. **Nachtrust:** Een aaneengesloten periode van minimaal 8 uren, vallend tussen 22.00 uur en 08.00 uur daaropvolgend (beide LT van de plaats van afmelden), die in bed kan worden doorgebracht.
- 1.12. **Nachtvlucht:** Een vlucht waarvan meer dan 3 uur vliegwerktijd valt tussen 22.00 uur en 08.00 uur daaropvolgend (beide LT van de plaats van aanmelden).
- 1.13. **Nevenopdracht:** Elke opdracht verband houdende met de normale tewerkstelling, niet inhoudende een vluchtopdracht, reservetijd of positioning.



- 1.14. **Positioning:** Reizen als passagier in opdracht van werkgever. Onder reizen wordt verstaan het reizen per vliegtuig, trein, taxi, bus of schip.
- 1.15. **Reistijd:** Tijd benodigd voor het transport van de werknemer naar het vliegveld of omgekeerd op een andere plaats dan de standplaats, tenzij de werknemer ter plaatse in eigen (hotel)accommodatie heeft voorzien.
- 1.16. **Reservetijd:** Periode gedurende welke de werknemer zodanig bereikbaar dient te zijn, dat hij zich redelijkerwijs binnen één uur en vijftien minuten na oproep kan melden voor de uitoefening van zijn functie.
- 1.17. **Rotatie:** Een aaneengesloten periode tussen twee gepubliceerde vrije periodes welke de volgende elementen kan bevatten: werktijd, rusttijd, reservetijd, beschikbaar en niet in-deelbaar.
- 1.18. **Rustgelegenheid:** De accommodatie aan boord, welke het voor de werknemer mogelijk maakt horizontale rust te genieten in een van de passagiers en hinderlijke vracht afgescheiden ruimte, welke daartoe door de Directeur Luchtvaartinspectie van de Rijksluchtvaartdienst is goedgekeurd.
- 1.19. **Rusttijd:** Elke periode buiten de werktijd, gedurende welke de werknemer is ontheven van alle taken en opdrachten, en waarin hij de gelegenheid heeft rust te genieten in een passende (hotel)accommodatie.
- 1.20. **Vliegwerktijd:** De periode vanaf het aanmeldingstijdstip tot 30 minuten na de in het journaal vermelde on-blocks-tijd van de laatste vlucht, waarin werknemer als lid van het cabinepersoneel optreedt.
- 1.21. **Vrij:**
- a. Compensatiedag: Vrije dag, ontstaan door een voor compensatie in aanmerking komende extra vrije dag als vermeld in Artikel 9.3. van de CAO.
  - b. Inhaaltijd: Vrije tijd, ontstaan door ingrijpen van werkgever in de gepubliceerde vrije tijd, ter inhaling van de door dit ingrijpen verloren gegane tijd.
  - c. Premietijd: Extra vrije tijd, in te delen door werkgever, ontstaan door ingrijpen van werkgever in de vrije tijd, ter compensatie voor dit ingrijpen.
  - d. Vrije periode: Periode op het basisstation, voortvloeiende uit de rotatie, waarin de werknemer is ontheven van alle taken en opdrachten.
- 1.22. **Werktijd:** in deze regeling wordt het volgende als werktijd aangemerkt:
- a. Gecorrigeerde vliegwerktijd.
  - b. Nevenopdracht
  - c. Positioning

## Hoofdstuk 2 - Werktijden.

### 2.1. Algemeen

1. De in 2.3. omschreven maximum werktijden zullen dienen voor het plannen van een werktijd, met dien verstande, dat de planningsfase eindigt op het aanmeldingstijdstip.

Aan de planning van een werktijd zullen realistische waarden ten grondslag liggen. In de uitvoeringsfase gelden vanaf de aanvang van de vliegwerktijd de wettelijke maxima.

2. a. Indien een cockpitbemanning een vliegwerktijd op dezelfde luchthaven als het cabinepersoneel aanvangt en dit cabinepersoneel de vliegwerktijd gezamenlijk uitvoert met genoemde cockpitbemanning, dan geldt voor het bepalen van de maximale gecorrigeerde vliegwerktijd, als aanmeldingstijdstip voor het cabinepersoneel het aanmeldingstijdstip voor genoemde cockpitbemanning.
- b. Bij verschillen in aanmelding- en afmeldingstijdstippen van cabine- en cockpitpersoneel zal de som der verschillen in aanmelding- en afmeldingstijdstip niet gelden als vliegwerktijd in de zin van deze regeling tot een maximum van 1 uur.

### 2.2. Aanmeldingsperiode (Geschrapt)

### 2.3. Maximum geplande werktijd

#### A. Per vliegwerktijd

1. De maximum geplande gecorrigeerde vliegwerktijd zal de waarden genoemd in Appendix 1 dan wel Appendix 4 niet overschrijden.
2. In geval van overschrijding van de waarden in kolom 1, 1a of 2 van Appendix 1 dan wel Appendix 4, dient een daartoe geschikte, buiten de stuurhut gelegen, zitplaats aanwezig te zijn, conform het hieronder gestelde. In de passagierscabine zal een twee-, drie- of vierzitter beschikbaar zijn die is afgescheiden van de passagiers. Deze twee-, drie-, of vierzitter mag worden gedeeld met (een) werkend(e) lid (leden) van het cabine- c.q. cockpitpersoneel.
3. Indien de gecorrigeerde vliegwerktijd tussen de waarden van kolom 1 en 2 of 1a en 2 van Appendix 1 dan wel Appendix 4 ligt, dan zal de rust evenredig en onafgebroken over de bemanning worden verdeeld. Voor een geplande gecorrigeerde vliegwerktijd vanaf de waarden in kolom 2 tot de waarden in kolom 4 van Appendix 1 dan wel Appendix 4 zal drie uur onafgebroken rust moeten worden gegeven.

*In de operationele documentatie is een richtlijn voor de verdeling van de rust opgenomen.*

4. Indien de mogelijkheid om 8 uur onafgebroken te rusten aanwezig is, waarbij door de bemanning over een rustgelegenheid kan worden beschikt en bovendien een werk-/aflossingsschema aanwezig is, is Appendix 1 dan wel Appendix 4 kolommen 6 en 7 van toepassing.

5. Indien tijdens de uitvoering van een vlucht blijkt, dat de vliegwerkijd meer zal bedragen dan de maximum vliegwerkijd volgens Appendix 1 kolom 3, danwel Appendix 4 kolom 3, en indien, door de aanwezigheid van een verzwaarde cockpitbemanning de mogelijkheid bestaat de vlucht tot boven dit maximum voort te zetten, dan is zulks toegestaan, mits aan het cabinepersoneel een onafgebroken rust wordt gegeven, die tenminste gelijk is aan de verwachte overschrijding van genoemd maximum; deze rust dient te worden genoten op een wijze die identiek is aan die van het cockpitpersoneel. Deze overschrijding zal echter de 1 1/2 uur niet te boven mogen gaan. Indien alsnog aan het cabinepersoneel een onafgebroken rust van 3 uur kan worden gegeven, mag de vlucht worden voortgezet tot een maximale vliegwerkijd als bedoeld in Appendix 1 kolom 5, danwel Appendix 4 kolom 4.

## B. Positioning/Nevenopdracht

Enige combinatie van positionings, en/of nevenopdrachten en/ of vliegwerkijden is aansluitend, indien niet kan worden voldaan aan de voorgeschreven rust tussen de afzonderlijke opdrachten.

Op positionings zullen geen correcties als genoemd in 2.4. van toepassing zijn.

1. Positioning of een nevenopdracht vóór een vliegwerkijd en aansluitend hieraan wordt geacht te behoren tot deze vliegwerkijd, inclusief de voor de positioning geldende aanmeldingsperiode.
2. Positioning of een nevenopdracht na een vliegwerkijd en aansluitend hieraan, wordt ter bepaling van de maximum gecorrigeerde vliegwerkijd niet geacht te behoren tot deze vliegwerkijd, met dien verstande, dat de gecorrigeerde vliegwerkijd vermeerderd met de nevenopdracht- c.q. positioningtijd maximaal 19 uur vanuit het basisstation en maximaal 17 uur onderweg en naar het basisstation bedraagt. Indien tijdens de vlucht over een rustgelegenheid kan worden beschikt, bedraagt het maximum 24 uren.  
Ter bepaling van de minimale rusttijd geldt als afmeldingstijdstip het eindtijdstip van de nevenopdracht, dan wel het afmeldingstijdstip na de positioning.
3. Positioning zonder aansluitende vliegwerkijd mag maximaal 21 uren bedragen.
4. Van het hiervoor onder 2. en 3. gestelde mag voor wat betreft de positioning worden afgeweken, na bewilliging door de werknemer.
5. Als tijdsduur van positioning geldt de tijd vanaf het aanmeldingstijdstip voor het (eerste) traject tot 30 minuten na het beëindigen van het laatste traject.
6. Als tijdsduur van een nevenopdracht geldt de lengte van die opdracht.
7. In geval van positioning is het meerdere malen achtereenvolgens toepassen van bekorte rusten toegestaan.

*Indien positioning via een aanmerkelijke omweg plaatsvindt, zal zoveel als reëel mogelijk is, een nachtstop worden ingelast.*

8. Bij positioning op Martinair vliegtuigen zal -indien plaats beschikbaar- op basis van senioriteit aan de werknemer een plaats in de hoogst beschikbare klasse worden toegewezen. De volgende rangorde zal daarbij in acht worden genomen: Gezagvoerder, Eerste Officier, Purser, Assistent Purser, CCM.

*Onder Purser en Assistent Purser worden zonodig verstaan de twee hoogsten in rang qua functie, en/of in gelijke functie, de hoogsten op basis van senioriteit.*

## 2.4. Correcties op de vliegwerktijd

### a. Landingscorrectie

1. Voor de berekening van de geplande gecorrigeerde vliegwerktijd dient de vliegwerktijd voor de 4e en elke daaropvolgende landing, per landing te worden verlengd met 45 minuten.
2. Na een bekorte rust dient de daaropvolgende vliegwerktijd voor de tweede en elke daaropvolgende landing, per landing te worden verlengd met 45 minuten.

### b. Grondtijdcorrectie

1. Van een grondtijd langer dan 2,5 uur of indien zich tijdens de vluchtuitvoering een grondtijd van meer dan 2,5 uur voordoet, kan voor de berekening van de gecorrigeerde vliegwerktijd in verband met toetsing aan het voor die vliegwerktijd geldende maximum van de Wettelijke Regeling ten hoogste 2,5 uur buiten beschouwing worden gelaten, voorzover werknemer gedurende deze uren geen werkzaamheden voor werkgever heeft verricht.  
Tenminste 2,5 uur van de grondtijd zal als vliegwerktijd worden aangemerkt.
2. Alle in het eerste lid genoemde uren grondtijd worden bij toepassing van de overige in deze regeling gestelde bepalingen volledig als vliegwerktijd in aanmerking genomen.
3. De in het eerste lid genoemde berekening wordt per vliegwerktijd slechts op één grondtijd toegepast.

### c. Verzwaarde omstandigheden

Indien zich andere dan in deze regeling genoemde verzwaarde omstandigheden bij de vluchtuitvoering voordoen, dient werkgever en/of de gezagvoerder na overleg met de dienstdoende purser een verantwoorde correctie op de vliegwerktijd toe te passen.

## Hoofdstuk 3 - Rusttijden

### 3.1. Rusttijden

#### a. Normale rust

1. Wanneer de werknemer een werktijd heeft beëindigd, zal hij minimaal de rusttijd genieten overeenkomstig het gestelde in Appendix 2.
2. In geval van afmelden op het basisstation zal de rusttijd na een geplande werktijd van

meer dan 14 uren, danwel een actuele werktijd van meer dan 15 uren, tenminste 2 lokale nachtrusten omvatten.

Indien sprake is van een verzoek als bedoeld in Bijlage 8 mag hiervan worden afgeweken overeenkomstig het bepaalde in Bijlage 8 punt 7.

*Aanmelden na de tweede lokale nachtrust kan niet eerder plaatsvinden dan 07.15 LT.*

3. In geval van afmelden buiten het basisstation zal, na een geplande werktijd van meer dan 14 uren, danwel een actuele werktijd van 15 uren, het eerstvolgende aanmeldingstijdstip liggen nà 09.59 uur LT van de daaropvolgende dag, tenzij uit de tabel in Appendix 2 een later tijdstip volgt. Met betrekking hiertoe wordt een dag verondersteld te lopen van 00.00 uur LT tot 24.00 uur LT.
4. a. Vanuit het basisstation is een serie van maximaal drie ochtendvluchten toegestaan met dien verstande dat de aanmelding tussen 02.59 LT en 06.00 LT zal plaatsvinden. Tussen elk aanmeldingstijdstip zal een periode van minimaal 24 uur liggen met inachtneming van de minimum wettelijke rust tussen de vluchten.  
  
b. Na twee opeenvolgende ochtendvluchten zal op de derde ochtend vóór 10:00 LT geen reserve worden ingepland.
5. Met het basisstation als plaats van afmelden zal het eerstvolgende aanmeldingstijdstip liggen nà 09.59 uur LT de volgende dag, tenzij uit Appendix 2 een later tijdstip volgt, waarbij een dag wordt verondersteld te lopen van 00.00 uur LT tot 24.00 uur LT, na de volgende werktijden:
  - a. een intercontinentale nachtvlucht met een tijdsverschil van 2 tot en met 3 uur, of
  - b. twee opeenvolgende nachtvluchten of twee vluchten met aanmeldingstijdstippen tussen 22.00 uur en 06.00 uur (beide LT van de plaats van aanmelden), danwel een opeenvolgende combinatie van een nachtvlucht en een aanmelding als bovengenoemd slechts indien geen derde ochtendvlucht conform 3.1a.4.a met aanmelden voor 06.00 LT wordt ingedeeld, of
  - c. na een enkele nachtvlucht met een gecorrigeerde vliegwerktijd van meer dan 12 uren.

Indien sprake is van een verzoek als bedoeld in Bijlage 8 mag hiervan worden afgeweken overeenkomstig het bepaalde in Bijlage 8 punt 7.

NOTE: Deze compensatie is niet van toepassing, indien de rusttijd wordt gevolgd door de vrije periode of (een) vakantiedag(en).

Een aanmeldingsrestrictie van "nà 09.59 uur lt" wordt een aanmelding nà 08.59 uur lt, indien de uit te voeren activiteit uit een nevenopdracht betreft.

6. Met het basisstation als plaats van afmelden, zal na een serie van drie ochtendvluchten conform 3.1.a.4.a boven
  - a. de rust tenminste twee lokale nachtrusten bevatten, of
  - b. de aansluitende vrije periode met 24 uur worden verlengd, indien de derde vlucht eindigt op de laatste geheel of gedeeltelijk indeelbare dag vooraansluitend aan de vrije periode (definitie dag conform 1.7).

7. Met het basisstation als plaats van afmelden, zal na een intercontinentale nachtvlucht met een tijdsverschil van meer dan 3 uren en minder dan 7 uren

a. de rust uit Appendix 2 worden vermeerderd met twee maal het tijdsverschil, met dien verstande, dat het eerstvolgende aanmeldingstijdstip in elk geval zal liggen nà 11.59 uur de volgende dag en

b. de eerstvolgende vliegwerktijd op deze dag zich zal beperken tot een IT-vlucht met enkelvoudige bestemming en een grondafstand van maximaal 1400 NM vanuit het basisstation, waarbij een dag wordt verondersteld te lopen van 04.30 uur LT tot 04.30 uur LT.

c. Ter waarborging van de stabiliteit van het indelingsprogramma zal bij een vertraging tot maximaal 2 uur na het afvinken, de in de indeling geplande rust voortvloeiend uit het onder a. gestelde, worden gehandhaafd. Bij een vertraging van meer dan 2 uur (terugkomst op basisstation) zal de rust voortvloeiend uit punt a. worden aangepast aan de actualiteit.

d. Punt a. is niet van toepassing indien de intercontinentale nachtvlucht als genoemd onder a. wordt gevolgd door de vrije periode of (een) vakantiedag(en).

e. Indien sprake is van een verzoek als bedoeld in Bijlage 8 mag hiervan worden afgeweken overeenkomstig het bepaalde in Bijlage 8 punt 7.

8. Met het basisstation als plaats van afmelden, zal na een intercontinentale nachtvlucht met een tijdsverschil van 7 uren of meer, de volgende dag geen werktijd of reserve worden ingedeeld.

Indien sprake is van een verzoek als bedoeld in Bijlage 8 mag hiervan worden afgeweken overeenkomstig het bepaalde in Bijlage 8 punt 7.

NOTE: Deze compensatie is niet van toepassing, indien de rusttijd wordt gevolgd door de vrije periode of (een) vakantiedag(en).

## **b. Bekorte rust**

1. a. Buiten het basisstation kan de wettelijke bekorte rusttijd uit Appendix 3 worden toegepast, doch deze zal, behoudens in geval van bewilliging, met uitzondering van zogenaamde "dagstops" niet worden gepland.

b. Indien zowel vóór als nà een bekorte rust de mogelijkheid aanwezig is om 3 uur onafgebroken rust te genieten op een daartoe geschikte zitplaats, kunnen ter bepaling

van de maximum vliegwerktijd zoals aangegeven in Appendix 3, de tabelwaarden met 3 uren worden verhoogd.

2. Indien bij het toepassen van een bekorte rust de reistijd meer dan 30 minuten bedraagt, kan dit als verzwaarde omstandigheid worden aangemerkt en zal in overeenstemming met het gestelde in 2.4.c. een verantwoorde correctie op de rusttijd en/of de volgende vliegwerktijd worden toegepast.

3. Een bekorte rust mag niet korter zijn dan 7,5 uur; rusttijden van minder van 7,5 uur worden beschouwd als grondtijd.

4. In geval van toepassing van een bekorte rust dient, na de vliegwerktijd volgend op de bekorte rust, de rusttijd tenminste gelijk te zijn aan de normale rusttijd volgens 3.1.a., vermeerderd met de bekorting van de voorafgaande rust, ten opzichte van de normale rust.
5. In geval het gestelde in 2.3.B.7. van toepassing is, zal na afloop hiervan een minimum rusttijd in acht worden genomen, gelijk aan de normale rust volgens 3.1.a., vermeerderd met het totaal der bekortingen van de voorafgaande rusten ten opzichte van de normale rusten.

### c. Minimum rusttijden voor een langere periode

1. Voor de toepassing van dit artikel geldt in afwijking van definitie 1.7. als dag, de periode van 00.00 uur GMT tot 24.00 uur GMT daaropvolgend.
2. Drie opeenvolgende rusten dienen tezamen altijd tenminste 36 uren te bedragen.
3. Een aaneengesloten rust van tenminste:
  - a. 36 uren dient te worden genoten in enige aaneengesloten periode van 7 dagen, of
  - b. 48 uren dient te worden genoten in enige aaneengesloten periode van 10 dagen.
4. Indien daartoe aanleiding bestaat, mag van het hiervoor onder 3. gestelde worden afgeweken, indien werknemer in enige aaneengesloten periode van 8 dagen, tenminste 128 uren rust heeft genoten, -dit is een gemiddelde van 16 uren rusttijd per dag-, met dien verstande, dat in een dergelijk geval binnen de daarop volgende periode van 7 dagen, tenminste 72 uren aaneengesloten rust moet worden genoten. Van de mogelijkheid tot het afwijken van het hiervoor onder 3. van dit artikel gestelde, mag niet direct achter elkaar gebruik worden gemaakt.
5. Steeds vangt een nieuwe periode aan, zodra één van bovengenoemde rusten is genoten. Bovengenoemde rusten mogen opschuiven, ten behoeve van een reis als niet-werkend bemanningslid in opdracht van werkgever, tot het einde van die reis.
6. Werkgever zal er in beginsel bij het indelen van de werknemer vanuit gaan, dat de rusttijd per week tenminste 126 uur zal bedragen; dit is een gemiddelde van 18 uren rusttijd per dag. Indien hieraan niet wordt voldaan, is onverminderd het hiervoor onder punt 5. gestelde, het volgende bij de indeling van kracht:
  - a. op de eerste dag, dat de rusttijd minder dan 18 uren bedraagt, vangt een periode van maximaal 15 dagen aan, waarin het totaal aantal uren genoten rusttijd na een aantal dagen, gerekend vanaf het begin van de periode, tenminste dient te voldoen aan de, in de kolom "minima" van de hierna opgenomen tabel, aangegeven waarden..
  - b. de onder a. genoemde periode eindigt, wanneer, gerekend vanaf het begin van de periode, de gemiddelde rusttijd per dag tenminste 18 uren bedraagt. In dat geval zal het totaal aantal uren rusttijd tenminste voldoen aan de, in de kolom "norm" van de in dit artikel opgenomen tabel, aangegeven waarden;
  - c. een volgende periode, als bedoeld onder a. kan niet eerder aanvangen, dan nadat

aan het onder b. gestelde is voldaan.

na (binnen) aantal dagen	<b>TABEL</b>	
	minima	norm
1	geen uren	18 uren
2	16 uren	36 uren
3	36 uren	54 uren
4	48 uren	72 uren
5	70 uren	90 uren
6	84 uren	108 uren
7	103 uren	126 uren
8	122 uren	144 uren
9	141 uren	162 uren
10	160 uren	180 uren
11	179 uren	198 uren
12	198 uren	216 uren
13	222 uren	234 uren
14	246 uren	252 uren
15	270 uren	270 uren

7. Indien tijdens de uitvoering van een reeks vluchten, op een bepaald moment de minima van de hiervoor in 6. opgenomen tabel niet worden gehaald, zal aan de werknemer, zoveel rust worden gegeven, dat weer aan de genoemde minima wordt voldaan.

## Hoofdstuk 4 - Reservetijd

### 4.1. Begripsbepalingen

#### a. Reservetijd

Onder reservetijd wordt mede bedoeld het begrip "op afroep". "Op afroep" vangt aan één uur en vijftien minuten voor het geplande aanmeldingstijdstip. De werknemer wacht tijdens "op afroep", ondanks een gepland aanmeldingstijdstip, op een door werkgever (afdeling Crew Control) te verstrekken definitief aanmeldingstijdstip. Ter voorkoming van vertraging in de vluchtoperaties kan hiervan bij calamiteiten worden afgeweken.

#### b. Beschikbaar

Indien een werknemer gedurende "beschikbaar" niet te bereiken is op zijn vaste woon- of verblijfplaats, dient hij dit te melden aan werkgever (afdeling Indeling of Crew Control) onder opgave van de wijze waarop hij wel te bereiken is (zulks in relatie tot punt 4.2.b.).

#### c. Niet indeelbaar

Op verzoek kan de werknemer, terwijl hij in "reservetijd" of "beschikbaar" is, ontheven worden van de verplichting bereikbaar te zijn, voor een door werkgever te bepalen periode. De werknemer dient na afloop van de toegestane periode weer te voldoen aan het



hiervoor onder a. of b. gestelde.

## 4.2. Regeling

### a. Reservetijd

1. Een reservetijd bedraagt maximaal 12 uren.
2. Na een reservetijd dient een periode van tenminste 8 uren te liggen, voordat een volgende reservetijd kan beginnen.
3. Indien voor de aanvang van een reservetijd een opdracht wordt gegeven tot het uitvoeren van een vliegwerktijd waarvan de aanmelding ligt binnen 01:15 uur\* na afloop van die reservetijd, wordt deze opdracht geacht te zijn ontvangen op het tijdstip onmiddellijk voorafgaande aan het einde van die reservetijd en is, voor het bepalen van de maximale gecorrigeerde vliegwerktijd, het hierna onder 4. en 5. gestelde van toepassing.
4. In het geval dat, behoudens het gestelde 4.2.a.5., een oproep tot aanmelding voor een vliegwerktijd valt:
  - a. in een reservetijd en
  - b. na de eerste 3 uren van die reservetijd en
  - c. de aanmelding moet plaatsvinden binnen 8 uren na die oproep en,
  - d. deze aanmelding valt binnen 01:15 uur\* na het verstrijken van de reservetijd, wordt de maximum vliegwerktijd vastgesteld zoals aangegeven in Appendix 4.
5. In het geval dat -na een bekorte rust- een oproep tot aanmelding voor een vliegwerktijd valt:
  - a. in een reservetijd en
  - b. na de eerste 3 uren van die reservetijd en
  - c. de aanmelding moet plaatsvinden binnen 8 uren na die oproep en,
  - d. deze aanmelding valt binnen 01:15 uur\* na het verstrijken van de reservetijd, zal de maximum vliegwerktijd beperkt zijn zoals aangegeven in Appendix 3 noot 2.
6. Werkgever kan reservetijd doen overgaan in "beschikbaar" of "niet indeelbaar".
7. Na reservetijd is de werknemer zonder tegenbericht van werkgever "beschikbaar", waarbij de termijn van 10 uren als hierna onder b. bedoeld, niet eerder ingaat, dan nadat de reservetijd is beëindigd.

\* Een aanmelding buiten 01:15 uur en binnen 8 uur na het verstrijken van de reservetijd is slechts toegestaan na motivatie volgens de procedures afgesproken met de werknemersorganisatie.

## b. Beschikbaar

"Beschikbaar" kan door werkgever alsnog worden gewijzigd in een vluchtopdracht of reservetijd, indien zulks tenminste 10 uren voor aanvang van de betreffende opdracht wordt bekend gemaakt. Na bewilliging door de werknemer kan hiervan worden afgeweken.

## Hoofdstuk 5 - Vrije tijd en rotatieregeling

### 5.1. Vrije tijd

1. a. Voor werknemers niet-zijnde parttimers c.q. werknemers die de in punt 5.1.2. en 5.1.3. genoemde functies uitoefenen, bedraagt de vrije periode minimaal 64 aaneengesloten uren in een periode van gemiddeld zeven dagen, met dien verstande, dat om de vijf weken één vakantiedag aan de vrije periode zal worden gekoppeld.

De werknemer wordt bij indiensttreding ingedeeld volgens het "64-uur principe".

- b. Uiterlijk 10 dagen voor de aanvang van een vrije periode zal deze door werkgever worden bekendgemaakt, met dien verstande, dat:
  1. in de tijdspanne liggende tussen bedoelde 10 dagen en 4 dagen vóór de aanvang van de betreffende vrije periode door werkgever kan worden ingegrepen onder toekenning van compensatie van verloren gegane tijd, terwijl voorts voor elk uur boven de 24 uur een premie-uur wordt verleend;
  2. minder dan 4 dagen vóór de aanvang van de betreffende vrije periode door werkgever slechts kan worden ingegrepen tot een maximum van 24 uur, behoudens bewilliging, onder toekenning van een premie-uur naast compensatie voor elk uur verloren gegane vrije tijd.

*Indien een vrije periode wordt voorafgegaan en/of gevolgd door vakantiedagen, zal niet worden ingegrepen.*

- c. Rusttijd mag deel uitmaken van de vrije periode.
  - d. Indien de werktijd onmiddellijk voorafgaand aan de vrije periode de tien uur overschrijdt, zal de vrije periode niet eerder ingaan, dan nadat deze meer-uren zijn verstreken, gerekend vanaf het tijdstip van afmelden.
  - e. Inhaaltijd zal bij voorkeur aan het begin van de volgende werkperiode worden gecompenseerd, doch in elk geval binnen een periode van één maand.
2. Werknemers met een fulltime dienstverband die, zonder tussenpozen langer dan 12 maanden, de functie van CCM, al dan niet cumulatief, ten minste 12 maanden hebben uitgeoefend, worden ingedeeld in rotatieregeling II.

Hierbij worden de volgende regels in acht genomen:

- a. de vrije periode is gebaseerd op 64 uur vrij per 7 dagen;

b. een 6-weekse periode, die als volgt wordt verdeeld:

1. een blok van 7 indeelbare dagen start op de 1e dag om 05.00 uur LT en eindigt op de 7e dag om 18.00 uur LT;
2. de daaropvolgende vrije periode start op de 7e dag om 18.01 uur LT en eindigt op de 11e dag om 04.59 uur LT;
3. een blok van 9 indeelbare dagen start op de 11e dag om 05.00 uur LT en eindigt op de 19e dag om 18.00 uur LT;
4. de daaropvolgende vrije periode start op de 19e dag om 18.01 uur LT en eindigt op de 24e dag om 04.59 uur LT;
5. een blok van 4 indeelbare dagen start op de 24e dag om 05.00 uur LT en eindigt op de 27e dag om 18.00 uur LT;
6. de daaropvolgende vrije periode start op de 27e dag om 18.01 uur LT en eindigt op de 30e dag om 08.59 uur LT;
7. een blok van 8 indeelbare dagen start op de 30e dag om 09.00 uur LT en eindigt op de 37e dag om 18.00 uur LT;
8. de laatste vrije periode start op de 37e dag om 18.01 uur LT en eindigt op de 43e dag om 04.59 uur LT;

c. ter waarborging van de flexibiliteit gelden de volgende regels:

1. tot 10 dagen voor de aanvang van de vrije periodes beginnend op de **zaterdag** om 18.01 uur LT en **woensdag** om 18.01 uur LT mag worden ingegrepen tot een maximum van 48 uur aan het begin van de vrije periodes onder toekenning van compensatie voor verloren gegane vrije tijd;
2. tot 10 dagen voor de aanvang van de vrije periodes beginnend op de **maandag** om 18.01 uur LT en **zondag** om 18.01 uur LT mag worden ingegrepen tot een maximum van 24 uur aan het begin van de vrije periodes onder toekenning van compensatie voor verloren gegane vrije tijd;
3. in de tijdspanne liggend tussen 10 en 4 dagen voor de aanvang van de vrije periodes geldt het gestelde in 1. en 2., met dien verstande, dat bij
  - punt 1. voor elk uur ingrijpen boven de 24 uur een premie-uur wordt toegekend en bij
  - punt 2. voor elk uur ingrijpen boven de 12 uur een premie-uur wordt toegekend;
4. minder dan 4 dagen voor de aanvang van de in punt 1. genoemde vrije periodes mag worden ingegrepen tot een maximum van 24 uur en in de in punt 2. genoemde periodes tot 12 uur, beide onder toekenning van compensatie voor verloren gegane vrije tijd, terwijl voorts voor elk verloren gegaan uur een premie-uur wordt toegekend;
5. verloren gegane vrije tijd zal bij voorkeur aan het begin van de volgende werkperiode worden gecompenseerd, doch in ieder geval binnen een periode van één

maand;

*Indien een vrije periode wordt voorafgegaan en/of gevolgd door vakantiedagen, zal niet worden ingegrepen.*

- d. Rusttijd mag deel uitmaken van de vrije periode.
  - e. Indien de werktijd onmiddellijk voorafgaand aan de vrije periode de tien uur overschrijdt, zal de vrije tijd niet eerder ingaan, dan nadat deze meer-uren zijn verstreken, gerekend vanaf het tijdstip van afmelden.
3. Werknemers met een fulltime dienstverband, die de functie van purser of assistent purser uitoefenen, alsmede CCM's die reeds voor 1 januari 2002 over een Starclass aantekening beschikten, worden ingedeeld volgens rotatieregeling I.

Hierbij worden de volgende regels in acht genomen:

- a. de vrije periode is gebaseerd op 64 uur vrij per 7 dagen;
- b. een 26-daagse periode die als volgt wordt verdeeld:
  - 1. een blok van 9 indeelbare dagen start op de 1e dag om 04.00 uur LT en eindigt op de 9e dag om 16.15 uur LT;
  - 2. de daaropvolgende vrije periode start op de 9e dag om 16.16 uur LT en eindigt op de 14e dag om 09.59 uur LT;
  - 3. het daaropvolgende indeelbare blok start op de 14e dag om 10.00 uur LT en eindigt op de 21e dag om 24.00 uur LT;
  - 4. de laatste vrije periode start op de 22e dag om 00.01 uur LT en eindigt op de 27e dag om 03.59 uur LT.
- c. ter waarborging van de flexibiliteit gelden de volgende regels:
  - 1. tot 10 dagen voor de aanvang van de vrije periode mag worden ingegrepen tot een maximum van 48 uur aan het begin van de vrije periode onder toekenning van compensatie van verloren gegane vrije tijd  
of  
mag de vrije periode eindigend om 09.59 uur LT worden vervroegd tot 05.59 uur LT onder toekenning van compensatie van verloren gegane vrije tijd;
  - 2. in de tijdspanne liggende tussen 10 en 4 dagen voor de aanvang van de vrije periode mag worden ingegrepen tot een maximum van 48 uur aan het begin van de vrije periode onder toekenning van compensatie van verloren gegane vrije tijd, terwijl voorts voor elk uur boven de 24 uur een premie-uur wordt verleend;
  - 3. minder dan 4 dagen voor de aanvang van de vrije periode mag worden ingegrepen tot een maximum van 24 uur onder toekenning van compensatie van verloren gegane vrije tijd, terwijl voorts voor elk verloren gegane uur een premie-uur wordt verleend;
  - 4. Inhaaltijd zal bij voorkeur aan het begin van de volgende werkperiode worden

gecompenseerd, doch in elk geval binnen een periode van één maand.

*Indien een vrije periode wordt voorafgegaan en/of gevolgd door vakantiedagen, zal niet worden ingegrepen.*

- d. Rusttijd mag deel uitmaken van de vrije periode.
  - e. Indien de werktijd onmiddellijk voorafgaand aan de vrije periode de tien uur overschrijdt, zal de vrije tijd niet eerder ingaan, dan nadat deze meer-uren zijn verstreken, gerekend vanaf het tijdstip van afmelden.
4. Voor werknemers met een 75% parttime dienstverband geldt de volgende rotatieregeling. In de vrije tijd mag geen rusttijd begrepen zijn.

Hierbij worden de volgende regels in acht genomen:

- a. de vrije periode is gebaseerd op 48 uur vrij per 7 dagen;
- b. een 16-daagse periode bestaande uit 9 dagen indeelbaar gevolgd door 7 dagen vrij, afgerond in uren.

De 9-daagse indeelbare periode start om 04.00 uur LT en eindigt om 18.00 uur LT en de 7-daagse vrije periode start om 18.01 uur LT en eindigt om 03.59 uur LT.

5. Voor werknemers met een 50% parttime dienstverband geldt de volgende rotatieregeling. In de vrije tijd mag geen rusttijd begrepen zijn.

Hierbij worden de volgende regels in acht genomen:

- a. de vrije periode is gebaseerd op 48 uur vrij per 7 dagen;
- b. een 36-daagse periode, die als volgt wordt verdeeld:
  1. een blok van 5 indeelbare dagen start de 1e dag om 04.45 uur LT en eindigt op de 6e dag om 04.45 uur LT.
  2. een vrije periode van 9 dagen start op de 6e dag om 04.46 uur LT en eindigt op de 15e dag om 04.44 uur LT.
  3. een blok van 8 indeelbare dagen start op de 15e dag om 04.45 uur LT en eindigt op de 23e dag om 01.20 uur LT.
  4. een vrije periode van 14 dagen start op de 23e dag om 01.21 uur LT en eindigt om 04.44 uur LT op de 37e dag.
  5. De onder 3 genoemde 8 indeelbare dagen mogen twee maal per jaar met 24 uur worden verlengd. Hiervoor gelden de navolgende voorwaarden:
    - De verlenging mag voor- of achteraanluitend zijn;
    - De resulterende 9 indeelbare dagen mogen uitsluitend voor 9-daagse rotaties worden gebruikt;
    - De daaropvolgende 8 indeelbare dagen zullen met 24 uur worden verkort;
    - De aankondiging van de verlenging zal uiterlijk 4 weken vóór aanvang van de 9-daagse indeelbare periode plaatsvinden;
    - Indien de 9-daagse rotatie vervalt, zal de oude situatie worden hersteld. Dit mag tot

24 uur voor aanvang van de 9-daagse indeelbare periode worden aangekondigd;  
 - Indien de werknemer aangeeft meerdere rotaties in de 9-daagse indeelbare periode te willen vliegen zal de oude situatie niet worden hersteld.

*Met verwijzing naar pt. 5 boven tellen 9-daagse werkperiodes welke het resultaat zijn van goedgekeurde vluchtverzoeken niet mee in deze regeling.*

6. In geval van een parttime dienstverband geldt ter waarborging van de flexibiliteit bij vertraging van een vlucht tussen aanmelding en afmelding op het basisstation tengevolge van technische en/of operationele (niet zijnde commerciële) oorzaken, waaronder plotse-linge ziekte van een werknemer, de verplichting deze vlucht af te maken ook als een gedeelte of de gehele vlucht in de vrije periode plaatsvindt en wel onder de volgende voorwaarden:
- a. na het **aanmelden** voor een vlucht zal een ICA-rotatie zodanig vertraagd mogen gaan, dat van de retourvlucht niet meer dan 24 uur in de vrije periode terecht komt;
  - b. **tussen het aanmelden en off-blocks** van een retourvlucht Europa, zal deze zodanig vertraagd mogen gaan dat niet meer dan 4 uur in de vrije periode terecht komt;
  - c. indien **na off-blocks** van een retourvlucht Europa, deze wordt vertraagd of gewijzigd, zal van deze vertraging niet meer dan 18 uur in de vrije periode mogen vallen;
  - d. deze regeling is niet van toepassing, indien **vóór het aanmelden** een vertraging bekend is, welke inbreuk kan maken op de vrije periode;
  - e. vertragingen **vóór of na het aanmelden** welke geen inbreuk maken op de vrije periode vallen onder de normale CAO-regels;
  - f. vertraging uitlopend in de vrije periode, zal volgens de geldende overurenregeling voor parttime medewerkers worden gecompenseerd.

## 5.2 Verschuiving van de werkperiode

In afwijking van het gestelde in de leden 1 tot en met 5 van punt 5.1, kan in de vaste rotatiesystemen de aanvang van de werkperiode met maximaal 3 uur worden vervroegd of verlaat. De daaropvolgende vrije periode zal met eenzelfde hoeveelheid tijd respectievelijk worden vervroegd of verlaat waardoor de lengte van de vaste werkperiode niet wordt gewijzigd. Hiervoor gelden de navolgende voorwaarden:

- Aanmelding na de vrije periode zal niet vóór 03:00lt plaatsvinden.
- De aankondiging van de verschuiving zal uiterlijk 10 dagen vóór aanvang plaatsvinden.
- Een verschuiving mag uitsluitend ten behoeve van een vluchtopdracht worden toegepast.
- Verschuivingen zullen niet op twee opeenvolgende werkperiodes worden toegepast.
- Martinair zal het aantal verschuivingen tot het minimum beperken.

## 5.3 Rekening-courant premietijd (cabinepersoneel, niet-zijnde seizoen- of parttime werknemer)

1. Premie-uren zullen in beginsel worden toegekend in aansluiting op de eerstvolgende vrije periode, doch in elk geval binnen een periode van één maand.
2. Indien aan het gestelde onder 1. niet kan worden voldaan, zullen deze premie-uren worden bijgeschreven op een rekening-courant premietijd.
3. Het tegoed op de rekening-courant premietijd zal niet meer bedragen dan 360 uren (15 dagen) en niet minder dan 0 uren.
4. Rekening-courant premietijd wordt afgelost op de standplaats, dan wel, na bewilliging door werknemer, op het basisstation, in blokken van 24 uur (zijnde een premiedag).
5. Een premiedag is een periode van tenminste 24 uur aansluitend aan de vrije periode of enige periode van rust.  
Een premiedag zal geen rusttijd bevatten.
6. Aanwijzing van één of meerdere premiedagen zal zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk om 16.00 uur LT op de voorafgaande dag, worden bekendgemaakt.

#### **5.4. Compensatiedag**

1. Indien niet uiterlijk vier weken na het ontstaan van de compensatiedag deze dag in overleg met de werknemer is gepland, wordt de dag door werkgever ingedeeld. De aanwijzing van een compensatiedag zal zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk om 16.00 uur LT van de tweede voorafgaande dag worden bekendgemaakt.

Wordt de dag gepland op de extra vrije dag zelf (zoals genoemd in Artikel 9.3), dan geschiedt de bekendmaking uiterlijk drie dagen tevoren.

Een geplande of ingedeelde compensatiedag kan niet worden gewijzigd in enige andere vorm van vrij.

2. Een compensatiedag is een periode van 06.00 uur LT tot 06.00 uur LT daaropvolgend, dan wel een periode van tenminste 24 uur aansluitend aan de vrije periode of enige periode van rust. Een compensatiedag zal geen rusturen bevatten.

#### **5.5. Afrekening vrije tijd bij einde dienstverband**

Indien de dienstuitvoering dit toelaat, zal werkgever de resterende vrije tijd voor het einde van het dienstverband toewijzen, teneinde te bereiken, dat de saldi tot een minimum zijn gereduceerd.

### **Hoofdstuk 6 - Rustvoorzieningen**

- 6.1. In geval van "aflossen zonder rustgelegenheid" dient een daartoe geschikte, buiten de stuurhut gelegen en van de passagiers afgeschermd zitplaats, aanwezig te zijn.

De aard van de lading (zoals koude, stank en stof) zal in aanmerking worden genomen bij het toewijzen van een rustvoorziening.

- 6.2. In geval van "aflossen met rustgelegenheid" dient per persoon een daartoe geschikte rust-

gelegenheid aanwezig te zijn, welke aan de navolgende eisen voldoet:

1. Een rij stoelen met 3 of meer zitplaatsen zonder armsteunen of met opklapbare armsteunen, waarop languit kan worden gerust, of een eerste klas stoel, welke horizontale rust mogelijk maakt (of daarmee vergelijkbaar), danwel een stretcher of bed met een matras van minimaal 200 x 80 cm.
2. Van een voldoende aantal plaids of dekens en kussens van passende kwaliteit en afmeting zijn voorzien.
3. De rustgelegenheid met toebehoren dient schoon te zijn.
4. De plaats van de rustgelegenheid moet zodanig zijn, dat ongestoorde rust mogelijk is en een nooduitgang eenvoudig bereikbaar.

## **Hoofdstuk 7 - Algemene- en slotbepalingen**

- 7.1. Opdrachten in geval van en in verband met vliegtechnische en/of disciplinaire onderzoeken kunnen te allen tijde worden gegeven, met inachtnaam van de normale rust, welke betrokkene eerst dient te genieten na een werktijd. Indien zulks valt in de vrije periode, zal hiervoor inhaaltijd worden teruggegeven en zullen voor de betreffende tijd premie-uren worden bijgeschreven op de rekening courant premietijd.
- 7.2. In geval van kwalificatietraining, niet zijnde routetraining, is deze regeling niet van toepassing, doch geldt in beginsel een 5-daagse werkweek met 8-urige werkdagen.
- 7.3. Afwijkingen van deze bijlage zal Martinair aan VNC voorleggen ter goedkeuring. Daartoe is tussen Martinair en VNC een motiveringsprocedure opgesteld
- 7.4. Vluchtopdrachten worden wekelijks individueel gepubliceerd. Deze publicatie zal per week een periode van maximaal 2 weken omvatten. De in de publicatie vermelde opdrachten kunnen worden gewijzigd, met dien verstande dat de werkgever zal trachten de verstoringen zoveel mogelijk te beperken.



## APPENDIX 1 BIJ BIJLAGE 7

## Maximum gecorrigeerde vliegwerktijd

Aanmelden LT		Aflossen zonder rustgelegenheid conform Bijlage 7						Aflossen met rustgelegenheid	
van	t/m	1	1a	2	3	4	5	6	7
0001 -	0400	1200	1230	1230	1400	1430	1700	1900	2200
0401 -	0415	1200	1230	1235	1405	1430	1705	1900	2205
0416 -	0445	1200	1230	1245	1415	1430	1715	1900	2215
0446 -	0515	1200	1230	1300	1430	1430	1730	1900	2230
0516 -	0545	1200	1230	1315	1445	1430	1745	1900	2245
0546 -	0615	1200	1230	1330	1500	1430	1800	1900	2300
0616 -	0645	1200	1255	1345	1515	1455	1815	1900	2315
0646 -	0715	1215	1315	1400	1530	1515	1830	1900	2330
0716 -	0745	1245	1335	1415	1545	1535	1845	1900	2345
0746 -	0800	1320	1355	1425	1555	1555	1855	1900	2355
0801 -	1300	1330	1400	1430	1600	1600	1900	1900	2400
1301 -	1315	1330	1400	1430	1600	1600	1900	1900	2400
1316 -	1345	1310	1350	1420	1550	1550	1850	1900	2350
1346 -	1415	1250	1335	1410	1540	1535	1840	1900	2340
1416 -	1445	1235	1325	1400	1530	1525	1830	1900	2330
1446 -	1515	1220	1315	1350	1520	1515	1820	1900	2320
1516 -	1545	1210	1305	1340	1510	1505	1810	1900	2310
1546 -	1615	1200	1250	1330	1500	1450	1800	1900	2300
1616 -	1645	1200	1240	1320	1450	1440	1750	1900	2250
1646 -	1715	1200	1230	1310	1440	1430	1740	1900	2240
1716 -	1745	1200	1230	1300	1430	1430	1730	1900	2230
1746 -	1815	1200	1230	1250	1420	1430	1720	1900	2220
1816 -	1845	1200	1230	1240	1410	1430	1710	1900	2210
1846 -	1900	1200	1230	1235	1405	1430	1705	1900	2205
1901 -	2400	1200	1230	1230	1400	1430	1700	1900	2200

1 : PLANNINGSLIMIET EX-AMSTERDAM

1a: PLANNINGSLIMIET OVERIGE VLUCHTEN

2 : WETTELIJKE PLANNINGSLIMIET

3 : WETTELIJKE UITVOERINGSLIMIET

4 : PLANNINGSLIMIET

5 : WETTELIJKE UITVOERINGSLIMIET

6 : PLANNINGSLIMIET

7 : WETTELIJKE UITVOERINGSLIMIET

Noot : De in de kolommen onder "**AFLOSSEN MET RUSTGELEGENHEID**" genoemde maxima zullen slechts van toepassing zijn, indien over een rustgelegenheid kan worden beschikt en bovendien een vóór de vlucht opgesteld werk/aflossingsschema aanwezig is, dat de betrokkenen de mogelijkheid biedt zich in redelijke mate te ontspannen.

## APPENDIX 2 BIJ BIJLAGE 7

## Normale rust

GEKORRIGEERDE VLEIWERKTIJD		AFMELDINGSTIJDSTIP (LT)								
		van	00.00	02.00	04.00	-----12.00-----	18.00	22.00		
van	t/m	t/m	01.59	03.59	11.59	-----17.59-----	21.59	23.59		
00.00 -	11.29	13	14	15	AANM. NA	05.59	LT *	11	12	
11.30 -	12.29	14	15	16	AANM. NA	06.59	LT	12	13	
12.30 -	13.29	15	16	17	AANM. NA	07.59	LT	13	14	
13.30 -	14.29	16	17	18	AANM. NA	08.59	LT	14	15	
14.30 -	15.29	17	18	18	AANM. NA	09.59	LT	15	16	
15.30 -	15.59	18	18	18	AANM. NA	10.59	LT	16	17	
16.00 en meer		18	18	18	AANM. NA	11.59	LT	17	18	

\*) Vanuit het basisstation is een serie van maximaal drie ochtendvluchten toegestaan met verwijzing naar hfst. 3.1.a.4.

## Wettelijke rust

Gecorrigeerde vliegwerktijd			Wettelijke rust
van	-	t/m	
00.00	-	11.29	11
11.30	-	12.29	12
12.30	-	13.29	13
13.30	-	14.29	14
14.30	-	15.29	15
15.30	-	15.59	16
16.00	-	en meer	17



## APPENDIX 4 BIJ BIJLAGE 7

## Maximum gecorrigeerde vliegwerktijd uit reserve

Aanmelden LT		Aflossen zonder rustgelegenheid conform Bijlage 7						Aflossen met rustgelegenheid	
van	t/m	1	1a	2	3	4	5	6	7
0001	- 0400	1030	1030	1030	1200	1230	1500	1800	2000
0401	- 0415	1030	1030	1040	1210	1230	1510	1810	2010
0416	- 0445	1030	1030	1100	1230	1230	1530	1820	2030
0446	- 0515	1030	1030	1130	1300	1230	1600	1840	2100
0516	- 0545	1030	1030	1200	1330	1230	1630	1900	2130
0546	- 0615	1030	1030	1230	1400	1230	1700	1900	2200
0616	- 0645	1120	1125	1300	1430	1325	1730	1900	2230
0646	- 0715	1205	1215	1330	1500	1415	1800	1900	2300
0716	- 0745	1240	1310	1400	1530	1510	1830	1900	2330
0746	- 0800	1315	1345	1425	1555	1545	1855	1900	2355
0801	- 1300	1330	1400	1430	1600	1600	1900	1900	2400
1301	- 1315	1330	1400	1425	1555	1600	1855	1900	2355
1316	- 1345	1305	1335	1410	1540	1535	1840	1900	2340
1346	- 1415	1245	1305	1350	1520	1505	1820	1900	2320
1416	- 1445	1220	1240	1330	1500	1440	1800	1900	2300
1446	- 1515	1200	1215	1310	1440	1415	1740	1900	2240
1516	- 1545	1140	1150	1250	1420	1350	1720	1900	2220
1546	- 1615	1110	1120	1230	1400	1320	1700	1900	2200
1616	- 1645	1050	1055	1210	1340	1255	1640	1900	2140
1646	- 1715	1030	1030	1150	1320	1230	1620	1900	2120
1716	- 1745	1030	1030	1130	1300	1230	1600	1900	2100
1746	- 1815	1030	1030	1110	1240	1230	1540	1840	2040
1816	- 1845	1030	1030	1050	1220	1230	1520	1820	2020
1846	- 1900	1030	1030	1035	1205	1230	1505	1810	2005
1901	- 2400	1030	1030	1030	1200	1230	1500	1800	2000

1 : PLANNINGSLIMIET EX-AMSTERDAM

1a: PLANNINGSLIMIET OVERIGE VLUCHTEN

2 : WETTELIJKE PLANNINGSLIMIET

3 : WETTELIJKE UITVOERINGSLIMIET

4 : PLANNINGSLIMIET

5 : WETTELIJKE UITVOERINGSLIMIET

6 : PLANNINGSLIMIET

7 : WETTELIJKE UITVOERINGSLIMIET

Noot : De in de kolommen onder "**AFLOSSEN MET RUSTGELEGENHEID**"

genoemde maxima zullen slechts van toepassing zijn, indien over een rustgelegenheid kan worden beschikt en bovendien een vóór de vlucht opgesteld werk/aflossingsschema aanwezig is, dat de betrokkenen de mogelijkheid biedt zich in redelijke mate te ontspannen.

## BIJLAGE 8 - REGELING INDELINGSVERZOEKEN

- 1.a. Werknemers met een rotatieschema hebben recht op indelingsverzoeken op basis van de onderstaande verdeling:
    1. Full-time dienstverband voor onbepaalde tijd: 8 verzoeken waarvan maximaal 6 algemeen en 2 slechts Short Haul vluchten.
    2. Part-time 75% dienstverband voor onbepaalde tijd: 5 verzoeken waarvan maximaal 4 algemeen en 1 slechts een Short Haul vlucht.
    3. Part-time 50% dienstverband voor onbepaalde tijd: 4 verzoeken waarvan maximaal 3 algemeen en 1 slechts een Short Haul vlucht.
    4. Bepaalde tijd contract voor de duur van maximaal 1 jaar: 1 verzoek per kwartaal.
  - b. Werknemers zonder een rotatieschema hebben recht op indelingsverzoeken op basis van de onderstaande verdeling:
    1. Bepaalde tijd contract voor de duur van minimaal 5 maanden: 1 vluchtverzoek en een onbeperkt aantal verzoeken m.b.t. vrije tijd.
    2. Bepaalde tijd contract korter dan 5 maanden: een onbeperkt aantal verzoeken m.b.t. vrije tijd.
  - c. Met verwijzing naar 1.a en b boven is de definitie van een Short Haul vlucht een vlucht met start en eindpunt AMS binnen één ononderbroken GVWT.
  - d. Werkgever zal deze verzoeken inwilligen voor zover de dienst het toelaat.
  - e.
    1. Deze indelingsverzoeken dienen uiterlijk 5 weken (35 kalenderdagen) voor de aanvang van het betreffende reis-/indelingsverzoek te zijn ingediend.
    2. Ten minste 2 weken vóór de verzochte datum, zal aan de werknemer worden medegedeeld of het verzoek is toegekend. Het verzoek wordt meegeteld, nadat het is genoten.
  - f. Inleveren van reis-/indelingsverzoeken dient te geschieden bij Crew assignment, door middel van een daartoe strekkend formulier. Niet volledig of foutief ingevulde formulieren worden niet in behandeling genomen.
2. Door middel van het aanvragen van (een) specifieke vlucht(en) is het mogelijk binnen een werkperiode een "niet indeelbare periode" te verkrijgen. Deze niet indeelbare periode kan door de werkgever worden opgevuld met een derde van de resterende vakantiedagen van het jaar ervoor of met compensatiedagen.
  3. Van de in punt 1.a genoemde verzoeken mogen er voor de fulltimer 2, voor de 75%-parttimer 2 en voor de 50%-parttimer 1 betrekking hebben op een vlucht, die op datum wordt aangevraagd op basis van senioriteit.  
Met ingang van 1 januari 2002 wordt de senioriteit bepaald op basis van de plaats op de volgordelijst van de functie als bedoeld in Bijlage 18.2.  
Een op basis van senioriteit gehonoreerde vlucht heeft voorrang op de aanvragen van andere werknemers. De in dit kader niet gebruikte verzoeken kunnen niet worden meegenomen naar een volgend jaar.
  4. In geval meerdere werknemers gezamenlijk een vlucht willen aanvragen, zal iedere werknemer zelf een aanvraag moeten indienen.
  5. De publicatie van aan te vragen crewrotaties (lange termijn planning) zal geschieden door middel van schema's die ter inzage hangen bij Bureau Cabin Operations. Crewrotaties

kunnen zonder opgaaft van redenen worden gewijzigd. Boven de crewrotaties zullen de vliegtuigtypes worden aangeduid, waarop de vluchten worden uitgevoerd; daarnaast zullen de benodigde basisfuncties per vliegtuigtype worden vermeld. Indien de functie van de werknemer niet bij een bepaald type wordt vermeld, zal een verzoek voor een rotatie slechts worden toegewezen, indien de werknemer niet nodig is in de eigen functie.

6. Indien, door de actualiteit van de vluchttuitvoering na aanmelding, een daaropvolgende door de werknemer aangevraagde vlucht in gevaar komt, mag de werkgever eventueel bekorten op de rust tot het wettelijk minimum. Dit teneinde de werknemer in staat te stellen de aangevraagde vlucht toch uit te voeren.

## BIJLAGE 9 - VAKANTIEREGELING

Met inachtneming van het gestelde in artikel 9.1 en onverminderd het gestelde in artikel 7:634 t/m 7:645 B.W. geldt de volgende regeling.

1. De werknemer heeft op fulltime basis recht op een vakantie van 24 werkdagen per kalenderjaar.
2. Gerekend vanaf 1 januari volgend op het jaar, waarin respectievelijk 1, 2 en 3 onafgebroken dienstjaren werden voltooid, worden respectievelijk 2, 2 en 3 extra dagen vakantie toegekend.
3. Het opnemen van vakantie geschiedt volgens een door werkgever vastgesteld rooster, waarin zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemers, overeenkomstig het gestelde in de uitvoeringsbepalingen van deze bijlage.

*De toekenning van vakanties zal op basis van een puntensysteem geschieden. Oogmerk van dit systeem is dat werknemers, die geen vakantie hebben genoten in de desbetreffende piekperiode van het vorige jaar voorrang zullen genieten boven hen die wel vakantie in die piekperiode hadden. Verzoeken die na de sluitingsdatum van de betreffende aanvraagtermijn worden ingediend, kunnen niet op basis van het puntensysteem worden toegekend, doch worden afgehandeld in volgorde van binnenkomst.*

4. a. Vakantiedagen zullen in de planning geen rusttijd, voortvloeiende uit Bijlage 7 Appendix 2 bevatten. Bij verstoring en/of vertraging zullen de tekort genoten rusturen na afloop worden gecompenseerd.
- b. Een geplande of ingedeelde vakantiedag kan niet worden gewijzigd in enige andere vorm van vrije tijd.
- c. Eén (of meerdere) vakantiedag(en) die voorafgegaan en gevolgd wordt door een werkdag, is een periode van 06.00 uur LT tot 06.00 uur LT daaropvolgend.
5. Vakantiedagen worden afgeschreven volgens het 5/2 principe.
6. Op verzoek van betrokkenen kunnen gepubliceerde vakanties door werknemers met dezelfde functie worden geruild.  
Het verzoek daartoe dient minimaal 4 weken voor aanvang van de eerst komende vakantie van betrokkenen bij werkgever te worden ingediend, die daarover beslist.
7. De werknemer, die in de loop van een kalenderjaar in dienst treedt of de dienst verlaat, heeft over dat gedeelte van het jaar recht op een evenredig deel van het aantal vakantiedagen waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij het gehele jaar in dienst zou zijn geweest. Afronding geschiedt op halve dagen naar boven.
8. Bij volledige arbeidsongeschiktheid langer dan zes maanden zal vakantie opbouw plaatsvinden over de laatste zes maanden van deze arbeidsongeschiktheid. In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt de opbouw van vakantie met ingang van de zevende maand van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid plaats naar rato van het dan geldende tewerkstellingspercentage. De opname van vakantie zal dan ook naar rato van het dan geldende tewerkstellingspercentage plaatsvinden.

9. Het aantal vakantiedagen waarop de werknemer in enig jaar recht heeft, wordt met 1/12 verminderd voor elke gehele maand, gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet verricht, anders dan wegens arbeidsongeschiktheid. Het aantal vakantiedagen wordt naar boven afgerond op halve dagen.
10. Niet opgenomen vakantiedagen vervallen na verloop van vijf kalenderjaren na het tijdstip waarop de aanspraak is ontstaan.
11. Indien de werknemer aantoont, dat hij wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is (geweest) de hem verleende vakantiedagen als zodanig te gebruiken, zal werkgever hem deze dagen op een ander tijdstip toekennen, onder voorwaarde, dat werknemer zich heeft gehouden aan de bij arbeidsongeschiktheid geldende voorschriften ten aanzien van ziekmelding, contrôle, e.d.
12. De tijdens de eerste twee ziektejaren na advies van de bedrijfsarts met toestemming van de werkgever opgenomen vakantiedagen worden op het bovenwettelijk saldo vakantiedagen van het lopende jaar in mindering gebracht.
13. Bij beëindiging van de dienstbetrekking is de werknemer gehouden de vakantiedagen waarop hij nog recht heeft vóór de beëindiging op te nemen. Voor niet opgenomen vakantiedagen wordt geen vergoeding gegeven, behoudens voor vakantiedagen, welke hij in verband met de dienstuitvoering of wegens arbeidsongeschiktheid niet vóór deze beëindiging heeft kunnen opnemen. Uitsluitend voor iedere in dit geval niet opgenomen vakantiedag zal bij beëindiging van het dienstverband één dag salaris worden betaald. Indien de dienstbetrekking op verzoek van de werknemer, danwel wegens een aan werkgever gegeven dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 juncto 7:678 B.W. wordt beëindigd, heeft werkgever het recht om voor elke teveel opgenomen vakantiedag één dag salaris in rekening te brengen.



**APPENDIX bij BIJLAGE 9****UITVOERINGSBEPALINGEN****Periodes en termijnen:**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
Periode	: 15 dec-14 mrt	15 mrt-31 mei	01 jun-14 sep	15 sep-14dec
Sluitingsdatum	: 31 juli	31 oktober	14 januari	30 april
Aanvraagtermijn	: 4.5 - 7.5 mnd	4.5 - 7 mnd	4.5 - 8 mnd	4.5 - 7.5 mnd
Publicatie	: augustus	november	15 jan-15 feb	mei
Plantermijn	: 3.5 - 6.5 mnd	3.5 - 6 mnd	3.5 - 7 mnd	3.5 - 6.5 mnd

**Algemene bepalingen:**

1. Het vakantiejaar loopt van 15 december tot en met 14 december daaropvolgend.
2. De werknemer met een rotatieregeling heeft recht op minimaal twee vakanties per jaar in twee verschillende in door werkgever aan te wijzen periodes. Met de wensen van de werknemer zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden. Bij voldoende vakantieruimte en vakantiedagen mag meer vakantie worden opgenomen. Laatstgenoemde vakanties zullen niet meetellen in de telling van de twee vakanties in de toegewezen periodes.
3. a. Voor werknemers met een rotatieregeling geldt de navolgende volgorde bij het toekennen van vakanties:
  1. Vakantiedagen welke een volledige werkperiode bevatten;
  2. Vakantiedagen voorafgaand aan en/of aansluitend aan een vrije periode;
  3. Losse vakantiedagen.
- b. Voor werknemers zonder rotatieregeling geldt dat een aanvraag van een blok van twee of meer vakantiedagen voorrang krijgt boven een aanvraag van een losse vakantiedag.
4. De verdeling van de vakanties en de vakantieruimte zal per functiegroep worden bepaald.
5. Indien in een bepaalde periode, binnen een bepaalde functiegroep, meer vakanties worden aangevraagd dan er toegekend kunnen worden, zal de aanvrager met het laagste puntentotaal voorrang genieten. Dit zal voor elk van de in lid 3 onder a genoemde elementen 1, 2 of 3 afzonderlijk en in die volgorde van toepassing zijn. In ieder geval zal een aanvraag in een toegewezen periode voorrang genieten boven een aanvraag in eenzelfde periode maar welke aan de aanvrager niet als vakantieperiode is toegewezen.
6. Indien een aangevraagde vakantie in een toegewezen periode niet kan worden toegekend, zal werkgever een alternatief aanbieden in dezelfde periode. Bij afwijzing hiervan door de werknemer kunnen de rechten op voorrang niet meegenomen worden naar een andere periode in dat jaar. De toegewezen tweede periode blijft gehandhaafd.

7. a. Toewijzing van een combinatie van twee periodes vindt voor de eerste maal plaats bij opname in een rotatieregeling. Bij deze eerste toewijzing kan de werkgever kiezen uit één van onderstaande combinaties van perioden:

A + C

A + D

B + C

B + D

- b. Bij iedere volgende jaarlijkse toewijzing van een combinatie wordt, met als startpunt de volgens punt 7.a. aangewezen combinatie, de volgorde in het bovengenoemde schema aangehouden.
8. a. Aan werknemers zonder rotatieregeling zullen, afhankelijk van tijdstip indiensttreding en productiebehoefte 15 vakantiedagen worden aangewezen. Dit zal plaatsvinden aaneengesloten of verdeeld over ten hoogste twee blokken. De plantermijn bedraagt minimaal 3½ maand.  
De periode waarin deze aanwijzing plaatsvindt staat los van de in punt 7. genoemde volgorde.
- b. Indien de duur van een contract een vakantie van 15 dagen en een plantermijn van 3½ maand redelijkerwijs niet toelaat, mag hiervan door werkgever worden afgeweken.
9. Bij een functiewijziging kan een werknemer in een andere combinatie van vakantieperiodes worden geplaatst indien de onderlinge verdeling is verstoord. Reeds toegekende vakantie blijft behouden.
10. Indien de dienst het toelaat, kan aan werknemers met een vaste indelingscyclus als volgt vakantie worden verleend:

**Periode A en/of B en/of D:**

- 100% : 17 werkdagen  
- 75% : 14 werkdagen  
- 50% : 8 werkdagen

**Periode C:**

: 9 werkdagen  
: 9 werkdagen  
: 5 werkdagen

11. Indien de dienst het toelaat, kan aan werknemers zonder rotatieregeling als volgt vakantie worden verleend:

**Periode A en/of B en/of D:**

28 kalenderdagen vrij van dienst

**Periode C (m.u.v. de periode 15 jul - 25 aug):**

9 kalenderdagen vrij van dienst

12. Van een kalenderjaar resterende vakantiedagen kan door werkgever 1/3 deel in het volgende kalenderjaar worden toegewezen, waarbij een aanzegtermijn van tenminste 6 weken in acht zal worden genomen.

### 13. Puntensysteem:

Elke opgenomen/toegezegde vakantiedag genereert het volgende aantal punten:

- periode A: 1e en 2e kerstdag, oudejaarsdag en nieuwjaarsdag = 4 punten;  
: overige dagen = 2 punten
- periode B: koninginnedag = 4 punten;  
: overige dagen = 2 punten
- periode C: 3 punten
- periode D: 2 punten

Extra vrije dagen -zoals genoemd in periode A. en B.- die in een vrije periode vallen, zullen ook punten genereren. In geval van arbeidsongeschiktheid zal het gestelde in Bijlage 9 punt 11. van toepassing zijn, doch de betreffende gegenereerde punten zullen niet worden teruggeboekt.

14. Voor werknemers met een parttime contract zullen de punten per opgenomen vakantiedag pro-rata worden vermeerderd, d.w.z: +100%, +33,33%, enz. (geldt niet voor de extra vrije dagen).  
Voor werknemers met een (tijdelijk) afwijkend dienstverband -zoals onder andere W.I.A., ouderschapsverlof, enz.- zullen de punten per opgenomen vakantiedag naar rato van het daarbij geldende percentage worden berekend.
15. Per 31 mei van ieder jaar, zijnde twee maanden vóór de sluitingsdatum van de eerste aanvraagtermijn voor het nieuwe vakantiejaar, worden de in de 36 maanden voorafgaand aan eerder genoemde datum opgebouwde punten getotaliseerd en individueel bekend gemaakt. Dit totaal is voor het gehele daarop volgende vakantiejaar bepalend voor de toewijzing van de aangevraagde vakanties
16. Bij aanvang van het dienstverband wordt een x-aantal punten toegekend welke elke 12 maanden met x/3 zullen worden verminderd. (De aanvangspunten zullen door Indeling nader worden uitgerekend).
17. Het streven is er op gericht het puntensysteem in de vakantieregeling in werking te laten treden met de aanvraagperiode voor vakantie in periode C, welke uiterlijk vóór 15 januari 2000 moet worden ingediend. Intentie is om over de jaren 1998 en 1999 alsnog het aantal punten conform het nieuwe systeem te berekenen voor de toekomstige prioriteitsbepaling.

**Berekening vakantiepunten:**

	Vakantiedagen Periode A/B/D	Vakantiedagen Periode C	Koningin- nedag	Kerstdagen Oudjaar Nieuwjaar
Punten per dag	2	3	4	4

**Toe te kennen punten:**

Fulltimer (100%)	2	3	4	4
Parttimer (75%)	2.667	4	4	4
Parttimer (50%)	4	6	4	4

**Punten per jaar:**

Fulltimer (bijv. 24 dagen)	48	72	4	16
Parttimer (bijv. 18 dagen)	48	72	4	16
Parttimer (bijv. 12 dagen)	48	72	4	16

**De puntenberekening voor parttimers gaat als volgt:**

Part-timer 75%: punten fulltimer \* (1/0,75)

Part-timer 50%: punten fulltimer \* (1/0,50)

Deze opwaardering geldt niet bij de extra vrije dagen.

## **BIJLAGE 10 - REGELING BUITENGEWOON VERLOF**

1. Buitengewoon verlof wordt verleend, teneinde de werknemer in de gelegenheid te stellen ter gelegenheid van de betreffende gebeurtenis bij zijn familie te zijn of deze gebeurtenis bij te wonen.
2. Aan de werknemer zal op zijn verzoek -met inachtneming van het gestelde in artikel 9.2.- in de onder 2.1. en 2.2. genoemde gevallen buitengewoon verlof worden verleend. Indien werknemer vrij van dienst wenst te zijn voor één van de onder 2.1. genoemde gebeurtenissen en hij dit tenminste 2 weken vóór de betrokken datum meedeelt, dan zal werkgever er voor zorgen, dat betrokkene de gevraagde tijd vrij van dienst heeft.

### **2.1. Voorzienbare gebeurtenissen**

- a. Huwelijk werknemer: 2 dagen;
- b. Ondertrouw werknemer: 1/2 dag en in bijzondere gevallen - ter beoordeling van de Sr. Vice President HR - de gehele ondertrouwdag;
- c. Huwelijk van kinderen, stief-, pleegkinderen, (stief-, pleeg- en schoon-)ouders, broers en zusters, zwagers of schoonzusters: de dag van het huwelijk;
- d. Examen: indien het examen in het belang van werkgever geacht kan worden: uitsluitend de voor het examen te verletten tijd, tot een maximum van twee dagen. De Sr. Vice President HR kan verlof tot een langere termijn verlenen;
- e. Verhuizing: bij verhuizing 2 dagen per jaar; bij verhuizing binnen dezelfde woonplaats 1 dag per jaar;
- f. Keuring buitenlandse 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, voorzover de oproep daartoe niet aan zijn schuld te wijten is: de daarvoor benodigde tijd;
- h. 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van (stief-, pleeg-)ouders, schoonouders en grootouders (ook van echtgeno(o)t(e)): de dag van het jubileum;
- i. 10-jarig dienstjubileum: de dag van de viering.

### **2.2. Onvoorziene gebeurtenissen**

- a. Overlijden van echtgeno(o)t(e), kinderen, stief- en pleegkinderen: van de sterfdag tot en met de dag van de uitvaart (tot maximaal 5 dagen);
- b. Overlijden van ouders, stief-, pleeg- en schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders (ook van echtgeno(o)t(e)): overlijdensdag of de dag daarna, alsmede de dag van de uitvaart;

- c. Bevallingsrecht: 1 dag;
  - d. Bij calamiteiten: ten hoogste 1 dag. De calamiteit dient te betreffen een acute, onvoorzienbare gebeurtenis in de huiselijke sfeer die directe aanwezigheid van de werknemer noodzakelijk maakt. De werkgever kan achteraf verlangen dat de werknemer aannemelijk maakt dat er recht op verlof bestond. Indien er sprake is van samenloop met de regeling van het kortdurend zorgverlof in Bijlage 10A dan eindigt dit calamiteitenverlof altijd na één dag.
  - e. Bij ernstige ziekte van echtgeno(o)t(e), kinderen, stief- of pleegkinderen, indien tot het gezin van werknemer behorend, kan de Sr. Vice President HR vrij geven.
  - f. Kraamverlof: 2 dagen. De werknemer heeft dit recht op verlof gedurende een tijdvak van vier weken na bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent.
3. Wanneer een gebeurtenis onder 2.2.a., 2.2.b. (voorzover dit betreft ouders, stief-, pleeg- of schoonouders) of 2.2.d. plaatsvindt op een tijdstip waarop werknemer zich in opdracht van werkgever buiten zijn standplaats bevindt, zal werkgever, naar vermogen, werknemer in de gelegenheid stellen zo spoedig mogelijk naar zijn standplaats terug te keren.
  4. Alle hiervoor niet omschreven gevallen kunnen worden voorgelegd aan de Sr. Vice President HR  
Buitengewoon verlof kan niet worden opgespaard.
  5. Wanneer werknemer op de betreffende dag vrij van dienst is, wordt geen andere vrije dag gegeven, behoudens in geval van huwelijk van werknemer.
  6. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is op een dag, waarop aanspraak op buitengewoon verlof zou bestaan, wordt geen vervangende dag toegekend.
  7. Het salaris wordt doorbetaald voorzover niet uit andere hoofde recht bestaat op enige vergoeding over de buitengewone verlofdagen.
  8. De Sr. Vice President HR zal van geval tot geval bezien of in deze regeling met gehuwd gelijkgesteld kan worden de werknemer, die anders dan door huwelijk een vaste samenlevingsrelatie met een partner is aangegaan en als zodanig bij de afdeling Human Resources is ingeschreven.
  9. Voor aanvraag van buitengewoon verlof dient een aanvraagformulier te worden ingevuld, dat na fiat van de VP Cabin Operations, voor akkoord dient te worden ingeleverd bij de afdeling Human Resources.

## **BIJLAGE 10A - Arbeid en Zorg**

### **A. Ouderschapsverlof (van toepassing met ingang van 1 januari 2009)**

1. De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof.
2. De werknemer die blijkens een verklaring uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging van dat kind op zich heeft genomen, heeft eveneens recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, bestaat er ten aanzien van ieder der kinderen recht op verlof. In alle andere gevallen waarin de in de eerste volzin gestelde voorwaarden ten aanzien van meer dan één kind met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat er slechts recht op één keer verlof.
3. Geen recht op verlof bestaat over tijdvakken gelegen na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.
4. Het recht op verlof bestaat slecht indien de arbeidsovereenkomst ten minste een jaar heeft geduurd.
5. Het aantal uren verlof waarop de werknemer per keer ten hoogste recht heeft bedraagt zesentwintig maal de arbeidsduur per week.
6. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf maanden. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. In afwijking van de eerste dan wel tweede volzin kan de werknemer verzoeken om verlof voor een langere periode dan twaalf maanden onderscheidenlijk om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt in met het verzoek tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten.

De in de Wet Arbeid en Zorg opgenomen mogelijkheid van splitsing van het verlof in maximaal zes perioden van ten minste één maand is uitgesloten.

7. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week en de spreiding daarvan over de week. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
8. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
9. De werkgever is verplicht in te stemmen met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. De werkgever behoeft aan het verzoek niet met

ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek. In het geval dat het verlof met toepassing van de eerste volzin na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van het verlof.

10. Indien wordt gekozen voor onbetaald volledig verlof, zal de verzekering via het Martinair Pensioenfonds gedurende die periode worden stopgezet, tenzij de werknemer er de voorkeur aan geeft de totale pensioenbijdrage (werkgevers- en werknemersdeel) over de periode van onbetaald verlof volledig voor eigen rekening te nemen.
11. Na afloop van het ouderschapsverlof dient weer het oorspronkelijke aantal uren te worden gewerkt, tenzij de werkgever en werknemer anders overeenkomen.

## **B. Adoptie- en pleegzorgverlof**

1. Op grond van de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer bij de adoptie van een kind recht op verlof. Het recht op dit verlof bestaat gedurende een tijdvak van achttien weken en bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten weken. Het recht bestaat vanaf twee weken voor de eerste dag dat de feitelijke opnemings ter adoptie een aanvang heeft genomen of zal nemen
2. De werknemer meldt het opnemen van het verlof zo mogelijk uiterlijk drie weken voor de ingang van het verlof aan de werkgever. Bij de melding worden de documenten gevoegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.
3. Gedurende het adoptieverlof heeft werknemer op grond van de Wet Arbeid en Zorg recht op een uitkering van 100% van het dagloon voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon CSV. Deze uitkering wordt via de werkgever aangevraagd bij het UWV en wordt door de werkgever aangevuld tot 100% van het dagloon van de werknemer.
4. De voorgaande leden zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer die de duurzame verzorging van een pleegkind op zich neemt.

## **C. Kortdurend zorgverlof**

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
  - de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
  - het inwonende (pleeg-, erkende) kind;
  - een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
  - de (eigen) ouder van de werknemer
2. Het verlof bedraagt per periode van 12 maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week.
3. De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij dit verlof opneemt onder opgave van reden. Indien opgave vooraf niet mogelijk is dan doet hij dit zo spoedig mogelijk. Bij de melding geeft de werknemer de omvang, de wijze van opnemings en de vermoedelijke duur van het verlof aan.



4. Het verlof gaat in op het tijdstip waarop de werknemer het opnemen ervan meldt aan de werkgever. 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 of de voortzetting ervan zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
5. De werknemer behoudt gedurende dit verlof recht op 70% van het salaris met een maximum van 70% van het maximum dagloon CSV en ten minste het voor hem geldende wettelijke minimumloon.

## BIJLAGE 11 - STATIONERINGSREGELING VOOR NIET-SEIZOEN PERSONEEL

Met inachtneming van het gestelde in artikel 7.2. CAO geldt ingeval van stationering de volgende regeling.

1. a. Van stationering is sprake, indien tewerkstelling geschiedt vanuit een andere plaats dan de standplaats en deze als zodanig door werkgever is aangemerkt.
- b. Een stationering bedraagt tenminste 16 kalenderdagen en wordt gerekend vanaf de dag van vertrek van, tot en met de (geplande) dag van terugkeer op de standplaats.
- c. Stationering zal zo mogelijk 30 dagen tevoren worden bekendgemaakt, zodat vrijwilligers zich hiervoor kunnen aanmelden.
- d. Voorafgaand aan een stationering zal werkgever de werknemers hierover informatie verstrekken.
- e. Werkgever zal een overzicht bijhouden van alle achterliggende verplichte en vrijwillige stationeringen.
2. Stationering zal met inachtneming van de vereiste kwalificaties als volgt plaatsvinden:
  - a. Op basis van vrijwilligheid in volgorde van anciënniteit en bij toerbeurt gebaseerd op de vervulde vrijwillige stationeringen sedert 1 juli 1982, rekening houdend met de minimum periode waarvoor kan worden ingeschreven;
  - b. indien er niet voldoende vrijwilligers zijn -na overleg met de werknemersorganisatie- door aanwijzing in omgekeerde volgorde van anciënniteit en bij toerbeurt, gebaseerd op de vervulde verplichte stationeringen sedert 1 juli 1982;

één en ander behoudens goedkeuring van het VP Cabin Operations.
3. Voor stationering op basis van vrijwilligheid geldt een maximum duur van 183 aaneengesloten kalenderdagen, tenzij er bij een volgende bieding geen andere vrijwilligers zijn.
4. a. Een verplichte stationering zal niet langer duren dan 23 dagen, tenzij in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie een langere duur wordt overeengekomen, welke periode maximaal 32 dagen zal bedragen.
- b. Werknemer zal niet meer dan 1 x per 365 aaneengesloten kalenderdagen voor een verplichte stationering van meer dan 23 dagen worden aangewezen.
- c. Werknemer zal niet meer dan 100 dagen per 365 aaneengesloten kalenderdagen verplicht worden gestationeerd.
- d. Tussen twee opeenvolgende verplichte stationeringen zal een periode liggen, welke tenminste gelijk is aan de duur van de eerst stationering.  
Evenwel kan in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie deze tussenperiode één maal per werknemer per 365 dagen worden bekort tot minimaal 10 dagen in

geval van stationering tot en met 23 dagen, respectievelijk in geval van stationering langer dan 23 dagen tot minimaal de vrije tijd van de voorafgaande stationering is af-gerekend, in welk geval de duur van de 1e en 2e stationering tezamen niet meer dan 46 dagen zal bedragen.

- e. Een verplichte stationering zal tenminste 14 dagen tevoren aan de werknemer worden medegedeeld.
  - f. Bij verplichte stationering zal met toegezegde vakanties rekening worden gehouden.
5. Toewijzing van vrijwillige en aanwijzing voor verplichte stationeringen hebben geen invloed op elkaar.
6. a. Openstelling van biedingen op een stationering zal zo mogelijk 30 dagen voor de aanvang van een stationering plaatsvinden.
- b. Biedingen dienen schriftelijk voor sluitingstijdstip te worden ingediend bij het VP Cabin Operations.
- c. Na sluiting van de biedingstermijn worden vrijwillige stationeringen toegewezen.
- d. Vervolgens vindt -met inachtneming van het gestelde in 2.b.- de aanwijzing plaats van verplicht te stationeren werknemers.
- e. Indien zich onvoldoende vrijwilligers aanbieden, worden de na sluitingstijdstip ingekomen biedbrieven in volgorde van binnenkomst behandeld en zo mogelijk alsnog toegewezen.
7. Voor vertrek zullen de werknemer de hem nog toekomende vrije dagen, over de direkt voorafgaande werktijden, worden toegekend, met dien verstande, dat hem in ieder geval 24 uur vóór vertrek geen werkzaamheden zullen worden opgedragen. Voorts zal werknemer voor vertrek naar de plaats van stationering voor eigen rekening verlof kunnen opnemen gebaseerd op één dag verlof voor iedere 30 dagen stationering, tot een maximum van 6 dagen. Voorzover de dienst het toelaat, kan dit worden aangevuld met compensatie-, vakantie- of stationeringsverlofdagen.
8. a. De werknemer wordt tijdens de stationering in beginsel volgens de Werk- en Rusttijden-regeling ingedeeld.
- b. Eventuele tijdens de stationering ontstane premiedagen zullen onmiddellijk na de stationering op de standplaats worden toegekend.
9. a. Voor vrije tijd geldt het principe van twee vrije dagen in 7 kalenderdagen stationering.
- b. Aan vrijwilligers alsmede aan verplicht gestationeerden, die daarin hebben bewilligd, zal de vrije tijd zo mogelijk op de plaats van stationering worden verleend.
- c. Vrije dagen als bedoeld in 9.a., die niet tijdens de stationering aan werknemer worden verleend, zullen na afloop van de stationering in kalenderdagen worden toegekend.

- d. Na afloop van een vrijwillige stationering danwel een verplichte stationering, waarin de vrije tijd voor minstens de helft op de plaats van stationering is verleend, heeft werknemer recht op 1 dag vrij van dienst per volle week van stationering met een minimum van 4 en een maximum van 15 kalenderdagen.
- e. Tenzij anders met werknemer wordt overeengekomen, zullen de onder c. en d. bedoelde dagen direct aansluitend aan de stationering in kalenderdagen op de standplaats worden toegekend, uitgezonderd in het onder 4.c. bedoelde geval van bekorte tussenperiode, in welk geval het restant in overleg met de werknemer zal worden toegekend.
- f. Als de onder c. en d. bedoelde dagen op de plaats van stationering of op een andere plaats tijdens de thuisreis kunnen worden opgenomen, zullen hiervoor geen andere tegemoetkomingen/vergoedingen worden verstrekt dan bij de oorspronkelijke -door werkgever geplande en aan werknemer bekendgemaakte- thuisreis.
- g. Extra vrije dagen en compensatiedagen alsmede reeds bestaande inhaal- en premiedagen zullen niet tijdens de stationering worden toegekend, tenzij de werknemer hierin heeft bewilligd, danwel indien de werknemer hierom heeft verzocht.

In het laatste geval zal, indien de dienst het toelaat, het verzoek worden ingewilligd, met dien verstande, dat alle verblijfkosten gedurende deze dagen voor rekening van werknemer zullen komen.

- 10. Tijdens de stationering is de onkostenvergoedingsregeling vliegend personeel van kracht. Als tegemoetkoming in extra kosten in verband met langere afwezigheid van de standplaats en in verband met eventuele andere werkomstandigheden zal een toeslag op de basis-onkostenvergoeding (Appendix 1 bij Bijlage 5) worden toegekend van 25 % vanaf de eerste dag van stationering en 40% vanaf de vier-en-twintigste dag van stationering. Per dag van tewerkstelling mag een op de geschatte onkostenvergoeding gebaseerd voorschot worden opgenomen.
- 11.
  - a. Met inachtneming van het gestelde in Artikel 7.6. en Bijlage 12, zal werkgever voor haar rekening zorgdragen voor (hotel)accommodatie van werknemer op de plaats van stationering.
  - b. Bij een stationering van meer dan 60 dagen zal een hotelkamer op alle dagen van de stationering ter beschikking van werknemer zijn. In andere gevallen zal tijdens de dagen dat werknemer afwezig is werkgever regelen, dat werknemer zijn persoonlijke bezittingen in een afsluitbare ruimte kan achterlaten.
  - c. Indien de operationele omstandigheden dit toelaten kan werknemer -bij stationering van langer dan 60 dagen- op verzoek in eigen accommodatie voorzien, welke accommodatie aan bepaalde voorwaarden dient te voldoen. Werkgever zal de actuele kosten van deze accommodatie vergoeden tot maximaal het bedrag dat de door de werkgever gecontracteerde (hotel)accommodatie zou hebben gekost. Bijbehorende rekeningen dienen bij afrekening te worden overlegd.

12. Door werknemer tijdens de stationering betaalde waskosten zullen na terugkeer door werkgever aan werknemer worden vergoed tegen overlegging van de betreffende waskostenrekeningen.  
Ingeval van eigen accommodatie zal werknemer voor waskosten een bedrag van \$ 2,50 per dag worden toegekend.

13. a. Bij een stationering van 60 of meer aaneengesloten dagen, kan werknemer zich laten vergezellen door zijn gezin (echtgeno(o)t(e) en niet-zelfstandige kinderen), waarvoor werkgever één gratis reisfaciliteit (geboekt economy class ticket) per gezinslid zal verstrekken naar en van de plaats van stationering op een door werkgever te bepalen maatschappij en op een met het gezin af te spreken tijdstip.

Indien werknemer 150 dagen of langer wordt gestationeerd, zal het gezin nogmaals voor een reisfaciliteit als hiervoor genoemd in aanmerking komen, en zo vervolgens nogmaals per 90 volle dagen daarna.

b. Bij een stationering van meer dan 6 maanden zal werkgever werknemer en zijn ter plaatse verblijvende gezinsleden in de gelegenheid stellen zijn vakantie in Nederland door te brengen.

De hiervoor te verstrekken reisfaciliteiten zijn begrepen in de onder a. vermelde.

c. Overige kosten aan de reis verbonden alsmede verblijfskosten voor het gezin zijn voor rekening van werknemer en dienen door hem te worden voldaan.  
Werkgever zal de werknemer, die 60 of meer aaneengesloten dagen wordt gestationeerd, evenwel een tegemoetkoming in deze kosten verstrekken door toekenning van een toeslag van 40 % voor de echtgeno(o)t(e) en 20 % per kind van de basis-onkostenvergoeding gedurende de periode, dat het gezin op de plaats van stationering verblijft, voorzover deze periode valt binnen de stationeringsperiode van werknemer.

d. In gevallen dat werknemer anders dan door huwelijk een vaste samenlevingsrelatie met een partner heeft aangegaan en zulks als zodanig bij de Dienst Personeel en Organisatie is ingeschreven, zal de Sr. Vice President HR van geval tot geval beoordelen of deze partner met echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld kan worden.

14. Werkgever zal er zorg voor dragen, dat tijdens stationering alle verplichtingen van werknemer samenhangend met zijn beroep (zoals geldig houden van paspoort en inentingen) kunnen worden uitgevoerd, waarbij de kosten, met uitzondering van die, welke normaal ten laste van werknemer komen, voor rekening van werkgever zijn.

15. Indien werknemer tijdens de stationering ziektekosten voor zichzelf heeft gehad, geldt hiervoor het gestelde in Bijlage 6.

16. Na afloop van de stationering zal zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen één maand na terugkeer door werkgever na overleg met betrokkene de afrekening worden opgemaakt. Indien werknemer nalatig is, zal een teveel aan opgenomen voorschotten met het salaris worden verrekend.

17. Ter uitvoering van deze regeling kunnen nadere procedures worden vastgesteld.

18. a. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, kan door de werkgever in overleg met de werknemersorganisatie een regeling worden getroffen.
  - b. In overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie kan in bijzondere situaties van deze regeling worden afgeweken.
19. Ingeval van stationering van seizoenpersoneel, zullen werkgever en de werknemersorganisatie op basis van de punten 17. en 18. van deze regeling nader in overleg treden.

**BIJLAGE 12 - (HOTEL)AKKOMMODATIE**

1. Werkgever zal -behoudens in onvoorziene gevallen- aan de hand van het vluchtschema zorgdragen voor passende (hotel)accommodatie voor buiten de standplaats verblijvende en overnachtende werknemers.  
In onvoorziene gevallen zal de gezagvoerder (respectievelijk eerste officier of boordwerktuigkundige) en bij afwezigheid van deze, het dienstdoende leidinggevende lid van het cabinepersoneel, een regeling treffen.
2. Een (hotel)kamer zal van redelijke afmetingen zijn en tenminste voorzien zijn van:
  - a. een bij de kamer behorende bad/douche-gelegenheid met toilet;
  - b. airconditioning en/of verwarming indien temperatuur of klimaat daartoe aanleiding geven, waarbij voorts ter plaatse of in de directe omgeving een aan aankomst- en vertrektijd aangepaste service-mogelijkheid bestaat.
3. Indien voorzien wordt, dat een dergelijke (hotel)accommodatie niet op redelijke voorwaarden beschikbaar is, zal werkgever een andere regeling treffen, waarbij -zo weinig mogelijk- van het sub 2. gestelde zal worden afgeweken.
4. Bij de keuze van (hotel)accommodatie zal werkgever aandacht schenken aan mogelijke geluidsoverlast, ligging van de kamer en de algemene kwaliteit van de accommodatie.
5. Iedere werknemer heeft recht op een eigen kamer.
6. Om betrokken te zijn bij de keuze voor hotels voor de werknemers heeft het cabinepersoneel vanaf 1 januari 2009 een zetel in de Hotelcommissie (HOCO). De zetel zal worden ingevuld door een lid van de GROCO cabine.

## BIJLAGE 13 - REGELING DIENSTREIZEN

### 1. Algemeen

- 1.1. Deze regeling is slechts van toepassing bij dienstreizen voor- en in opdracht van werkgever, niet verband houdende met de vluchtuitvoering.

*Hieronder vallen niet eventuele werkzaamheden voor Martinair Promotions en Martinair Party Service.*

- 1.2. Werknemer behoudt gedurende de dienstreis aanspraak op gemiste wekelijkse vrije dagen.

- 1.3. Tijdens een dienstreis zullen geen extra vrije dagen en compensatiedagen worden toegewezen. Extra vrije dagen zullen als compensatiedagen worden bijgeschreven.

### 2. Duur van de dienstreis

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

### 3. Onkostenvergoeding

#### 3.1. Buiten Nederland

Voor dienstreizen buiten Nederland is Bijlage 5 van toepassing.

#### 3.2. Binnen Nederland

Voor dienstreizen binnen Nederland geldt, uitgezonderd ingeval van detachering, de volgende onkostenvergoedingsregeling.

- 3.2.1. Per dag (0 - 24 uur) kunnen maximaal de volgende kosten worden gedeclareerd:

- ontbijt € 3,40
- lunch € 5,67
- diner € 11,34
- kleine verteringen € 4,54
- logies, exclusief ontbijt tot een maximum bedrag van € 29,50 zulks onder overlegging van de betreffende nota.

- 3.2.2. Voor gedeelten van een dag geldt, dat indien terugkeer op de standplaats vóór 14.00 uur niet mogelijk is, het bedrag van een lunch, en indien terugkeer vóór 20.00 uur niet mogelijk is, het bedrag van een diner kan worden gedeclareerd.

Indien een lunch of diner kan worden gedeclareerd, mag tevens de helft van het bedrag van kleine verteringen worden gedeclareerd.

Het gehele bedrag mag worden gedeclareerd, indien zowel een lunch als een diner, danwel een overnachting kan worden gedeclareerd.

- 3.2.3. Per overnachting kunnen de logieskosten en de kosten van een ontbijt worden gedeclareerd.



4. Werknemer dient een dienstreis zo spoedig mogelijk na terugkeer op de standplaats af te rekenen.
5. Met toestemming van de Sr. Vice President HR, mag in bijzondere gevallen van bovenstaande regeling worden afgeweken.

**BIJLAGE 14 - REGELING UNIFORMKLEDING**

1. De volgende uniformkleding en accessoires worden door de werkgever bij indiensttreding in bruikleen verstrekt:

**vrouwelijk personeel**

- 2 blazers
- 2 rokken
- 1 hoedje
- 1 wing en naamplaatje
- 1 overjas
- 2 schorten
- 2 gilets
- 4 blouses
- 2 shawls
- 1 stropdas
- 1 jacquard shawl
- 3 paar schuifpassanten
- 1 reistas
- 1 kofferriem
- 1 koffer

**mannelijk personeel**

- 1 colbert
- 2 pantalons
- 1 wing en naamplaatje
- 1 overjas
- 2 gilets
- 1 riem
- 2 stropdassen
- 4 overhemden
- 1 reistas
- 1 koffer
- 1 kofferriem

2. De bij het uniform te dragen schoenen en handschoenen, van voorgeschreven model en kleur, zijn voor rekening van werknemer.
3. a. Noodzakelijke vervanging en reparatie van in bruikleen verstrekte uniformkleding geschiedt via en voor rekening van werkgever, tenzij vervanging veroorzaakt is door schuld, herhaald verlies of grove nalatigheid van werknemer.  
Onderhoud van deze uniformkleding is voor rekening van werknemer, met dien verstande dat door werkgever hiervoor een maandelijkse tegemoetkoming van € 23,50 aan de werknemer wordt betaald.
- b. Aan cabinepersoneel - niet behorende tot het seizoenpersoneel - vindt door werkgever jaarlijks vanaf 1 april een aanvullende/vervangende gratis verstrekking plaats, bestaande uit 1 blouse/overhemd, 1 schort en 1 sjaal of stropdas.
4. Uitmonsteringen zijn gebonden aan de uitgeoefende functie.

De uitmonstering is als volgt:

**Dames**

Purser	schuifpassanten met 4 strepen
Assistent Purser	schuifpassanten met 3 strepen
CCM Sr.	schuifpassanten met 2 strepen
CCM Jr.	schuifpassanten met 1 streep

**Heren**

Purser	4 strepen op de mouw van het colbert en overjas
Assistent Purser	3 strepen op de mouw van het colbert en overjas
CCM Sr.	2 strepen op de mouw van het colbert en overjas
CCM Jr.	1 streep op de mouw van het colbert en overjas.

5. De in bruikleen verstrekte uniformkleding dient bij beëindiging van het dienstverband gereinigd te worden ingeleverd.
6. Ter uitvoering van deze regeling, alsmede ten aanzien van het dragen van uniformkleding zijn nadere regels vastgesteld.
7. In bijzondere omstandigheden kan de VP Cabin Operations van deze regeling in positieve zin afwijken.
8. Ten aanzien van voorgenomen besluiten van werkgever met betrekking tot verstrekking van kledingstukken met een waarde van minder dan € 40 per kledingstuk treedt werkgever in overleg met de GroCo Cabine. Voor kledingstukken met een waarde van € 40 of meer per kledingstuk overlegt werkgever met de werknemersorganisatie. Peildatum voor de prijzen van de kledingstukken is 1 januari 2009.

## BIJLAGE 15 - REGELING MILITAIRE DIENST

Ter uitvoering van het gestelde in artikel 6.17. CAO geldt met inachtneming van het gestelde in artikel 7:670 lid 3 B.W. het volgende.

1. De werknemer wordt gedurende de periode dat hij in militaire dienst verblijft, non-activiteit verleend, voorzover het dienstverband niet gedurende deze periode eindigt.
2. Eerste oefening in buitenlandse militaire dienst:
  - a. Gedurende de non-activiteit heeft werknemer geen recht op enige tegemoetkoming of uitkering van welke aard dan ook vanwege werkgever, terwijl voorts de artikelen 4.11., 6.2., 6.10., 6.13., 9.1., 9.2., 9.3., 10.1., 10.3., 10.5. en 10.8. van de CAO niet van toepassing zijn.
  - b. De werknemer aan wie non-activiteit is verleend, is gehouden tenminste 14 dagen, doch zo mogelijk 3 maanden 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 later dan de hiervoor genoemde termijn meldt, zal werkgever alsnog bezien of her-aanstelling mogelijk is, en zo ja, wanneer.  
  
Indien werknemer zich zonder geldige reden niet aan deze meldingsplicht houdt, 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 de 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 kostwinnersvergoeding) lager is dan zijn laatstgenoten netto salaris, zulks ter hoogte van dit verschil, 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 hiervoor genoemde regeling is slechts van toepassing, indien het verblijf in militaire dienst niet het gevolg is van het toedoen of nalaten van werknemer c.q. het militair inkomen (inclusief kostwinnersvergoeding) niet is verminderd als 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 voor te komen, zullen werkgever en de werknemersorganisatie 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 is wel bereid haar medewerking te verlenen tot het eventueel verkrijgen van gereduceerd vervoer.

## BIJLAGE 16 - REGELING MOLESTRISICO EN BEDRIJFSONGEVAL

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

- a. molest als vermeld in artikel 10.9. CAO, of,
- b. een ongeval in en door de dienst, anders dan als gevolg van molest,

geldt de volgende regeling.

1. Ingeval van overlijden zal werkgever aan de personen als vermeld in artikel 10.7.1. CAO een bedrag ineens uitkeren ter hoogte van het laatstgenoten bruto jaarsalaris met een maximum van € 45.378,02 bruto.
2. Ingeval van overlijden kan -ter beoordeling van werkgever- aan de in artikel 10.7.2. CAO bedoelde personen een bedrag ineens worden uitgekeerd ter hoogte van 50 % van het laatstgenoten bruto jaarsalaris met een maximum van € 22.689,01 bruto.
3. Ingeval van overlijden zal in het in artikel 10.7.3. CAO bedoelde geval aan de personen, die daarvoor naar het oordeel van werkgever in aanmerking komen, een éénmalige uitkering van € 4537,80 worden gedaan.
4. Ingeval van blijvende algehele invaliditeit naar de normen van de pensioenregeling, zal werkgever aan werknemer een bedrag ineens uitkeren ter hoogte van 50 % van het laatstgenoten bruto jaarsalaris, met een maximum van € 20.420,11 bruto.

Ingeval van gedeeltelijk blijvende invaliditeit, zal de uitkering worden verminderd tot het percentage der invaliditeit als vastgesteld op grond van de W.I.A.

Deze uitkering zullen voor het eerst plaatsvinden 12 maanden na de dag van het ontstaan van de invaliditeit.

5. Voorwaarde voor toekenning van een uitkering is, dat degene(n) die een uitkering zal (zullen) ontvangen:
  - a. afstand doet (doen) van elke claim tot schadevergoeding, respectievelijk in het geval van een vliegongeval een claim tot schadevergoeding tot het bedrag van de uitkering, terzake jegens werkgever, en werkgever zal (zullen) vrijwaren tegen eventuele claims, welke door anderen mochten worden ingesteld op grond van het werknemer overkomen ongeval, en/of
  - b. eventuele rechten op schadevergoeding terzake jegens één of meer derden aan werkgever heeft (hebben) gecedeerd en wel tot het bedrag van de uitkering.
6. Eventuele privé-verzekeringen van de werknemer, strekkende tot uitkering van één of meer geldbedragen bij overlijden of blijvende arbeidsongeschiktheid van de werknemer worden door werkgever gegarandeerd onder de volgende condities:
  - de betreffende privé-verzekering sluit molest niet uit;

- de betreffende privé-verzekering behelst geen uitsluitingen aangaande de beroepsuitoefening van verzekerde;
  - de betreffende verzekering dient afgesloten te zijn bij een verzekeringsmaatschappij behorende tot het Verbond van Verzekeraars in Nederland;
  - de garantie wordt alleen gegeven voor die verzekeringen waarbij de verzekeringsmaatschappijen op het moment, dat de uitkering zou moeten worden gegeven, de uitkering uitsluitend weigert op grond van het motief, dat het overlijden of de blijvende arbeidsongeschiktheid het gevolg is van molest;
  - de garantie geldt slechts voor een uitkering of het gedeelte van een uitkering tot een maximum van € 90.756,04 per werknemer;
  - indien molest wél is uitgesloten, zal een bedrag van maximaal € 45.378,02 worden uitgekeerd;
  - alvorens werkgever op basis van de gegeven garanties een uitkering verstrekt, zal werkgever inzage moeten worden gegeven in de betreffende polis(sen) en eventuele andere bijbehorende gegevens;
  - op het moment, dat de garantiestelling wordt verzilverd, zal werkgever worden gesubrogeerd in de rechten van de oorspronkelijke verzekerde en zal daartoe in het bezit worden gesteld van de benodigde documenten, verklaringen, en dergelijke.
7. Van deze regeling kan in gunstige zin worden afgeweken in overleg tussen werkgever en werknemersorganisatie, indien sprake is van een dienstopdracht naar gebieden waar reeds aanzienlijk molestrisico aanwezig is.

## BIJLAGE 17 - REGELING INGEVAL VAN ZWANGERSCHAP

### 1. Zwangerschap

- a. De zwangere werknemer geeft aan de direct leidinggevende aan wanneer zij het uitoefenen van haar eigen functie niet langer wenselijk acht. Vervolgens wordt in overleg het tijdstip bepaald waarop werknemer niet langer in haar eigen functie tewerkgesteld wordt. Dit tijdstip wordt eveneens in overleg bepaald indien werkgever tewerkstelling in de eigen functie niet langer wenselijk acht. Het advies van de bedrijfsarts kan bij genoemde beslissingen worden betrokken.
- b. Aan de werknemer die zwanger is, kunnen door werkgever andere passende werkzaamheden worden aangeboden, welke tot maximaal de 27<sup>e</sup> week van de zwangerschap zullen worden voortgezet. De werknemer die deze werkzaamheden verricht, behoudt gedurende deze periode haar vaste brutosalaris.
- c. Gedurende de in punt 1b bedoelde tewerkstelling zijn de artikelen 6.2, 6.10, 10.5 en 10.6 van de CAO, alsmede de Bijlagen 5, 6, 7, 8, 11, 13, 14 en 18 niet van toepassing. Op extra dagen vrije tijd, zoals bedoeld in artikel 9.2, wordt vrijaf gegeven, voor zover de dienst het toelaat. In verband hiermee worden de "feestdagen" zoals bedoeld in Bijlage 9, punt 2, verminderd naar rato van de duur van de in punt 1b bedoelde tewerkstelling; dit aantal resterende feestdagen wordt naar boven afgerond op hele dagen.
- d. Indien de werknemer de werkzaamheden zoals bedoeld in punt 1b niet of niet meer wenst te verrichten zal haar non-activiteit worden verleend tot de in de Wet Arbeid en Zorg artikel 3:1 bedoelde periode van 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum, dan wel – indien dit eerder is – tot het einde van het dienstverband. Gedurende deze periode van non activiteit ontvangt de werknemer een uitkering ten bedrage van 60% van het salaris en worden alle overige arbeidsvoorwaarden naar rato van deze uitkering berekend. Tijdens deze non-activiteit zijn de artikelen 9.1, 9.2, 9.3, 10.1, 10.4 en 10.5 alsmede de Bijlagen 2 en 2a niet van toepassing.



## BIJLAGE 18 - LOOPBAANREGELING

1. Bij het dienstdoen aan boord van vliegtuigen worden per 1 januari 2002 de volgende functies - van laag naar hoog – onderscheiden:

Cabin Crew Member (CCM)  
 Assistent Purser  
 Purser

2. Per functie wordt een volgordelijst bijgehouden. De volgordelijsten worden per 31 december 2001 vastgesteld volgens het bepaalde in bijlage 2A, punt B.

Vanaf 1 januari 2002 zal

- a. de werknemer die op of na 1 januari 2002 in dienst treedt op basis van de datum van indiensttreding onderaan op de volgordelijst worden geplaatst. Bij gelijke datum wordt de volgorde bepaald door het personeelsnummer.
- b. bij promotie naar Assistent Purser of Purser de werknemer op basis van de afronding van de grondopleiding (inclusief cabinsafety) onderaan op de volgordelijst van de hogere functie worden geplaatst.

Ten aanzien van punt a geldt dat met inachtneming van het gestelde artikel 5.2.3. de volgorde wordt bepaald door de duur van het ononderbroken dienstverband als lid van het cabinepersoneel.

Ten aanzien van punt b geldt dat bij gelijke promotiedatum de volgorde bepaald wordt door de volgorde op de volgordelijst van de oude functie.

3. De volgordelijsten zullen eenmaal per jaar en voor het eerst per 1 januari 2002 door Martinair worden gepubliceerd.

Binnen 2 maanden na publicatie kan de werknemer schriftelijk bezwaar aantekenen tegen zijn plaats op de volgordelijst. Vanaf 2003 kan bezwaar worden gemaakt tegen de wijziging van zijn plaats op de volgordelijst ten opzichte van de vorige publicatie.

Indien dit bezwaar niet leidt tot aanpassing kan op verzoek van de werknemer overleg tussen Martinair en VNC plaatsvinden.

4. Promotie is afhankelijk van
  - de aanwezigheid van vacatures in de hogere functie
  - de plaats van de werknemer op de volgordelijst
  - de geschiktheid van de werknemer, welke blijkt uit beoordelingsrapporten. De werknemer moet voldoen aan criteria die aan de hogere functie door Martinair zijn vastgesteld
 Indien er meer geschikte werknemers zijn dan vacatures zal de werknemer die de hoogste plaats op de volgordelijst inneemt, in aanmerking komen voor promotie.
5. Met inachtneming van punt 4
  - komen voor promotie naar de functie van Purser slechts die werknemers in aanmerking die een aanvullend assessment hebben doorlopen en deze met goed gevolg hebben afgesloten. Dit assessment kan eventueel door een extern bureau worden afgenomen.
  - kan Martinair indien zulks noodzakelijk wordt geacht, voorafgaand aan een besluit tot promotie ook andere beoordelingsmiddelen, zoals een psychologisch onderzoek of begeleiding door een checkpurser, toepassen

De VP Cabin Operations beslist in hoogste instantie over de geschiktheid voor promotie.

6. Indien vacatures voor promotie aanwezig zijn zal Martinair twee maanden voor aanvang van de beoogde cursus de werknemers volgens het gestelde in de punten 4 en 5 benaderen of zij bereid zijn de hogere functie te aanvaarden. In onvoorziene omstandigheden zoals spoedeisendheid van de behoefte kan worden afgeweken van de termijn van twee maanden.
7. Indien een werknemer die aanmerking komt voor promotie niet beschikbaar is voor de opleiding en het niet volledig kunnen uitoefenen van de hogere functie als gevolg van arbeidsongeschiktheid, non-activiteit, detachering, stationering, ouderschapsverlof, zwangerschapsverlof of vakantie zal hij voor de opleiding worden overgeslagen ten gunste van de eerstvolgende in aanmerking komende werknemer.

Gezien de consequenties van het niet beschikbaar zijn voor de opleiding of voor de vervulling van de hogere functie, zal Martinair de werknemer zo veel mogelijk tijdig hieromtrent informeren teneinde hem in de gelegenheid te stellen een en ander af te wegen. Martinair zal ten aanzien van detachering en stationering de werknemer in de gelegenheid stellen aan de opleiding deel te nemen en in geval van vakantie de mogelijk bieden de vakantie te verplaatsen. De plaats op de volgordelijst wordt niet aangetast indien de werknemer niet aan de opleiding deelneemt.

8. De werknemer kan zowel in een lagere, als – bij calamiteiten – in een naast hogere functie worden tewerkgesteld, zulks zonder consequenties ten aanzien van het salaris.
9. Promotie geschiedt in beginsel op basis van vrijwilligheid. Indien er geen vrijwilligers zijn zal op een andere wijze in de vacature worden voorzien. Slechts in het uiterste geval zal worden overgegaan tot aanwijzing op basis van de hoogste plaats op de volgordelijst van de eigen functie.
10. Terugplaatsing naar een lagere functie kan geschieden op initiatief van de werkgever of van de werknemer. Terugplaatsing geschiedt met inachtneming van artikel 4.11.2. Indien de terugplaatsing geschiedt op initiatief van de werkgever wordt de werknemer bovenaan de volgordelijst van de lagere functie geplaatst. Indien de werknemer het initiatief neemt wordt de werknemer onderaan de volgordelijst geplaatst.

**BIJLAGE 19 - PERIODIEK BERAAD**

## 1. Partijen,

vaststellende,

dat sinds een aantal jaren door de directie van werkgever aan de in het bedrijf met de onderhandelingen belaste functionarissen van de werknemersorganisatie uitvoerige informatie wordt gegeven, waarbij twee keer per jaar en overzicht wordt verstrekt van respectievelijk

- a. de resultaten van het afgelopen boekjaar aan de hand van het financiële jaarverslag;
- b. de gang van zaken in de direct achterliggende maanden;
- c. de verwachtingen voor de komende periode;

dat deze informatie naar beide zijden tot tevredenheid functioneert, stemmen er gaarne mee in, het tot dusver, te dien aanzien, gevolgde beleid voort te zetten en daarbij tevens de informatieverstrekking die in de artikelen 4.7.3. en 4.8.4. van deze CAO is overeengekomen te betrekken,

spreken voorts de intentie uit om

indien daartoe aanleiding bestaat, tussentijds te nemen of genomen besluiten die mede de positie van de medewerkers van het bedrijf kunnen beïnvloeden, in bespreking te brengen, waarbij met name gedacht wordt aan besluiten, die, in verband met de mogelijkheid van nadelige effecten op de ontwikkelingen van de arbeidsplaatsen, voor een aanzienlijk aantal medewerkers van werkgever gevolgen voor hun werkgelegenheid zullen hebben.

Uitdrukkelijk zij hierbij nog vermeld, dat beide partijen een eigen verantwoordelijkheid hebben, en dat met name de directie de enige direct verantwoordelijke is en blijft voor het te voeren ondernemingsbeleid.

2. Eén maal per twee maanden zullen partijen periodiek bijeenkomen voor een zogenoemd klein overleg. Jaarlijks zal daartoe een datumschema worden vastgesteld.

**BIJLAGE 20 – ORGANISATIE-ACTIVITEITEN**

1. Werkgever stelt ter beschikking van de werknemersorganisatie 90 mandagen (organisatiedagen) per kalenderjaar, te gebruiken door werknemers voor organisatie-activiteiten, exclusief het deelnemen aan de door de werknemersorganisatie met werkgever te houden vergaderingen. Voor een periode van maximaal 5 jaar, te rekenen vanaf 1 januari 2005, zal werkgever jaarlijks 20 extra organisatiedagen toekennen. Niet in het kalenderjaar gebruikte dagen vervallen.
2. Voor de jaren 2010 en 2011 stelt werkgever 175 mandagen (organisatiedagen) per kalenderjaar beschikbaar van de werknemersorganisatie, te gebruiken door werknemers voor organisatieactiviteiten, inclusief het deelnemen aan de door de werknemersorganisatie met de werkgever te houden vergaderingen, CAO- onderhandelingen en onderhandelingen voor een mogelijk Sociaal Plan. Niet in die kalenderjaren gebruikte dagen komen niet te vervallen. Vanaf het jaar 2012 stelt werkgever weer 90 mandagen (organisatiedagen) per kalenderjaar aan de werknemersorganisatie ter beschikking op de wijze als bedoeld onder 1, eerste zin en derde zin van dit artikel, tenzij partijen op enig moment anders overeenkomen..
3. Indien voor de onder 1. bedoelde activiteiten meer dagen benodigd zijn dan door werkgever beschikbaar zijn gesteld, zullen de meerdere dagen door de leden-werknemers uit hun vrije tijd worden afgestaan, op een door de werknemersorganisatie te bepalen wijze.
4. De werknemersorganisatie geeft zo mogelijk minimaal 3 weken tevoren schriftelijk aan de Sr. Vice President HR van werkgever op, welke werknemers op welke data voor organisatie-activiteiten vrij willen zijn.
5. Indien de dienst dit toelaat - te bepalen door de Sr. Vice President HR - wordt de gevraagde tijd vrij van dienst gegeven.
6. De administratie van de organisatiedagen wordt bijgehouden door werkgever in de vorm van een rekening-courant.
7. Indien de beschikbaar gestelde dagen vrijwel zijn gebruikt, zal werkgever dit onmiddellijk aan de organisatie melden.  
Zo spoedig mogelijk, doch binnen het lopende kalenderjaar, na het ontstaan van een negatieve stand, zal de stand op een door de organisatie aangegeven wijze op 0 worden gebracht, tenzij in overleg anders wordt beslist.
8. In overleg kan van deze regeling worden afgeweken.

## **BIJLAGE 21 - REGELING ONDERZOEKEN VLUCHTVEILIGHEID**

1. Ingeval van voorvallen, waarbij de vluchtveiligheid nadelig beïnvloed kan zijn, of worden, kan werkgever een commissie van onderzoek instellen.
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 welk verslag de werknemersorganisatie afschrift zal ontvangen.

**BIJLAGE 22 - BEROEPSREGELING**

Ter uitvoering van het gestelde in artikel 11.3. CAO geldt de volgende regeling:

1. De werknemer bedoeld in artikel 11.3.1. kan herziening verzoeken c.q. in beroep gaan (binnen 10 dagen nadat een genomen beslissing of opdracht te zijner kennis is gekomen) bij de Sr. Vice President HR, nadat hij de VP Cabin Operations hiervan in kennis heeft gesteld.
2. De Sr. Vice President HR zal zich van alle relevante omstandigheden op de hoogte stellen en de betrokken werknemer en de VP Cabin Operations horen, waarbij het gestelde in artikel 11.1. CAO van toepassing is.  
Alvorens hij terzake een uitspraak doet, dient hij zich te laten adviseren door de Director HR en een bij voorkeur uit de afdeling van de betrokken werknemer voortkomend lid van de Ondernemingsraad.  
De Sr. Vice President HR zal zo mogelijk binnen 14 dagen een uitspraak doen, welke schriftelijk en met redenen omkleed aan de werknemer wordt medegedeeld.
3. Indien de werknemer zich niet met de door de Sr. Vice President HR genomen beslissing kan verenigen, kan hij zijn werknemersorganisatie verzoeken, de aangelegenheid in het gestructureerde overleg met de directie aanhangig te maken, dan wel zich rechtstreeks tot de directie wenden.

## BIJLAGE 23 - DISCIPLINAIRE MAATREGELN

Ter uitvoering van het gestelde in artikel 12.1. van de CAO geldt het volgende.

### 1. **Disciplinaire maatregelen** zijn

- 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 dan niet onder inhouding van een deel, doch niet meer dan het halve salaris over die periode.

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

- c. plaatsing in een lager ingedeelde functie gedurende een welomschreven termijn, doch maximaal 6 maanden, al dan niet onder inhouding van het gedeelte van het salaris dat hoger is dan voor de lager functie - waarin tewerkstelling plaatsvindt - geldende salaris.
2. Tot het nemen van de in punt 1. genoemde maatregelen is slechts bevoegd de VP Cabin Operations.
  3. De VP Cabin Operations 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. CAO van toepassing is.  
De werknemer kan zich desgewenst ook binnen 48 uur na het gebeurde schriftelijk verantwoorden.  
De VP Cabin Operations dient terzake advies in te winnen van de Sr. Vice President HR .
  4. Binnen uiterlijk 7 dagen na de termijn genoemd in punt 3. deelt de VP Cabin Operations de werknemer schriftelijk en met redenen omkleed mede, welke disciplinaire maatregel hij heeft getroffen.
  5. De werknemer heeft het recht binnen 5 dagen nadat hem de onder punt 4. genoemde mededeling is gedaan, van de genomen maatregel schriftelijk in beroep te gaan bij de directie. In dit geval wordt de uitvoering van de disciplinaire maatregel opgeschort.
  6. De directie doet een schriftelijke en gemotiveerde bindende uitspraak, gehoord het advies van een commissie, bestaande uit de VP Cabin Operations, de Sr. Vice President HR en een door betrokken werknemer aan te wijzen vertegenwoordiger welke kan zijn een personeelslid van werkgever of een vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie, partij bij deze CAO.  
Deze commissie krijgt inzage van alle op de zaak betrekking hebbende stukken.

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 eerder valt.  
De beslissing van de directie is direct uitvoerbaar.
8. De tegen de werknemer genomen disciplinaire maatregel wordt in zijn personeelsdossier aangetekend. Na 2, respectievelijk 3 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.  
Indien werkgever het dienstverband wenst te beëindigen, kan hij ter motivering van de ontslagaanvraag van het hierboven gestelde afwijken.



## BIJLAGE 24 - WINSTDELINGSREGELING

### 1. Algemeen

- a. Het boekjaar betreft het kalenderjaar waarover de winstdeling wordt berekend en uitgekeerd.
- b. De uitkeringsdatum is 1 mei van het jaar volgend op het boekjaar. In de praktijk kan van deze datum worden afgeweken, indien het jaarverslag later dan gebruikelijk wordt vastgesteld.
- c. Het eigen vermogen is het gemiddeld eigen vermogen zoals dat blijkt uit de balans per 1 januari en 31 december van een bepaald boekjaar, volgens het goedgekeurde jaarverslag.
- d. De winst uitgedrukt in een percentage van het eigen vermogen is het rendement.

### 2. Vaststelling van het winstdelingspercentage

- a. Basis voor de berekening is de winst volgens het officiële Martinair-jaarverslag.
- b. Voor de winstdeling wordt de winst vóór belasting van werkgever gehanteerd.

Dat wil zeggen:

- exclusief resultaat van de dochterondernemingen;
  - inclusief eventuele bijzondere baten en lasten (bijvoorbeeld boekwinsten en/of verliezen).
- c. Er vindt een correctie plaats voor de in het jaarverslag gemaakte reservering voor deze uitkering.
  - d. Uitgangspunt voor het vaststellen van het bedrag van de winstdeling is het rendement op het eigen vermogen, exclusief het eigen vermogen van de dochterondernemingen, dat in enig jaar wordt behaald.

Bij een rendement van 0% tot 4%	: geen winstdeling
bij een rendement van 4% tot 6%	: 1% winstdeling
bij een rendement van 6% tot 8%	: 2% winstdeling
bij een rendement van 8% tot 10%	: 3% winstdeling
bij een rendement van 10%	: 4% winstdeling
bij een rendement van 11%	: 5% winstdeling
bij een rendement van 12%	: 6% winstdeling
bij een rendement van 13%	: 7% winstdeling
bij een rendement van 14%	: 8% winstdeling (= maximum)

### 3. Uitkering

- a. De uitkering wordt berekend op basis van het in het boekjaar verdiende inkomen. Hieronder wordt verstaan het salaris aangevuld met vaste (persoonlijke) toeslagen maar exclusief vakantietoeslag. Een volledige uitkering ingevolge WAO blijft voor de berekening van het inkomen buiten beschouwing.

- b. Het inkomen wordt berekend over het aantal volle kalendermaanden dat de arbeidsovereenkomst in het betreffende boekjaar heeft geduurd, met een maximum van 12 maanden. Hierbij worden perioden van ouderschapsverlof en onbetaald verlof meegeteld als actieve dienst.
- c. Het bedrag van de winstuitkering is gemaximeerd op € 4537,80.
- d. De uitkering is een bruto uitkering, waarop de door de wet voorgeschreven inhoudingen plaatsvinden.

#### **4. Participatieregels**

De uitkering wordt toegekend aan

- a. De werknemer die
  - het gehele boekjaar in dienst is geweest van werkgever, danwel
  - in de periode van 1 januari van het boekjaar tot 1 mei van het jaar daaropvolgend gedurende tenminste 14 volledige kalendermaanden in dienst is geweest en op de uitkeringsdatum nog steeds in dienst is;
- b. De werknemer van wie na het begin van het boekjaar, maar vóór de uitkeringsdatum de arbeidsovereenkomst eindigt wegens pensionering of deelname aan de Vut-regeling;
- c. De nagelaten betrekkingen van de werknemer die na het begin van het boekjaar, maar voor de uitkeringsdatum is overleden.

## **APPENDIX bij BIJLAGE 24 - REGLEMENT SPAARLOONREGELING**

### **Toetreding**

Iedere werknemer met een dienstbetrekking van een jaar of langer kan door middel van een ingevuld en ondertekend aanmeldingsformulier deelnemen. Hierdoor wordt werkgever gemachtigd periodiek of incidenteel een bepaald bedrag in te houden van het bruto loon en te storten op de spaarloonregeling.

### **Spaarbedrag**

De hoogte van het spaarbedrag wordt door de deelnemer op het aanmeldingsformulier vastgesteld en dient te zijn afgerond op hele euros met een maximum € 613,- op jaarbasis (stand 2005; kan jaarlijks opnieuw door de minister worden vastgesteld). Wijziging van het spaarbedrag kan geschieden per 1 januari van elk jaar mits de deelnemer werkgever hiervan tenminste één maand tevoren in kennis stelt.

### **Wijze van sparen**

De ingehouden spaarbedragen worden door werkgever op de spaarloonrekening gestort. Het is de deelnemer niet toegestaan rechtstreeks bij de spaarinstelling gelden op zijn spaarloonrekening te storten.

### **Blokkingtermijn**

Alle in enig kalenderjaar op de spaarloonrekening gestorte bedragen dienen -gerekend vanaf 1 januari daaropvolgend- gedurende vier volle kalenderjaren op de spaarloonrekening te blijven staan.

### **Opnemen van tegoeden**

Opname van spaarbedragen die korter dan vier volle kalenderjaren op de spaarrekening hebben uitgestaan is alleen mogelijk uit hoofde van een erkend bestedingsdoel onder overlegging van de nodige bewijsstukken. Het spaarbedrag mag door de deelnemer niet worden vervreemd of bezwaard.

### **Erkende bestedingsdoelen**

Bij opname van spaarbedragen voor een erkend bestedingsdoel zal deelnemer eerst kennis moeten nemen van Artikel 8 en 9 van het uitgebreide spaarloonreglement. Hieronder worden de bestedingsdoelen in het kort omschreven:

- a. aankoop van een tot hoofdverblijf dienende eigen woning;
- b. premies van een lijfrentepolis;
- c. premies van een levensverzekering mits onbezwaard en langer lopend dan 4 jaar (levensverzekeringen uit hoofde van een hypotheek zijn geen bestedingsdoel).

### **Rente en vrijgekomen spaarbedragen**

Door de stichting wordt aan de deelnemer over het tegoed op zijn spaarloonrekening een rente vergoed die zij voor deze inleggingen heeft vastgesteld.

Deze rente zal tezamen met de spaarbedragen die voldoen aan de wettelijke deblokkeringstermijn uiterlijk op 31 januari van elk jaar automatisch worden overgeboekt naar de privé rekening ten name van de deelnemer.

### **Beëindiging van de deelneming**

De deelneming aan de spaarloonregeling eindigt door:

- a. beëindiging van de dienstbetrekking, daaronder begrepen overlijden van de deelnemer;
- b. het schriftelijk opzeggen door de deelnemer voor elke 10e van een kalendermaand.

**Voor meer informatie over de consequenties van beëindiging van de deelneming en overige algemene en specifieke regels en bepalingen kan bij de afdeling Human Resources het uitgebreide reglement spaarloonregeling worden aangevraagd.**

**BIJLAGE 25 - REGELS EN BEPALINGEN PARTTIME TEWERKSTELLING**

1. Een verzoek tot parttimen dient schriftelijk ingeleverd te worden bij de VP Cabin Operations. De afdeling P&O draagt zorg voor de verdere afwikkeling.
2. Een werknemer komt pas in aanmerking voor parttimen als deze minimaal 36 maanden aaneengesloten in dienst is. Alleen bij een onderbreking van het dienstverband van maximaal 2 maanden, telt de duur van het dienstverband van voor de onderbreking mee voor de periode van 36 maanden.
3. Deeltijdfuncties zijn mogelijk op basis van 75% of 50%.
4. Voor de functies CCM zonder rotatieschema is het niet mogelijk een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur in te dienen.
5. De minimum bindingstermijn is 12 maanden of de duur van een tijdelijk contract indien dit korter is dan 12 maanden, echter met een minimum van 6 maanden.
6. Toekenning vindt niet eerder plaats dan 6 maanden na aanmeldingsdatum.
7. Als peildata en ingangsdata worden gehanteerd 1 mei en 1 november. Uiterlijk 1 maand voor ingang ontvangt betrokkene bericht van toekenning.
8. Het veranderen van 50% naar 75% of van 75% naar 100% is alleen mogelijk op genoemde ingangsdata van 1 mei en 1 november en indien er vacatures bestaan.
9. Het veranderen van 75% naar 50% is alleen mogelijk op genoemde ingangsdata van 1 mei en 1 november. Een wachtlijst wordt hierbij niet gehanteerd.
10. Wanneer er vacatures zijn, dan kunnen medewerkers met een parttime-contract verzoeken om gedurende een periode van minimaal 2 maanden, het contract tijdelijk aan te passen van een 50% naar een 75% resp. 100% contract.

In periodes van minimaal 2 maanden waarin het bestand van vast personeel groter is dan de behoefte kunnen medewerkers verzoeken om het 100% resp. 75% contract tijdelijk aan te passen naar een 75% resp. 50% contract. Hiervoor dient ruimte te zijn in zowel de totale aantallen als in de aantallen medewerkers in functie.

De som van het aantal tijdelijke contractaanpassingen, zal maximaal 5 FTE per functie per periode bedragen. Indien Martinair op enig moment meer dan 5 FTE per periode nodig heeft, zal Martinair daarover overleg plegen met de werknemersorganisatie.

11. In bijzondere situaties zijn uitzonderingen mogelijk, dit ter beoordeling aan de VP Cabin Operations.

## **WETSTTEKSTEN behorende bij de CAO**

### **BURGERLIJK WETBOEK**

#### **Artikel 627**

Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.

#### **Artikel 628**

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

#### **Artikel 629**

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Het in lid 1 bedoelde recht geldt voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat..
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
  - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn oedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
  - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de

werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;  
 d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;  
 e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;  
 f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijk grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.

4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
  - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
  - b. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
  - c. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld of met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
  - d. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
  - e. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.
13. Voor de toepassing van lid 2 wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

## Artikel 670

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het
  - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
  - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Centrale organisatie werk en inkomen, genoemd in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.

Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.
3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van:
  - 1°. een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;
  - 2°. een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
  - 3°. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in hoofdstuk 1 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
  - 4°. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SCE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel die krachtens hoofdstuk 2 van die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van



de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.

6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg, op kort- en langdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg, dan wel zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
9. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:6, tweede lid, tweede zin of vierde lid, tweede zin, van de Arbeidstijdenwet.
10. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:
  - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
  - b. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
  - c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
  - d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
11. Voor de toepassing van lid 4 en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 294).
12. Voor de toepassing van het vierde lid en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SCE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SCE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2003/72/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 207).
13. Van de leden 1 eerste zin en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

## Artikel 672

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
  - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
  - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;

- c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
  - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
  4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
  5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
  6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
  7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
  8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
  9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

#### **Artikel 674**

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

### **Artikel 676**

1. Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.
2. Bij een zodanige opzegging zijn de artikelen 681 en 682 niet van toepassing.

### **Artikel 677 leden 1 en 2**

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij. De partij die opzegt zonder een dringende reden of zonder gelijktijdige mededeling van de dringende reden is schadelichig.
2. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is schadelichig.

### **Artikel 678 lid 1**

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

## TREFWOORDENREGISTER

Omschrijving	Bladzijde
<b>A.</b> Aankondigingen door werknemersorganisatie	12
Aanmeldingstijdstip	72
Aansprakelijkheid	21
Aanstellingsbevestigingen	18, 24, 27, 39 en 40
Aanwijzen/aanwijzing	6, 27
Accommodatie bij verblijf buiten de standplaats	28, 108, 111
Aflossingsmogelijkheid	72
Afmeldingstijd	72
Afwijken van de CAO	9
Alcohol, gebruik van	20, 21
Arbeidsduur	29, 132
Arbeidsomstandigheden en -verhoudingen	4
Arbeidsongeschiktheid	
- beëindiging dienstbetrekking bij	18, 49
- betaling bij	32, 48
- definitie	6
- herplaatsing	17
- melding bij (buiten de standplaats)	70
- weigering uitkering bij	49
Arbeidsovereenkomst, individuele	18
Arbeidsvoorwaarden	4
Arbitrage	12
<b>B.</b> Bagage onderzoek	23
Basisstation	72
Bedrijfsongeval	117
Beëindiging dienstbetrekking	18, 19
Bekendmaking	
- door werknemers	24
- door werknemersorganisatie	12
Bekorte rust	78
Bekwaamheidseisen, bij niet voldoen aan	34
Beoordelingssystemen	19
Beperkte werkings sfeer CAO	9
Beraad, periodiek	122
Beroep	
- tegen disciplinaire maatregelen	125
- tegen toepassing CAO	35
Beschikbaar	72, 81, 82
Besmet werk	14

<b>Omschrijving</b>	<b>Bladzijde</b>
<b>B. Buitengewoon verlof</b>	
- bij (on)voorzienbare gebeurtenissen	30, 101
- i.v.m. activiteiten werknemersorganisatie	123
Bijstandsregeling onderzoeken en beroep	35
Bijzondere dagen	30
<b>C Compensatiedagen</b>	
- definitie	73
- toewijzing/opname	87
<b>D. Dag, definitie</b>	72
Daggeldregeling	58 t/m 69
Definities	6
Detachering	
- definitie	6
- voorwaarden	27
Dienst- en uniformkleding	23,114
Dienstbetrekking	
- aanvang, duur en einde	18
- verplichtingen m.b.t.	20
Dienstreis	
- definitie	6
- vergoedingsregeling	112
Disciplinaire maatregelen	36, 126
<b>E. Eigendommen werknemer, schade aan</b>	21
Einde looptijd CAO	37
Extra opkomst, overwerk	42
Extra vrije tijd	30
<b>F. Faciliteiten t.b.v. werknemersorganisatie</b>	12, 123
Feestdagen	30
Financiële regelingen	32
Flexibiliteit parttimers	85
Functie, definitie	6
<b>G. Gebruik alcohol, e.d.</b>	20
Gebruik daggeldschalen	69
Gedrag	20
Geheimhouding	
- partijen	13
- werknemer	20
Geneesmiddelen, gebruik van	20
Geschillen, arbitrage en scheidsgerecht	12
Gijzeling	7

<b>Omschrijving</b>	<b>Bladzijde</b>
<b>G.</b> Goederen van werkgever, gebruik van	21
Grondtijd	72
Grondtijdcorrectie	76
<b>H.</b> Handboeken en voorschriften	20
Hardheid	9
Herhalingsoefeningen militaire dienst	115
Herplaatsing	17
(Hotel)accommodatie	
- bij verblijf buiten de standplaats	28, 111
- eisen te stellen aan	111
<b>I.</b> Indelingsverzoeken, regeling	93
Inentingen	24
Inhaaltijd, definitie	73
Inhoudsopgave	2
Inschaling salaris	41
Interchange	
- definitie	6
- voorwaarden	15
Interne overlegorganen	14
Interne vacatures	14
Internering	10
<b>K.</b> Kleding onderzoek	23
Klein overleg met werknemersorganisatie	122
Contractvormen	18
Correcties op vliegwerktijden	72, 76
<b>L.</b> Landingscorrectie	76
Legitimatie	23
Loopbaanregeling	19, 120
Looptijd CAO, einde, opzegging en wijziging	37
<b>M.</b> Medisch onderzoek	
- beroep tegen uitslag	24
- bij indiensttreding	14
- incidenteel	24
- periodiek	24
Melding arbeidsongeschiktheid buiten standplaats	70
Militaire dienst	26, 115
Minimum rusttijden voor een langere periode	79
Mobilisatie	26
Modellen aanstellingsbevestiging	39 t/m 40
Molest	
- definitie	7
- regeling	34, 117

<b>Omschrijving</b>	<b>Bladzijde</b>
<b>N.</b> Nachtrust, definitie	72
Nachtvlucht, definitie	72
Nederland, definitie	7
Nevenarbeid en -inkomen	25
Nevenfuncties	25
Nevenopdracht	72,75
Niet-indeelbaar	81
Non-activiteit	
- militaire dienst	115
- verzoek werknemer	30
Non-discriminatie	11
Noodwacht, dienstneming	25
Normale rust	77
<b>O.</b> Ondernemingsraad, definitie	7
Onderzoek	
- kleding en bagage	23
- naar voorvallen	35
- vluchtveiligheid	35, 124
Onkostenvergoeding buitenland	32, 58 t/m 69
Onvoorziene gevallen	9
Openbare ambten	30
Opzegging CAO	37
Organisatie-activiteiten	12,123
Overgangsbepaling CAO	37
Overleg van partijen	11
Overlijden	
- t.g.v. bedrijfsongeval/molest	117
- voorzieningen bij	33
Overplaatsing	
- definitie	7
- voorwaarden	27
Overtolligheid	16
Overwerk, parttimers	42
<b>P.</b> Partner, definitie	7
Pensioen	4, 33
Periodiek beraad	122
Periodieke keuring	24
Periodieke salarisverhoging	41
Personeel van derden	15
Personeelsbeleid	3

<b>Omschrijving</b>	<b>Bladzijde</b>
<b>P. Personeelsgegevens</b>	23
Plaats van de werkzaamheden	27
Positioning/nevenopdracht	72,75
Premietijd, definitie	73
Promotie	19, 41
Promotieregeling	120
<b>R. Regeling indelingsverzoeken</b>	93
Regeling studiekosten	34, 51
Regels en bepalingen parttime tewerkstelling	132
Reiskostenvergoeding	52
Reistijd	73
Rekening-courant premietijd	87
Reservetijd	73,80
Rotatie regelingen	82 e.v.
Rustgelegenheid	73
Rusttijden	73, 77 e.v.
Rustvoorzieningen	88
<b>S. Salariëring</b>	41
Salaris	
- dag	41
- definitie	7
- regeling	32, 41
- schalen	44 t/m 45
Schadevergoeding	21, 22
SER-fusiegedragsregels	11
Slotbepalingen CAO	37
Sociale ontwikkelingen, overzicht	14
Stand-by krachten	8, 15
Stand-by vergoeding	42
Standplaats	
- definitie	8
- ligging	27
Stationering	
- definitie	8
- regeling	106
- voorwaarden	27
Stoomkosten uniform	114
Studiekostenregeling	34, 51
<b>T. Tabellen daggeld</b>	60 t/m 68
Tabellen reiskostenvergoeding	54 t/m 57
Tabellen werk- en rusttijden	89 t/m 92
Terugdringen ziekteverzuim	50



<b>Omschrijving</b>	<b>Bladzijde</b>
<b>U. Uitbetaling vakantietoeslag</b>	42
Uitleg van de CAO	12
Uitreiking van de CAO	14
Uniformkleding	
- regeling	114
- voorwaarden	23
<b>V. Vakantie en verlof</b>	30
- aaneengesloten	95
- berekening vakantiepunten	99
- buitengewoon verlof	30, 101
- erkende feestdagen (extra vrije tijd)	30
- non-activiteit op verzoek van de werknemer	30
- openbare ambten	30
- puntensysteem	99
- regelingen	95
- tijdens arbeidsongeschiktheid	95, 96
- vakantie	30
Vakantietoeslag	32, 42
Vacatures	14
Veiligheid	16
Verblijf buiten standplaats (onkostenvergoeding)	32, 58 e.v.
Verblijf buiten standplaats (ziekte en -kosten)	70
Verplichtingen	
- van partijen	11
- van werkgever	14
- van werknemer	20
Verrichten werkzaamheden	
- andere werkzaamheden	24
- besmet werk	14
Vervoer van en naar het werk	
- buiten de standplaats	58
- op de standplaats	32, 52
Verzwaarde omstandigheden (vliegwerktijd)	76
Vliegwerktijd	73 e.v.
Vluchtveiligheid(sonderzoeken)	16, 35, 124
Voorschriften en handboeken	20
Vorzieningen bij overlijden	33
Vrije periode, definitie	73
Vrije tijd	73, 82
<b>W. Werk- en rusttijdenregeling</b>	29, 72
Werkings sfeer CAO	9
Werknemer, definitie	8
Werknemersorganisatie	3
Werktijden	29, 73, 74.
Werkzaamheden, verrichten	24

<b>Omschrijving</b>	<b>Bladzijde</b>
<b>W. Wetsteksten</b>	133
Wijzigingen CAO	37
Winstdeling	34, 128
Woon-/werkverkeer, vergoedingsregeling	52
<b>Z. Ziekengeld</b>	48
Ziekte en ziektekosten bij verblijf buitenland	32, 70
Zwangerschapsregeling	119