



**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

**VOOR**

**GRONDPERSONEEL**

**MARTINAIR HOLLAND N.V.**

**1 juli 2009 t/m 31 december 2010**

## INHOUD

<b>Preambule</b>		5
<b>Hoofdstuk 1</b>	<b>Algemeen</b>	7
1.1	Definities	7
1.2	Duur van deze overeenkomst	9
1.3	Doel en werkingssfeer	9
1.4	Geheimhouding	10
1.5	Veiligheid	10
1.6	Beroep	10
<b>Hoofdstuk 2</b>	<b>Verplichtingen van werknemer en werkgever</b>	11
2.1	Verplichtingen van de werkgever	11
2.2	Verplichtingen van de werknemer	11
2.3	Verplichtingen van werkgever en werknemer	14
2.4	Aansprakelijkheid	14
<b>Hoofdstuk 3</b>	<b>Aanvang en einde van de arbeidsovereenkomst</b>	16
3.1	Arbeidsovereenkomst	16
3.2	Aanvang van de arbeidsovereenkomst	16
3.3	Einde van de arbeidsovereenkomst	16
<b>Hoofdstuk 4</b>	<b>Werktijden</b>	18
4.1	Werktijdregeling	18
4.2	Arbeidsduurverkorting (ADV)	19
4.3	Verschoven diensten	20
4.4	Flexregeling	21
4.5	Deeltijd	22
<b>Hoofdstuk 5</b>	<b>Arbeidsomstandigheden</b>	24
5.1	Algemeen	24
5.2	Medisch onderzoek	24
5.3	Bedrijfs hulpverlening	24
<b>Hoofdstuk 6</b>	<b>Salaris</b>	25
6.1	Functiewaardering	25
6.2	Salariesschalen	26
6.3	(gereserveerd)	27
6.4	Initiële loonrondes	27
6.5	Individuele salarisverhoging	27
6.6	Promotie	28
6.7	Beoordelingssysteem	28
6.8	Inkomensgarantie	29
6.9	My Choice – keuze in arbeidsvoorwaarden	30
<b>Hoofdstuk 7</b>	<b>Toeslagen en compensatie</b>	31
7.1	Algemeen	31
7.2	Overwerk	31
7.3	Extra opkomst	32

7.4	Ploegendienst	34
7.5	Dienstreizen	36
7.6	Toewijzing compensatiedagen	37
7.7	Waarnemingstoeslag	37
7.8	Vakantietoeslag	38
7.9	BHV-toeslag	38
7.10	Consignatieregeling	38
<b>Hoofdstuk 8</b>	<b>Vakantie en buitengewoon verlof</b>	<b>40</b>
8.1	Algemeen	40
8.2	Buitengewoon verlof	41
8.3	Onbetaald verlof	42
8.4	Arbeid en zorg	43
8.5	Humaniseringsdagen	44
8.6	Vorming jeugdige werknemers	46
8.7	Openbare ambten	46
<b>Hoofdstuk 9</b>	<b>Kostenvergoedingen</b>	<b>47</b>
9.1	Reiskosten Woon-werkverkeer	47
9.2	Extra reiskosten bij extra opkomst	48
9.3	Zakelijke reiskosten	48
9.4	Studiekosten	51
9.5	(gereserveerd)	53
9.6	Verhuiskostenvergoeding	53
9.7	(gereserveerd)	53
<b>Hoofdstuk 10</b>	<b>Winstdeling en spaarloon</b>	<b>54</b>
10.1	Winstdeling	54
10.2	Spaarloonregeling	55
<b>Hoofdstuk 11</b>	<b>Ziekte en arbeidsongeschiktheid</b>	<b>57</b>
11.1	Arbeidsongeschiktheid en reïntegratie	57
11.2	Betaling bij arbeidsongeschiktheid	57
11.3	Terugdringen ziekteverzuim	59
<b>Hoofdstuk 12</b>	<b>Ziekte en ziektekosten tijdens verblijf buiten Nederland</b>	<b>60</b>
<b>Hoofdstuk 13</b>	<b>(gereserveerd)</b>	<b>61</b>
<b>Hoofdstuk 14</b>	<b>Standplaats</b>	<b>62</b>
14.1	Algemeen	62
14.2	Stationering	62
14.3	Detachering	65
14.4	Uitzending	65
14.5	Overplaatsing	65
<b>Hoofdstuk 15</b>	<b>Militaire dienst, noodwacht en mobilisatie</b>	<b>66</b>
15.1	Militaire dienst	66
15.2	Noodwachtplicht	66
15.3	Mobilisatie	66
<b>Hoofdstuk 16</b>	<b>VUT, pensioen en overgangsregeling afschaffing VUT-regeling</b>	<b>68</b>
16.1	VUT-regeling	68
16.2	Pensioenregeling	70
16.3	Vrije tijd bij pensionering	70
16.4	Overgangsregeling naar aanleiding van introductie VPL	70
<b>Hoofdstuk 17</b>	<b>Uitkeringen bij molest, bedrijfsongeval en overlijden</b>	<b>72</b>
17.1	Molestrisico en bedrijfsongeval	72
17.2	Uitkering bij overlijden	73

<b>Hoofdstuk 18</b>	<b>Voorvallen en disciplinaire maatregelen</b>	74
18.1	Onderzoek naar voorvallen	74
18.2	Vluchtveiligheid	74
18.3	Disciplinaire maatregelen	74
<b>Hoofdstuk 19</b>	<b>Personeelsbehoefte en overtolligheid</b>	76
19.1	Vacatures	76
19.2	Besmet werk	76
19.3	Gebruik van personeel van derden e.d.	76
19.4	Overtolligheid	77
19.5	Werkgarantie tot 1 januari 2011	77
<b>Hoofdstuk 20</b>	<b>Vakbondsfaciliteiten</b>	78
<b>Hoofdstuk 21</b>	<b>Beroepsregeling</b>	80
21.1	Beroepsrecht	80
21.2	Beroepsprocedure	80
21.3	Beroepscommissie	80
<b>Hoofdstuk 22</b>	<b>Doorstroomschema's</b>	82
22.1	Doorstroomschema's Stationsdienst	82
22.2	Doorstroomschema's Technische Dienst	82
<b>Hoofdstuk 23</b>	<b>CAO-overleg en -geschillen</b>	85
23.1	Overleg over deze CAO	85
23.2	Geschillen betreffende deze CAO	86
<b>Bijlagen</b>		
Bijlage 1	Model arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	88
Bijlage 2	Model arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	90
Bijlage 3	Salarisschaal grondpersoneel	92
Bijlage 4	Functielijst G-schalen	95
Bijlage 5	(gereserveerd)	100
Bijlage 6	Onkostenvergoeding bij verblijf buiten standplaats (landen en schalen)	101
Bijlage 7	Overzicht actueel geldende bedragen en kostenvergoedingen	110
<b>Wetsteksten behorende bij de CAO</b>		111

## **Preambule**

Martinair Holland N.V., gevestigd en kantoorhoudende op de luchthaven Schiphol, gemeente Haarlemmermeer,

verder aangeduid als "werkgever"

en

1. DE UNIE, gevestigd te Culemborg
2. FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht
3. CNV Bedrijvenbond, gevestigd te Utrecht

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

- Overwegende dat het ondernemingsdoel 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. Hierdoor wordt de basis gelegd voor onder andere het veilig stellen van de werkgelegenheid en de bestaanszekerheid van de werknemers. Voor de verwezenlijking hiervan draagt iedere werknemer medeverantwoordelijkheid. Dit, voor zover dat in het kader van zijn functie in zijn vermogen ligt. Dit alles 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 werknemersorganisaties 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 werknemersorganisaties als overlegpartners. Hierbij zullen de uitgangspunten en de uitwerking van het personeelsbeleid onderwerp van overleg zijn tussen werkgever en de werknemersorganisaties. Evenals de verwezenlijking in het beleid van de maatschappelijke en sociale ontwikkelingen. In dit verband zal werkgever periodiek een overzicht 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. Hierbij zullen aangelegenheden die voor verschillende categorieën werknemers gelijk liggen, gelijk worden geregeld en aangelegenheden, die voor de verschillende categorieën van werknemers 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. Waarbij rekening wordt gehouden 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 ouderdag, weduwen en wezen en arbeidsongeschiktheid voor de daarvoor in aanmerking komende medewerkers passende voorzieningen bevat. Er zal naar 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 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 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. Herplaatsing vindt bij voorkeur plaats binnen de onderneming van werkgever;
5. Voorzieningen voor die werknemers die het bedrijf buiten hun toedoen moeten verlaten;
6. Beroepsmogelijkheden 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, inclusief de bijlagen, te zijn aangegaan:

## **HOOFDSTUK 1 ALGEMEEN**

### **1.1. Definities**

1. **Aanwijzen/aanwijzing:**  
het verplichten door werkgever van werknemer tot het aanvaarden van een functie, stationering, uitzending of detachering.
2. **Arbeidsongeschiktheid:**  
lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid naar de normen van de Ziektewet respectievelijk WIA/WAO/WAZ/Wajong” voor de uitoefening van de functie.
3. **Detachering:**  
het tewerkstellen van de werknemer bij een andere werkgever om onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten, waarbij de arbeidsovereenkomst met werkgever blijft bestaan.
4. **Dienstreis:**  
een reis en verblijf van in principe niet meer dan 15 aaneengesloten kalenderdagen, niet zijnde woon-werkverkeer, in opdracht van werkgever ter vervulling van de functie, niet behorende tot zijn normale tewerkstelling.
5. **Extra opkomst:**  
arbeid op buiten het rooster vallende uren, die niet direct voorafgaat aan of niet direct aansluit op de dagelijkse werktijd, alsmede arbeid op een roostervrije dag waarbij geen sprake is van verschoven uren.
6. **Feestdagen:**  
tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, Nieuwjaarsdag, Koninginnedag, eerste en tweede Kerstdag en eens in de vijf jaar Bevrijdingsdag (2000, 2005, 2010, 2015 etc.).
7. **Flexmoment:**  
een blok van twee opeenvolgende kalenderdagen (flexdagen), waarbij op één van beide dagen (ingeroosterde dienst) gewerkt dient te worden, terwijl de andere dag in dat geval een vrije dag is.
8. **Functie:**  
de taak of de taken waartoe de werknemer zich ten opzichte van werkgever laatstelijk heeft verbonden.
9. **GroCo:**  
de Groeps-Commissie van het betreffende bedrijfsonderdeel.
10. **Hoofd van Dienst:**  
de hoogst verantwoordelijke voor een van de hierna genoemde diensten/afdelingen: Human Resources, Cargo Business, Passenger Business, Vliegdiens, Cabinezaken, Planning, Ground Operations, Corporate Controller & Accounting, Information Services, Juridische Zaken, Inkoop, Facilitaire Dienst, Technische Dienst, Inflight Services.
11. **Inkomen:**  
de som van salaris, vakantietoeslag en vaste (persoonlijke) toeslagen
12. **Molest:**  
onder molest wordt verstaan:
  - a. oorlog, invasie, burgeroorlog, revolutie, oproer, staat van oorlog, onlusten, voor zover buiten Nederland;
  - b. rellen, staking, arbeidsonlusten;
  - c. gijzeling, daden van kwaad opzet of sabotage van een of meer personen van een buitenlandse macht, een politieke of terroristische organisatie, voor zover die personen zich

daarbij richten tegen of zich bedienen van vliegtuigen en/of gebouwen en/of installaties en/of vervoermiddelen van luchtvaartmaatschappijen en/of luchthavens;

- d. onwettige en door één of meer onbevoegden afgedwongen controle over het vliegtuig of over de bemanning.

13. **Nederland:**  
het grondgebied van het Koninkrijk der Nederlanden, voor zover gelegen binnen Europa.
14. **Normale arbeidsduur:**  
het aantal uren, dat een medewerker volgens het rooster arbeid verricht, met uitzondering van de daarin gelegen rusttijd. Dit aantal uren bedraagt maximaal 9 uur per dag (nachtdiensten 8 uur) of 90 uur per 2 weken en per 13 weken niet meer dan 520 uur.
15. **Normale arbeidstijd:**  
deze tijden zijn gelegen op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 18.00 uur.
16. **Ondernemingsraad:**  
de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
17. **Overplaatsing:**  
wijziging van de standplaats binnen Nederland.
18. **Overwerk:**  
arbeid verricht in opdracht van werkgever op uren direct voorafgaand aan of direct aansluitend op de normale dagelijkse arbeidsduur waarop arbeid wordt verricht. Overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur met niet meer dan 30 minuten, wordt niet als overwerk aangemerkt.
19. **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  
en die als zodanig is aangemeld bij de Sr. Vice President HR.

*Voor zaken aangaande pensioenen, wordt als partner niet beschouwd degene met wie de werknemer een notarieel verleden samenlevingscontract heeft gesloten. Wel is het mogelijk dat deze persoon wordt opgenomen in de regeling voor partnerpensioen (op basis van risicoverzekering). Daarvoor is vereist dat aan alle voorwaarden van de regeling partnerpensioen is voldaan en de werknemer zich met een kopie van zijn/haar samenlevingscontract aanmeldt bij het Secretariaat Pensioenfondsen Martinair.*

20. **Salaris:**  
het bruto maandsalaris vastgesteld volgens de Salarisschaal grondpersoneel (Bijlage 3).
21. **Stagiair:**  
de persoon die als leerling van een onderwijsinstelling praktijkervaring moet opdoen en in dit kader een stageovereenkomst met werkgever aangaat. Deze overeenkomst is geen arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek.
22. **Standplaats:**  
de door werkgever aangewezen plaats waar de werknemer in de regel zijn werkzaamheden aanvangt en beëindigt.
23. **Stationering:**  
tijdelijke tewerkstelling van tenminste 16 kalenderdagen in of vanuit een andere plaats dan de standplaats.



24. **Uitzending:**  
wijziging van een standplaats in Nederland in een standplaats buiten Nederland.
25. **Uurloon:**  
het uurloon bedraagt 1/173 van het voor de werknemer actueel geldende bruto salaris per maand.
26. **Verschoven diensten:**  
werk te verrichten op andere en buiten de werkuren van zijn eigen dienstroostercyclus vallende tijden.
27. **Werkgever:**  
Martinair Holland N.V.
28. **Werknemer:**  
degene op wie blijkt een door werkgever en werknemer getekende arbeidsovereenkomst deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is verklaard. De werknemer met een fulltime dienstverband heeft een arbeidsovereenkomst van 2080 uur op jaarbasis. De werknemer met een parttime dienstverband heeft een arbeidsovereenkomst van minder dan 2080 uur op jaarbasis.
29. **Werknemersorganisatie:**  
de werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO.

### **1.2 Duur van deze overeenkomst**

1. Deze CAO treedt in werking op 1 juli 2009 en eindigt op 31 december 2010.
2. Wijziging van de bepalingen van deze CAO met inbegrip van de bijlagen, kunnen gedurende de looptijd tussen werkgever en de werknemersorganisaties worden overeengekomen en ingevoerd.
3. Werkgever en de werknemersorganisaties zullen vóór de aflooptdatum overleg plegen over voortzetting c.q. wijziging van de CAO.  
Zij zullen ernaar streven om vóór de aflooptdatum 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.
4. Met inachtneming van het onder 3 gestelde kunnen beide partijen door middel van een aangetekend schrijven aan de wederpartij met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden, de onderhavige CAO opzeggen.

### **1.3 Doel en werkingssfeer**

1. Algemeen
  - a. De CAO is van toepassing op de werknemers als omschreven in artikel 1.1 lid 28.
  - b. Voor werknemers met een parttime dienstverband gelden de arbeidsvoorwaarden naar rato van het aantal uren dat gewerkt wordt.
2. Beperkte werkingssfeer
  - a. Werkgever en de werknemersorganisaties kunnen, nadat hierover overeenstemming is bereikt, afwijken van de bepalingen van de CAO, in de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in 8.3 en 14.3, alsmede van bepalingen van de bijlage(n) van de CAO, waarbij dit uitdrukkelijk als mogelijkheid is vermeld.

Werkgever en de werknemersorganisaties kunnen voorts, nadat hierover in overleg overeenstemming is bereikt, ten aanzien van bepaalde groepen van werknemers en in individuele gevallen afwijken van de bepalingen van de CAO en van de bijlagen.

- b. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:
- van een jaar of langer zijn de artikelen 16.1 en 19.4 lid 3 van deze CAO niet van toepassing;
  - korter dan een jaar zijn de artikelen 8.6, 9.4, 16.1, 19.4 lid 2, 19.4 lid 3 van deze CAO niet van toepassing.

### 3. Hardheidsclausule

Indien de toepassing van deze CAO

- op een individuele werknemer voor deze of andere werknemers,
- voor een groep van werknemers,

of,

- voor werkgever

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

### 4. 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 werknemersorganisaties daaromtrent overeenstemming is bereikt. Hierbij zullen de normen van het Nederlands recht gelden. Het bovenstaande geldt onverminderd het gestelde in artikel 7:677 juncto 7:678 BW.

### **1.4 Geheimhouding**

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

### **1.5 Veiligheid**

Met inachtneming van het gestelde in artikel 23.1 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.

### **1.6 Beroep**

Indien een medewerker bezwaar heeft tegen de wijze waarop in zijn geval een onderdeel van deze CAO door de werkgever wordt toegepast heeft hij de keuze tussen het voorleggen van het geschil aan de rechter of aan de Beroepscommissie Martinair Grond CAO.

Indien de medewerker kiest voor het voorleggen van het geschil aan de Beroepscommissie, is de regeling in Hoofdstuk 21 van toepassing.

## **HOOFDSTUK 2 VERPLICHTINGEN VAN WERKNEMER EN WERKGEVER**

### **2.1 Verplichtingen van de werkgever**

1. Non-discriminatie  
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.
2. Uitreiking CAO  
Werkgever verbindt zich de werknemer een exemplaar van deze CAO uit te reiken dan wel digitaal te verstrekken.
3. Handboeken en voorschriften  
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 zijn functie goed uit te oefenen.
4. Interne overlegorganen  
Werkgever zal er aan meewerken dat interne overlegorganen worden ingesteld en zinvol kunnen functioneren. Eén en ander zal in voorkomende gevallen via de Ondernemingsraad nader worden uitgewerkt.
5. 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 werknemersorganisaties.
6. Personeelsgegevens  
Werkgever zal, behoudens toestemming van de werknemer of een daartoe strekkende wettelijke verplichting, dan wel bij het in verband met de arbeidsovereenkomst aangaan van verplichtingen waarbij de werknemer betrokken is (bijvoorbeeld verzekeringen), geen persoonlijke gegevens betreffende de werknemer aan derden verstrekken.
7. Eerder Verworven Competenties (EVC)  
Werkgever erkent dat het opleiden van werknemers van blijvend belang is. In dit kader zal werkgever contact zoeken met het sectorfonds luchtvaart en bekijken welke mogelijkheden er zijn om via het aanbodgerichte model EVC aan te kunnen bieden. CAO-partijen blijven hierover in overleg.

### **2.2 Verplichtingen van de werknemer**

1. Verrichting werkzaamheden  
De werknemer is gehouden de werkzaamheden, welke tot zijn functie behoren naar beste vermogen te verrichten.  
  
De werknemer is tevens gehouden, indien het bedrijfsbelang dit vereist, in incidentele gevallen en voor korte tijd, ook andere werkzaamheden en werkzaamheden voor derden te verrichten, indien dat, gelet op de omstandigheden, in verband met zijn functie in redelijkheid van hem kan worden verlangd.  
  
Indien de verrichting van dergelijke werkzaamheden gedurende langere tijd noodzakelijk is, zal werkgever hierover met de werknemersorganisaties overleg voeren.
2. Gedrag  
De werknemer zal tijdens de dienstuitvoering de belangen van werkgever behartigen en bevorderen. Voorts zal de werknemer zich zodanig gedragen, dat de goede naam en de belangen van werkgever en haar werknemers niet worden geschaad.

3. Handboeken en voorschriften

Werknemer moet er voor zorgen op de hoogte te blijven van de hem verstrekte informatie als omschreven in 2.1 lid 3; voorts is hij gehouden de hem gegeven voorschriften en instructies ter zake van zijn werkzaamheden op te volgen.

4. Geheimhouding

De medewerker is verplicht tot geheimhouding van die zaken waarvoor hem geheimhouding is opgelegd, dan wel waarvan hij redelijkerwijs zou moeten begrijpen dat geheimhouding wordt verwacht. Deze verplichting blijft van kracht na het einde van de arbeidsovereenkomst.

De verplichting tot geheimhouding geldt niet voor mededelingen betreffende zijn arbeidsovereenkomst aan de werknemersorganisaties en/ of zijn medische- of rechtskundige adviseur(s), voor zover dit behoort tot de persoonlijke normale communicatie ten dienste van een doelmatige belangenbehartiging door die organisatie(s) en/of zijn adviseur(s).

5. Gebruik alcohol e.d.

Onverminderd hetgeen ter zake wettelijk is geregeld, draagt de werknemer er zorg voor, al datgene na te laten, dat een zodanige ongunstige invloed op zijn lichamelijke en/of geestelijke gesteldheid heeft, dat hij zijn functie niet naar behoren kan verrichten, dan wel in zijn werkzaamheden 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 acht uur voor de aanvang van een vlucht waarop hij als werkend bemanningslid is ingedeeld dan wel binnen acht uur voor aanvang van zijn dienst als chauffeur.

6. Gebruik goederen van werkgever

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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 op eigen initiatief bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

7. Personeelsgegevens

- a. 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.

- b. De werknemer krijgt op verzoek inzage in zijn persoonlijk dossier.

8. Onderzoek kleding en bagage

Ter voorkoming van onregelmatigheden of indien hiervan vermoeden bestaat, kan werkgever op luchthavens en op terreinen en in gebouwen in gebruik bij werkgever, 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. Dit onderzoek vindt plaats in aanwezigheid van de werknemer.

De met dit onderzoek belaste functionarissen zullen worden opgedragen een voor het eergevoel van werknemer krenkend optreden te voorkomen. Ook dienen zij hiertoe in het bezit te zijn van een schriftelijke machtiging van de directie.

9. Legitimatie

Werknemer is gehouden tijdens zijn werkzaamheden 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.

10. Bekendmaking op bij werkgever in gebruik zijnde terreinen respectievelijk in gebouwen bij werkgever in gebruik

De werknemer zal zich ervan onthouden om enige bekendmaking, oproep of voorstelling van welke aard dan ook, op enigerlei wijze openbaar te maken op terreinen, in gebouwen of in vervoermiddelen in gebruik bij werkgever, of daar intekenlijsten te laten circuleren, vergaderingen te beleggen, inzamelingen te houden of handel te drijven zonder voorafgaande toestemming van werkgever, behoudens het gestelde in hoofdstuk 20 onder 8

11. Nevenfuncties binnen het bedrijf van werkgever

a. Indien de werknemer op basis van vrijwilligheid een nevenfunctie binnen het bedrijf van werkgever aanvaardt, kan hij voor zover dit voor de uitoefening van deze nevenfunctie noodzakelijk is en uitsluitend voor zover dit op de nevenfunctie betrekking heeft, van deze CAO afwijkende en/of op deze CAO aanvullende voorwaarden met werkgever overeenkomen.

b. De vervulling van een nevenfunctie mag de taakuitvoering in de functie niet schaden.

12. Nevenarbeid en -inkomen

a. Het is werknemer niet toegestaan naast zijn werkzaamheden bij werkgever andere werkzaamheden te verrichten of handel te drijven, indien werkgever daarvan nadeel kan ondervinden.

b. Het is werknemer voorts niet toegestaan zonder toestemming van werkgever (betaalde of onbetaalde) werkzaamheden te verrichten op het gebied waarop werkgever actief is, voor andere bedrijven, instellingen of als zelfstandige.

c. Het is de werknemer niet toegestaan fooien, geschenken of gunsten van klanten of relaties van werkgever te aanvaarden. Dit 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.

d. 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. Ook is het niet toegestaan geschenken of commissies die op enige wijze hiermee in verband staan te aanvaarden.

e. Slechts met toestemming van werkgever is het de werknemer toegestaan reclame te maken of mee te werken aan reclame voor andere bedrijven of instellingen en/of dezelfde producten of doelstellingen, indien hierbij op enigerlei wijze verband met werkgever of de arbeidsovereenkomst van werknemer aanwezig is, behoudens het gestelde in hoofdstuk 20.

### 2.3 Verplichtingen van werkgever en werknemer

1. Verbod op ongewenst gedrag

Partijen erkennen het recht van iedere werknemer op een veilig werkklimaat. Ongewenst gedrag schaadt het vermogen van werknemers om onbekommerd te werken en brengt de werkgever daarmee schade toe. Hierom heeft werkgever, in overeenstemming met de OR, het reglement klachtenprocedure ongewenst gedrag vastgesteld. Dit reglement is tot stand gekomen ter preventie van en omgang met gevallen van ongewenste intimiteiten, intimidatie en agressie.

Klachten omtrent ongewenst gedrag zullen onder strikte vertrouwelijkheid in behandeling worden genomen door een door werkgever ingestelde klachtencommissie, waarna uitsluitend in overleg met de klager tot een te volgen procedure zal worden besloten.

2. Milieu

Werkgever en werknemer verplichten zich over en weer de door de overheid in het kader van het milieu opgestelde regels in acht te nemen.

## **2.4 Aansprakelijkheid**

1. Aansprakelijkheid 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. Het betreft hierbij goederen waarvan het redelijk wordt geacht dat de werknemer deze bij zich heeft. Ook dient de werknemer aan te tonen, dat hij het redelijkerwijs mogelijke heeft gedaan om de beschadiging of vermissing te voorkomen.
- b. Schade, die tot het normaal als aanvaardbaar beschouwde risico van de functie en vermissingen die tot het normaal als 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.
- c. Indien werknemer op uitdrukkelijk verzoek van werkgever van zijn eigen auto gebruik maakt ter uitvoering van een dienststopdracht, 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.
- d. Schadevergoeding wordt toegekend onder voorwaarde, dat de werknemer:
  1. de beschadiging of vermissing onverwijld en op de voorgeschreven wijze heeft gemeld bij de afdeling personeel en organisatie;
  2. 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 arbeid verricht geacht te behoren tot de dienstuitvoering.*

- e. 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 rekening zal worden gehouden.
- f. 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.
- g. Schadevergoeding 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. Aansprakelijkheid van de werknemer tegenover werkgever  
Werkgever zal de werknemer, mits deze dat terstond aan werkgever heeft gemeld, niet aansprakelijk stellen voor schade, respectievelijk vermissing van hem door werkgever in gebruik of bewaring gegeven goederen. Dit tenzij één en ander te wijten is aan opzet, grove schuld of grove nalatigheid van de werknemer of in strijd is gehandeld met het gestelde in 2.2 lid 6.
3. Aansprakelijkheid van werknemer tegenover derden
  - a. De werkgever zal de werknemer civielrechtelijk vrijwaren tegen aanspraken van derden terzake van schade en/of letsel veroorzaakt door de wijze van dienstuitvoering van de werknemer. Dit 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;
  - 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. Verder zal hij alle medewerking verlenen bij herstel of vermindering van nadeel. De werknemer 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.

## **HOOFDSTUK 3 AANVANG EN EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST**

### **3.1 Arbeidsovereenkomst**

Het aangaan of verlengen van een arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer wordt vastgelegd in modelovereenkomsten als opgenomen in bijlagen 1 en 2.

### **3.2 Aanvang van de arbeidsovereenkomst**

1. De arbeidsovereenkomst vangt aan op de in de arbeidsovereenkomst vermelde datum.
2. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor:
  - a. onbepaalde tijd, of
  - b. een in de arbeidsovereenkomst vermelde duur.
3. In beginsel wordt bij aanvang van de arbeidsovereenkomst een proeftijd overeengekomen. Deze proeftijd bedraagt bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor langer dan een jaar of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd twee maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van maximaal een jaar is de proeftijd een maand.
4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst of bij verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die was aangegaan voor de duur van een jaar of langer heeft de werkgever het recht om de werknemer een functiegerichte medische keuring te laten ondergaan, indien voor het vervullen van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid worden gesteld.
5. De diensttijd wordt gerekend vanaf de datum van de laatste indiensttreding van de werknemer, tenzij in overleg tussen werkgever en werknemersorganisaties of ingevolge deze CAO anders wordt bepaald.

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

### **3.3. Einde van de arbeidsovereenkomst**

De arbeidsovereenkomst eindigt op de volgende wijzen:

1. Van rechtswege

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt door het verstrijken van de termijn, waarvoor de betreffende arbeidsovereenkomst werd aangegaan, zonder dat daartoe voorafgaande opzegging is vereist, een en ander met inachtneming van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. De werkgever zal uiterlijk een maand vóór de einddatum van de arbeidsovereenkomst schriftelijk aan de werknemer mededelen of al dan niet een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangeboden

Ook eindigt de arbeidsovereenkomst op de in de wet geregelde of hieruit voortvloeiende wijzen van beëindiging en tevens, zonder dat daartoe opzegging is vereist, op de eerste van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt.
2. Met wederzijds goedvinden

Het is te allen tijde mogelijk een arbeidsovereenkomst te beëindigen indien zowel de werkgever als de werknemer dit wenst. Werkgever zal zich ervan overtuigen dat de werknemer daadwerkelijk met de beëindiging instemt. De instemming moet duidelijk en ondubbelzinnig uit zijn verklaringen of gedragingen zijn af te leiden. De overeenstemming tot beëindiging wordt



vastgelegd in een beëindigingsovereenkomst. In het kader van artikel 16 van de Werkloosheidswet (WW) stellen partijen dat er in afwijking van artikel 7:672 BW, er een fictieve opzegtermijn van twee volledige kalendermaanden van toepassing is. .

3. Door opzegging door één van de partijen

a. In geval werknemer of werkgever de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wenst te beëindigen dient hij, in afwijking van artikel 7:672 BW, hiertoe een opzegtermijn van twee volledige kalendermaanden in acht te nemen. Degene die de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft de andere partij op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van opzegging. De werkgever dient te beschikken over een ontslagvergunning.

b. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds door opzegging worden beëindigd. Daarbij geldt wederzijds een opzegtermijn van een kalendermaand, welke aanvangt op de eerste van maand volgend op de maand waarin is opgezegd.

Een uitzondering op deze mogelijkheid van tussentijdse opzegging geldt in periode van 1 april tot en met 31 juli voor werknemers die werkzaam zijn bij Ground Operations (inclusief Passage) en IFS. Gedurende deze periode kunnen noch deze werknemers, noch de werkgever de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opzeggen.

c. De arbeidsovereenkomst wordt, met inachtneming van de wettelijke bepalingen terzake, door de werkgever beëindigd op het moment dat de volledige arbeidsongeschiktheid van de werknemer ononderbroken twee jaar heeft geduurd. Bij een onderbreking van minder dan vier weken wordt de arbeidsongeschiktheid als ononderbroken gezien.

*De werknemer die op dat moment ouder is dan 50 jaar en 15 of meer dienstjaren heeft, komt in aanmerking voor zodanige voorzieningen, niet behorend tot de arbeidsvoorwaarden, als ware hij gepensioneerd.*

## **HOOFDSTUK 4 WERKTIJDEN**

### **4.1 Werktijdsregeling**

1. Dit artikel is slechts van toepassing op werknemers in de functiegroepen G01 t/m G12.
2. De werknemer is gehouden zijn werkzaamheden te verrichten gedurende de voor hem vastgestelde werktijden.
3. De werknemer is tevens gehouden buiten de voor hem vastgestelde werktijden werkzaamheden te verrichten, indien werkgever dit van hem verlangt of dit ter redelijke uitvoering van een tot zijn functie behorende taak noodzakelijk is. Met ernstige bezwaren van de werknemer zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden.
4. Bij het vaststellen van de normale dagelijkse arbeidsduur wordt uitgegaan van een 5-daagse werkweek, die gemiddeld uit 40 werkuren bestaat.
5. In het rooster zullen in beginsel minimaal 13 vrije weekenden op jaarbasis worden opgenomen, tenzij de bedrijfsvoering dit onmogelijk maakt. De werkgever zal deze onmogelijkheid aantonen aan de groepscommissie of, bij het ontbreken daarvan, aan de ondernemingsraad.
6. Wanneer zijn post gezien het karakter daarvan niet onbezet kan blijven en er ook geen vervangende werknemer beschikbaar is, heeft de desbetreffende werknemer geen gelegenheid om buiten zijn directe werkplek te pauzeren. Om deze reden dient er bij de berekening van zijn normale dagelijkse arbeidsduur, op dagen waarbij dit het geval is, vanuit te worden gegaan, dat de werktijd gelijk is aan de aanwezigheidstijd.
7. Uiterlijk 5,5 uur na aanvang van de normale dagelijkse arbeidsduur wordt een rustperiode gegeven van 30 minuten. In geval van een normale dagelijkse arbeidsduur van meer dan 8 uur, wordt een rustperiode gegeven van 45 minuten, welke mag worden gesplitst in een periode van 30 minuten en een periode van 15 minuten.
8. Een betaalde rustperiode van 45 minuten wordt gegeven na afloop van de normale dagelijkse arbeidsduur, indien in aansluiting op deze werktijd tenminste 1 1/2 uur wordt overgewerkt.
9. De minimale wekelijkse rusttijd bedraagt hetzij 36 uur aaneengesloten rust per periode van 7 x 24 uur, hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur (deze 60 uur mag 1 x per 5 weken worden ingekort tot 32 uur).

*Indien gebruik wordt gemaakt van de bekorte rust van 32 uur in een periode van 9 x 24 uur, dan zal binnen 5 weken voor of na het toepassen van deze bekorte rust een reguliere periode van 60 uur aaneengesloten rust in het rooster moeten worden gehanteerd.*

10. Tussen twee opeenvolgende dagtaken moet een onafgebroken rusttijd liggen van tenminste 11 uur in elke periode van 24 uur, met dien verstande, dat éénmaal per drie weken de rusttijd tenminste 10 uur kan bedragen, tenzij wettelijke bepalingen een langere rusttijd voorschrijven.

*In de roosters zal, waar mogelijk, tussen twee opeenvolgende dagtaken een onafgebroken rusttijd van tenminste 12 uren worden gehanteerd.*

In geval van nachtdiensten (arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur), die eindigen na 02.00 uur, bedraagt de minimale dagelijkse onafgebroken rusttijd 14 uur. Na een reeks van drie of meer nachtdiensten bedraagt de minimale onafgebroken rusttijd 48 uur.

11. Het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten bedraagt 5 diensten; dit kan worden uitgebreid tot 6 nachtdiensten, indien deze eindigen voor of om 02.00 uur.

Per 4 weken mogen maximaal 10 nachtdiensten worden ingeroosterd dan wel 16 nachtdiensten, indien deze eindigen voor of om 02.00 uur en per 13 weken mag dit aantal de 25 diensten niet overschrijden.

12. De werknemer verricht tenminste 4 zondagen in elke periode van 13 achtereenvolgende weken geen werk.
13. Structurele wijzigingen in het dienstrooster moeten minimaal 28 dagen van tevoren kenbaar gemaakt worden.
14. Feestdagen voorzover niet vallend op zaterdag of zondag zijn vrije dagen, met behoud van inkomen.
15. Indien zich binnen één kalenderweek de omstandigheid voordoet dat er sprake is van :
  - meer dan twee verschillende typen diensten (ochtend, dag, middag, avond, nacht en/of;
  - diensten met aanvangstijden vóór 06.00 uur en/of;
  - wisselende aanvangstijden binnen één type dienst met meer dan twee uur tijdsverschil,

dan zal in afwijking van artikel 1.1 lid 14 in het rooster de maximale arbeidsduur in die kalenderweek op 45 uur worden gesteld.
16. Voor werknemers die werkzaam zijn in een basisrooster waarin sprake is van:
  - 65 of meer nachtdiensten op jaarbasis én
  - veel rustperiodes van 1 dag (tenminste 1/3 van het totaal aantal vrije perioden op jaarbasis) tussen blokken van dag-, avond- en nachtdiensten én
  - aanwezigheid van flexmomenten in de roosters

stelt Martinair 3 dagen op jaarbasis beschikbaar ten behoeve van verbetering van deze roosters. Deze dagen worden alleen toegekend wanneer zij onderdeel uitmaken van een verbeterd rooster, waarin, naast deze 3 dagen ook de humaniseringsdagen verband houdende met ploegendiensten collectief zijn ingeroosterd. Daarnaast kunnen ten behoeve van dit rooster ook de extra dagen ingevolge de flexmomenten (art. 4.4 lid 8 CAO) worden ingeroosterd.
17. De aard van het door de werknemer gevoerde bedrijf en de aard van de daarin verrichtte arbeid brengen met zich mee dat de werknemer verplicht is / verplicht kan worden op zondag te werken.

#### **4.2 Arbeidsduurverkorting**

De werknemer met een fulltime dienstverband heeft per kalenderjaar recht op 104 uur arbeidsduurverkorting (ADV) met behoud van salaris. Deze ADV wordt als volgt toegekend:

1. ADV in ploegenroosters  
De roosters zijn gebaseerd op de werktijdregeling zoals geformuleerd in artikel 4.1, rekening houdend met 104 uur ADV op jaarbasis, per rooster in te roosteren in 13 hele dagen (op jaarbasis). Per saldo betekent dit, dat roosters zullen gelden van gemiddeld 38 uur per week.  
  
Alle bestaande afspraken c.q. vormen van bestendig gebruik zijn hiermee vervallen.
2. ADV in dagdienst  
Voor medewerkers in dagdienst zal de 104 uur ADV in overleg tussen de afdelingsleiding en de betreffende medewerker worden ingedeeld. De genoemde tijd zal in beginsel in de vorm van één extra vrije dag per 4 weken vóór 1 januari van enig jaar voor het gehele jaar worden ingedeeld. In overleg met de afdelingsleiding kan op individuele basis echter ook gekozen worden voor één van de volgende drie mogelijkheden:
  - 4 uur ADV per 2 weken
  - 2 uur ADV per week
  - kortere werkdagen

Nadrukkelijk zal hierbij de kwaliteit van de toe te kennen extra vrije tijd en de toepassing van de navolgende voorwaarden voorop staan.

3. Voorwaarden ADV

Voor toepassing van bovengenoemde arbeidsduurverkortingen gelden de navolgende regels:

- bij inroosting van de ADV dient sprake te zijn van regelmatige spreiding over de dagen van de week en over het gehele kalenderjaar;
- bij arbeidsongeschiktheid wordt de ADV geacht te zijn toegekend;
- niet opgenomen ADV vervalt aan het einde van ieder kalenderjaar;
- niet opgenomen ADV komt niet voor uitbetaling in aanmerking;
- indien vanwege zwaarwegende redenen van de werkgever, de werknemer vrijwillig op een ADV-dag werkt, wordt deze dag gecompenseerd met 150% vrije tijd. De regeling inzake de extra opkomst, zoals genoemd in artikel 7.3, is hierop niet van toepassing.

4. Vóór 1 januari van enig jaar kan de werkgever, na instemming van de OR, voor groepen van werknemers, met uitzondering van werknemers in ploegendienst, maximaal 2 ADV dagen aanwijzen als verplichte ADV-dagen

**4.3 Verschoven diensten**

1. Dit artikel is slechts van toepassing op werknemers in de functiegroepen G01 t/m G12.
2. Werknemer is gehouden om werk te verrichten op andere en buiten de werkuren van zijn eigen dienstroostercyclus vallende tijden. Dit kan ook omvatten het verschuiven van een roostervrije dag. Een verschoven dienst zal minstens 4 dagen tevoren worden bekendgemaakt, tenzij ongepland werk of overmacht dit onmogelijk maakt.  
  
Met ernstige bezwaren van de werknemer zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden.
3. Een verschoven dienst heeft dezelfde arbeidsduur als de geroosterde dienst.
4. Als een werknemer in opdracht van de bedrijfsleiding door het invallen in een ander dienstrooster gedurende kortere tijd dan een volledige dienstroostercyclus een zelfde aantal of minder uren werkt dan volgens zijn eigen dienstrooster het geval zou zijn, worden geen bijzondere maatregelen getroffen. Ook behoudt hij de toeslag behorende bij zijn eigen rooster. Indien werknemer méér uren werkt dan in zijn eigen rooster het geval zou zijn, worden deze meerdere uren als overwerk uitbetaald. In de toeslag komt geen wijziging.
5. Als een werknemer in opdracht van de bedrijfsleiding tijdelijk gedurende een volledige dienstroostercyclus volgens een ander dienstrooster werkt, ontvangt hij de voor dat dienstrooster geldende toeslag. Als voor dat andere dienstrooster echter een lagere toeslag geldt dan voor het eigen dienstrooster van de werknemer, behoudt hij de toeslag van zijn eigen dienstrooster.
6. Indien een werknemer als gevolg van binnen de afdeling opgenomen vakanties regelmatig in het rooster moet verspringen en hij door dit regelmatige verspringen binnen een roostercyclus minder vrije weekenden geniet, dan hem volgens zijn eigen rooster toekomen, wordt hem extra vrije tijd op zaterdag en/ of zondag toegekend.
7. Als een werknemer, ingedeeld in een dagdienst, in incidentele gevallen in plaats daarvan een avond- of nachtdienst moet verrichten, wordt de daarvoor geldende toeslag conform artikel 7.4 toegekend.
8. Indien het rooster voor een periode/cyclus van verschoven uren van tevoren is bepaald, zal een in die periode vallende vakantiedag geen invloed hebben op de daaruit voortvloeiende ploegendiensttoeslag.
9. Indien voor een dienst de flexregeling zoals hierna genoemd in artikel 4.4 geldt, zal de verschoven dienstregeling, behoudens op basis van vrijwilligheid, niet van toepassing zijn in de kalenderweek waarin een flexmoment is ingeroosterd.

#### **4.4 Flexregeling**

1. Dit artikel is slechts van toepassing op werknemers in de functiegroepen G01 t/m G12.
2. Onder flexregeling wordt verstaan een dienstrooster waarin, door middel van het aanduiden van flexmomenten (zie definitie artikel 1.1 lid 7) flexibele inzet in dat rooster is gegarandeerd.
3. De ingeroosterde dienst kan door de bedrijfsleiding worden omgeruild voor een andere dienst op dezelfde kalenderdag of een dienst op de vrije dag van het betreffende flexmoment. De omgeruilde dienst kan vallen op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 24.00 uur op één van beide dagen.
4. In een rooster met flexmomenten is het op jaarbasis te werken aantal diensten even groot als in een rooster zonder flexmomenten.
5. De opdracht tot het omruilen van een flexdag zal tenminste 4 kalenderdagen vóór de oorspronkelijk te werken dienst worden bekendgemaakt.
6. Per kalenderjaar kan, behoudens op vrijwillige basis, niet meer dan achtmaal een flexmoment worden gebruikt. Voor de telling van het aantal flexmomenten wordt per werknemer een "strippenkaart" bijgehouden.
7. Per omgeruilde flexdag wordt er één strip op de kaart in mindering gebracht. Per verschoven dienst binnen het flexmoment wordt eveneens een strip in mindering gebracht. Voor verschoven diensten is echter geen extra vrije tijd van toepassing zoals hierna genoemd onder 9.
8. In verband met de onzekerheid omtrent welke flexdagen gewerkt moeten worden en welke vrij zijn, worden aan de werknemer bij aanvang van het kalenderjaar ter compensatie extra vrije dagen toegekend op basis van het aantal op jaarbasis ingeroosterde flexmomenten:
  - 1 tot 5 flexmomenten: 2 extra dagen;  
strippenkaart van 4 strippen
  - 6 tot 10 flexmomenten: 3 extra dagen;  
strippenkaart van 6 strippen
  - 11 tot 15 flexmomenten: 4 extra dagen;  
strippenkaart van 8 strippen

De compensatie is inclusief het tweemaal daadwerkelijk omruilen van een flexdag.

9. In geval gedurende een kalenderjaar de werknemer de opdracht krijgt een flexdag om te ruilen, dan wordt hem hiervoor, naast de hierboven genoemde basisvergoeding, de volgende vrije tijd toegekend:

<u>Aantal geruilde flexdagen</u>	<u>Extra vrije tijd</u>
1	geen vrije dag
2	geen vrije dag
3	halve vrije dag
4	halve vrije dag
5	één vrije dag
6	één vrije dag
7	één vrije dag
8	één vrije dag

10. Als een werknemer volgens rooster een flexdag in dagdienst zou moeten werken en deze dienst wordt omgeruild met een flexdag in avonddienst, dan wordt de voor een avonddienst geldende ploegentoeslag uitbetaald. In de omgekeerde situatie wordt de oorspronkelijke ploegentoeslag behouden.

11. De directie zal de noodzaak van flexmomenten in een bepaald rooster aantonen aan de desbetreffende groepscommissie dan wel aan de ondernemingsraad. Nadere afspraken over het rooster en de wijze van inroostering van de flexmomenten behoeven de instemming van de groepscommissie dan wel de ondernemingsraad.

#### **4.5 Deeltijd**

1. De werknemer kan een verzoek indienen tot aanpassing van de arbeidsduur, indien hij ten minste een jaar voorafgaand aan het beoogde tijdstip van de aanpassing in dienst is. Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin arbeid is verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden samengeteld. Het verzoek betreft altijd aanpassing van de arbeidsduur in de eigen functie. In geval van vermeerdering van arbeidsduur kan de te bereiken arbeidsduur maximaal gelijk zijn aan de normale arbeidsduur.
2. In het verzoek vermeldt de werknemer de gewenste ingangsdatum, de gewenste omvang van de aanpassing en de gewenste spreiding van uren c.q. dagen. Voor medewerkers werkzaam in vaste dagdienst geldt dat de invulling van de aanpassing geschiedt in eenheden van tenminste een vol uur per dag. Indien op een afdeling gebruik wordt gemaakt van standaardroosters voor deeltijd, geeft de werknemer in het verzoek aan van welk rooster hij gebruik wenst te maken. Dit laatste zal met name het geval kunnen zijn voor werknemers die werkzaam zijn in onregelmatige diensten. In het verzoek behoeft geen toelichting op de persoonlijke motieven te worden gegeven. Indien wordt gewerkt met roosters voor een bepaalde tijd (bijvoorbeeld een zomer- en een winterrooster) kan de aanpassing van de arbeidsduur slechts ingaan op de ingangsdatum van het nieuwe rooster.
3. In beginsel zal een parttimerooster een afspiegeling zijn van een fulltimerooster.
4. Het verzoek wordt minimaal 4 maanden van tevoren schriftelijk bij de HR adviseur ingediend, nadat de werknemer de indiening van het verzoek aan de leidinggevende heeft kenbaar gemaakt.
5. Zonodig wordt door werkgever met de betrokken werknemer over diens verzoek overleg gepleegd.
6. Een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur kan door de werkgever worden afgewezen op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Bij een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur zal hiervan onder andere sprake kunnen zijn, indien honorering van het verzoek leidt tot ernstige problemen,
  - bij de herbezetting van de vrijkomende uren of,
  - op het gebied van de veiligheid of,
  - van roostertechnische aard.

Bij een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur zal hiervan onder andere sprake kunnen zijn, indien honorering van het verzoek leidt tot problemen,

  - van financiële of organisatorische aard;
  - omdat het werkaanbod niet voldoende is;
  - omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting voor de gevraagde uitbreiding geen ruimte biedt.
7. De werkgever stelt de spreiding van de uren c.q. dagen in beginsel vast overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werkgever kan de gewenste spreiding van de uren c.q. dagen wijzigen, indien hij daarbij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
8. De beslissing op het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur wordt uiterlijk een maand voor de beoogde aanvangsdatum door de werkgever schriftelijk aan de werknemer meegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt of de spreiding van de uren c.q. dagen vaststelt in

afwijking van de wensen van de werknemer, wordt dit onder schriftelijke opgave van de redenen meegedeeld.

9. Indien de werkgever niet een maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.
10. De werknemer kan ten hoogste eenmaal per 2 jaar, nadat werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek indienen.
11. Indien een verzoek leidt tot aanpassing van de arbeidsduur, worden met ingang van het moment van de aanpassing, salaris en overige arbeidsvoorwaarden vastgesteld naar rato van de nieuw overeengekomen arbeidsduur.
12. Is er op het voor de aanpassing beoogde moment geen mogelijkheid het verzoek te honoreren, maar is de verwachting dat er in de toekomst wel een mogelijkheid ontstaat, dan wordt de aanvraag op een wachtlijst gezet. De plaatsing op de wachtlijst geschiedt op basis van de volgorde van datum van binnenkomst van het verzoek en, bij gelijke datum, de dienstdaag. De werknemer wordt schriftelijk geïnformeerd over de plaatsing op de wachtlijst.

## **HOOFDSTUK 5 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN**

### **5.1 Algemeen**

1. Het werken in goede omstandigheden is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.
2. De werkgever stelt, ingevolge de Arbeidsomstandighedenwet, een schriftelijk jaarplan op dat tenminste een tijdsduur van een jaar omvat. Dit jaarplan bevat het beleid van de werkgever en de op grond daarvan te nemen besluiten op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid.
3. De werknemer is verplicht alle voorschriften van de werkgever ter zake veiligheid en gezondheid op te volgen.

### **5.2 Medisch Onderzoek**

1. Indien werkgever dit noodzakelijk acht dient de werknemer een medisch onderzoek te ondergaan door een door werkgever aan te wijzen arts. Dit slechts in het kader van de uitoefening van zijn functie.
2. Werkgever verbindt zich om nader in overleg met de werknemersorganisaties overeen te komen groepen van werknemers periodiek een medisch onderzoek te laten ondergaan.
3. De kosten van bovengenoemde onderzoeken zijn voor rekening van werkgever, evenals de voor de dienstuitvoering noodzakelijke of gewenste inenting. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor het tijdig doen plaatsvinden van de vereiste inenting, waarover werkgever hem de noodzakelijke informatie zal verstrekken.
4. Over de uitslag van een medisch onderzoek zal werkgever de werknemer zo spoedig mogelijk doen inlichten.
5. Indien de werknemer niet kan instemmen met de uitslag van een medisch onderzoek en deze direct van invloed is op zijn arbeidsovereenkomst, heeft hij, tenzij van de beroepsmogelijkheid ingevolge de ZW/WAO/WIA 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.

### **5.3 Bedrijfshulpverlening**

1. Op grond van de Arbo-wet dient werkgever te beschikken over opgeleide bedrijfshulpverleners. Deze bedrijfshulpverleners dienen in het bezit te zijn van een BHV-diploma.
2. De werknemer die door de werkgever is aangewezen als bedrijfshulpverlener zal hiervoor een vergoeding worden toegekend.(zie artikel 7.9)



## **HOOFDSTUK 6 SALARIS**

### **6.1 Functiewaardering**

1. **Algemene beschrijving ORBA**

Uitgangspunt bij de analyse van functies met behulp van de ORBA-methode is dat functies verschillen in de toegevoegde waarde die zij leveren aan het realiseren van ondernemingsdoelen. Functiewaardering betreft dan het vergelijkenderwijs analyseren en waarderen van deze toegevoegde waarden op basis van goed onderbouwde en inzichtelijke criteria.

2. **Procedure wijziging functiewaardering**

De werknemer, die van mening is dat:

- belangrijke wijzigingen zijn opgetreden in de functie-inhoud, die in de functiewaardering niet of onvoldoende tot uitdrukking komen;
- de waardering respectievelijk de indeling van zijn functie niet (meer) juist is, kan dit in drie fasen aan de orde stellen:

1. **Aanvraag (her)waardering van functies**

- a. De werknemer wendt zich in eerste instantie tot zijn Hoofd van Dienst. Bij de afdeling Human Resources zijn hiertoe speciale formulieren verkrijgbaar. Indien een groep medewerkers de functie-omschrijving en/of de functie-indeling niet (meer) juist vindt, kan één van hen namens de groep optreden. Hierna is telkens sprake van "de werknemer".
- b. Het Hoofd van Dienst treedt over dit verzoek in overleg met de Sr. Vice President HR. Binnen uiterlijk één maand laat hij de werknemer schriftelijk (gedateerd) weten of het verzoek verder in behandeling zal worden genomen of direct wordt afgewezen.
- c. Bij een directe afwijzing staat de werknemer binnen één maand beroep open ingevolge lid 2.2 Het uitblijven van een reactie van het Hoofd van dienst binnen één maand, staat voor deze regeling gelijk met een directe afwijzing.
- d. Neemt het Hoofd van dienst het verzoek in behandeling, dan draagt hij in samenspraak met de Sr. Vice President HR zorg voor een zo volledig mogelijke beschrijving van de functie, welke beschrijving voor akkoord wordt ondertekend door de werknemer en zijn Hoofd van Dienst.

Vervolgens zal de externe functieclassificatiedeskundige de functie wegen. Het Hoofd van Dienst zal één en ander binnen twee maanden afronden en de uitkomst, de functiebeschrijving en de daaruitvolgende indeling, aan de werknemer mededelen.

- e. De eventuele financiële consequenties van de (her)waardering worden doorgevoerd vanaf de eerste van de maand volgend op de datum van de schriftelijke mededeling als hierboven bedoeld onder b.

2. **Interne Beroepsprocedure**

- a. Binnen één maand nadat is beslist op het verzoek conform 1 kan de werknemer gemotiveerd beroep instellen bij de Interne Beroepsadviescommissie. Op de afdeling Human Resources is hiervoor een formulier verkrijgbaar. Indien een groep medewerkers bezwaar tegen de indeling maakt, kan één van hen namens de groep het beroep instellen.
- b. De Sr. Vice President HR zal binnen één maand na het instellen van het beroep schriftelijk reageren op het gemotiveerde beroepschrift. Deze reactie richt hij aan de Interne Beroepsadviescommissie. De betrokken werknemer ontvangt van dit schrijven een afschrift.

- c. De Interne Beroepsadviescommissie kan besluiten tot een onderzoek door een externe functieclassificatiedeskundige. De commissie zal de werknemer, diens leidinggevende en de Sr. Vice President HR horen.
  - d. De commissie brengt op basis van het beroepschrift, de reactie van de Sr. Vice President HR en de uitkomst van een eventueel nader onderzoek binnen één maand advies uit aan de Sr. Vice President HR met afschrift aan de werknemer.
  - e. De Sr. Vice President HR zal uiterlijk één maand later op grond van het ontvangen advies namens de directie een beslissing nemen en deze schriftelijk met redenen omkleed aan de betrokken werknemer mededelen.
  - f. Indien het beroep leidt tot een hogere indeling, dan gaat de nieuwe indeling en de daarbij behorende beloning in ingaande de eerste van de maand volgend op de datum van de schriftelijke mededeling als bedoeld in lid 1 onder b. In geval van uitblijven van een schriftelijke mededeling zoals genoemd in lid 1 onder c. vindt de nieuwe indeling en bijbehorende indeling in per de datum waarop de werknemer in beroep is gegaan.
3. Samenstelling en Werkwijze Interne Beroepsadviescommissie
- a. De commissie bestaat uit drie leden, waarvan er twee benoemd worden door de directie en één door de Ondernemingsraad. De leden kiezen een voorzitter uit hun midden. De commissie neemt besluiten bij unanimiteit van stemmen.
  - b. De commissie is gehouden op vertrouwelijke wijze om te gaan met hetgeen waarvan zij in verband met het beroep kennis neemt.
4. Externe Beroepsprocedure
- a. Als de werknemer zich met de uitkomst van de Interne beroepsprocedure niet kan verenigen, is hij vrij zich te wenden tot één van de werknemersorganisaties, die partij is bij deze CAO.
  - b. Een deskundige van een werknemersorganisatie is bevoegd een onderzoek in te stellen tezamen met de externe functieclassificatiedeskundige van werkgever. De deskundigen nemen gezamenlijk een voor beide partijen bindende beslissing.
  - c. Indien deze beslissing leidt tot een hogere indeling, dan gaat de nieuwe indeling en de daarbij behorende beloning in ingaande de eerste van de maand volgend op de datum van het instellen van het beroep als bedoeld in 2.2 onder a.

## **6.2 Salarisschalen**

### 1. Algemeen

Het salaris van de werknemer wordt bepaald aan de hand van het G-salarissysteem, waarin de verschillende functies door werkgever zijn ingedeeld.

Werkgever zal de werknemer schriftelijk inlichten omtrent elke wijziging van het voor hem bepaalde salaris. Dit is niet van toepassing op collectieve, per algemene bekendmaking gepubliceerde, salariswijzigingen.

Het salaris wordt tegen het einde van elke kalendermaand betaald onder aftrek van de verschuldigde fiscale en sociale heffingen en eventuele pensioenbijdragen, door werknemer aan werkgever verschuldigde bedragen, voor zover door werkgever aangetoond, alsmede ten behoeve van de werknemersorganisaties contributie en/of premies van collectieve verzekeringen, voor zover de werknemer werkgever daartoe heeft gemachtigd.

Het hoogste schaalbedrag als vermeld in de salarisschaal van de betreffende functiegroep is het schaalmaximum.

De bij dit systeem behorende salaristabel is opgenomen als bijlage 3, de bijbehorende functielijsten als bijlage 4.

2. Algemeen maandloonsysteem (G-systeem)

Met behulp van functieclassificatie zoals benoemd in artikel 6.1 wordt de functie die de werknemer uitoefent, ingedeeld in één van de 15 functiegroepen.

De G 01-schaal zal slechts worden gebruikt voor projecten, waarover eerst overleg is gevoerd met de werknemersorganisaties. De schaal zal niet worden gebruikt als aanloopschaal of bij terugzetting van een werknemer naar een lagere functie dan wel loonschaal.

De werknemer wordt betaald volgens de salarisschaal behorende bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.

3. a. Bij aanneming wordt de werknemer met een arbeidsovereenkomst van 10 maanden of langer als regel één schaal lager betaald dan de schaal behorende bij de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld. Niet eerder dan 2 maanden, doch uiterlijk 6 maanden na indiensttreding wordt hij betaald volgens de schaal behorend bij zijn functiegroep.

De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor de duur van minder dan 10 maanden kan gedurende deze gehele periode één schaal lager betaald worden dan de schaal behorend bij de functiegroep. Uitbetaling in de eigen schaal vindt niet eerder plaats dan na 2 maanden.

- b. Afhankelijk van leeftijd, opleiding, ervaring en salaris bij de vorige werkgever kan hiervan bij aanneming worden afgeweken. Hierbij wordt rekening gehouden met het salarisniveau van het zittende bestand.
- c. Bij het vaststellen van een aanneming-salaris wordt een eventueel van toepassing zijnd doorstroomschema eveneens als uitgangspunt gehanteerd.
4. Plaatsing in een hogere salarisschaal, op grond van herclassificatie, vindt op dezelfde wijze plaats als bij promotie.

**6.3 WGA premie**

Voor het jaar 2009 betaalt de werkgever de volledige premie voor de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten). Indien de WGA premie in het jaar 2010 na aftrek van de rentehobbel niet meer dan verdubbelst ten opzichte van de premie over 2009, zal werkgever de volledige premie voor haar rekening nemen. Indien niet aan de bovenstaande voorwaarde wordt voldaan treden CAO partijen in overleg.

**6.4 Initiële loonrondes / andere uitkeringen**

1. Per 1 januari 2010 worden de salarissen en salarisschalen niet verhoogd..
2. Met ingang van 2010 wordt aan de werknemer jaarlijks in de maand december een bruto eindejaarsuitkering betaald ter grootte van 3,5% van 12 maal het decembersalaris. Voor de werknemer die in de loop van enig jaar in dienst treedt zal sprake zijn van een pro rata betaling.
3. De bruto eindejaarsuitkering zal deel uitmaken van het pensioengevend inkomen.

**6.5 Individuele salarisverhoging**

1. Bij de werknemer tot en met 23 jaar vindt jaarlijks de individuele salarisverhoging plaats met ingang van de verjaardagsmaand.
2. Bij de werknemer ouder dan 23 jaar die op 31 december tenminste 6 maanden in dienst is bij werkgever, vindt de jaarlijkse periodieke verhoging plaats per 1 januari, één en ander tot het schaalmaximum.
3. Werkgever kan in geval van aantoonbaar ernstig disfunctioneren van een werknemer hangende, dan wel voorafgaande aan of bij het voornemen tot het starten van een ontslagprocedure, éénmalig overgaan tot het niet automatisch toekennen van een periodiek. Indien er een

ontslagprocedure loopt per 1 januari van enig jaar, kan voor de tweede maal besloten worden tot het niet toekennen van een periodiek aan een werknemer.

4. Per 1 januari van enig jaar zal, behoudens de situatie genoemd in het vorige lid, een "uitlooperperiodiek" worden toegekend aan de medewerker ingedeeld in salarisschaal G1 tot en met G15 die op dat moment (langer dan) 5 jaar op het eind van zijn schaal (het schaalmaximum) zit.

## **6.6 Promotie**

### **1. Werknemers tot en met 23 jaar**

Bij promotie wordt werknemer ingeschaald op het bij de leeftijd behorende schaalbedrag van de salarisschaal behorende bij de hogere functiegroep.

### **2. Overige werknemers**

- a. Ingeval van promotie naar een hogere functiegroep, wordt werknemer ingeschaald in de salarisschaal behorend bij de functiegroep op basis van horizontale verschuiving in de schalen.

Daar waar geen doorstroomschema wordt gehanteerd, kan werknemer maximaal 6 maanden één schaal lager worden ingedeeld, dan de bij de hogere functie behorende schaal.

- b. Ingeval van promotie van meer dan één salarisschaal vanuit salarisschaal G 07 en hoger wordt de volgende regel gehanteerd:

Allereerst gaat de werknemer (horizontaal) over naar dezelfde periodiek in de eerstvolgende schaal als die waarin de werknemer vóór zijn promotie werd betaald. Vervolgens vindt inschaling plaats op het eersthogere bedrag in de schaal die behoort bij de nieuwe functie.

- c. Promotiedatum is de eerste van de maand volgend op of samenvallend met de datum van aanvang van de werkzaamheden in de hogere functiegroep.

## **6.7 Beoordelingssysteem**

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

## **6.8 Inkomensgarantie**

Indien door:

- een wijziging in de organisatie,
- veranderingen in de inhoud van zijn functie, of
- ten gevolge van een technologische ontwikkeling

een bepaalde functie ophoudt te bestaan of een werknemer daardoor niet meer in staat is om aan de hogere eisen die zijn werkzaamheden stellen te voldoen, kan dit leiden tot plaatsing in een lagere functie en/of verlies of verlaging van de ploegentoeslag.

### **1. Plaatsing in een lagere functie**

Bij plaatsing in een lagere functie door de indeling van de functie in een lagere functiegroep, of aanstelling van de werknemer in een functie, die in een lagere functiegroep is ingedeeld geldt de volgende regeling:

- a. In zo'n situatie wordt het salaris van werknemer vastgesteld op basis van de nieuwe (lagere) functiegroep. Het verschil tussen dit salaris en het laatstelijk rechtens geldende salaris wordt als een persoonlijke toeslag op het nieuwe salaris toegekend.

- b. Deze persoonlijke toeslag wordt verminderd met alle salarisverhogingen, (met uitzondering van het deel waarvan in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat het een kostencompenserend karakter draagt). Salarisverhogingen worden niet meer toegekend zolang het salaris niet lager is dan het salaris dat werknemer in de lagere functie zou hebben ontvangen.
- c. Wel behoudt de werknemer van 60 jaar of ouder, die tenminste 10 jaar in dienst is van werkgever, in afwijking van het vorenstaande het salaris behorende bij de hogere functiegroep.

*In bijzondere gevallen kan in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisaties in gunstige zin van de leeftijdsgrens van 60 jaar worden afgeweken.*

2. Afbouwregeling ploegendienst

Bij overplaatsing uit de afdeling of groep waarin de werknemer in ploegendienst werkzaam was naar een afdeling of groep die in dagdienst werkt of waarvoor een lagere ploegentoeslag geldt, anders dan op verzoek van de werknemer en indien tengevolge daarvan zijn maandinkomen lager zou worden dan voordien, geldt de volgende regeling:

- a. De ploegentoeslag wordt aan de hand van de gewijzigde situatie vastgesteld. Het verschil tussen deze (eventueel) nieuwe ploegentoeslag en de laatstelijk voor werknemer geldende ploegentoeslag wordt in 12 maanden met een gelijk bedrag per maand afgebouwd. Dit tenzij het bedrag per maand minder dan 2% van de laatstelijk geldende ploegentoeslag zou bedragen, in welk geval met deze 2% per maand wordt afgebouwd.
- b. Tevens geldt voor de werknemer die volgens een besluit van de bedrijfsleiding van een ploegendienst overgaat naar de dagdienst en die tenminste 10 jaar in dienst is van werkgever, waarvan het laatste volle jaar in ploegendienst, de volgende garantieregeling tot gedeeltelijk behoud van zijn gemiddelde ploegentoeslag voor de laatste 12 maanden:

<u>leeftijd</u>	<u>garantie</u>
56	20%
57	40%
58	60%
59	80%
60 en ouder	100%

- c. Indien werknemer tijdens de afbouwperiode aan het hierboven gestelde gaat voldoen, wordt de afbouw gestaakt op het dan gegarandeerde percentage, met dien verstande, dat indien hij reeds verder is afgebouwd dan het voor zijn leeftijd geldende percentage, dit lagere percentage geldt.

3. Geen ploegendienst op sociaal-medische gronden

Indien een werknemer van 55 jaar of ouder die tenminste 10 jaar in dienst is geweest, op sociaal-medische gronden, welke door de bedrijfsarts in overleg met de Sr. Vice President HR gegrond zijn bevonden, verzoekt tot overplaatsing naar een functie met uitsluitend dagdienst dan wel een functie zonder nachtdienst, en deze functie in het bedrijf beschikbaar is, zal de in lid 2 onder a bedoelde afbouw slechts plaatsvinden tot 80% van zijn gemiddelde ploegendienst van de laatste 12 maanden.

**6.9 My Choice – keuze in arbeidsvoorwaarden**

Werkgever stelt een keuze systeem in arbeidsvoorwaarden beschikbaar genaamd My Choice. My Choice is beschikbaar voor alle werknemers vallende onder deze cao en in dienst van werkgever (ook zijnde oproepkrachten). Indien het fiscaal of uitvoeringstechnisch niet mogelijk is om My Choice beschikbaar te stellen voor een specifieke groep werknemers dan is het niet van toepassing op deze specifieke groep.

Eventuele wijzigingen komen slechts tot stand na overeenstemming tussen cao-partijen.

Het per 1 januari 2010 ingevoerde My Choice is onder voorbehoud van wijzigingen in de fiscale regelgeving en in beginsel tot 1 januari 2011.

## **HOOFDSTUK 7 TOESLAGEN EN COMPENSATIE**

### **7.1 Algemeen**

1. Onderdelen 7.1 t/m 7.6 gelden alleen voor de functiegroepen G01 t/m G12.
2. De betaling van vergoedingen voor extra opkomst en overwerk vindt plaats omstreeks het eind van de volgende kalendermaand.
3. Tussen werkgever en de werknemersorganisaties kunnen ter uitvoering van de onderstaande regeling nadere uitvoeringsbepalingen worden vastgesteld.
4. Duur van de feestdagen in verband met vergoedingen/ toeslagen:

Hemelvaartsdag/ Koninginnedag/ Bevrijdingsdag	van 00.00 tot 24.00 uur
Tweede Paasdag/ Tweede Pinksterdag	van 00.00 tot 7.00 uur de volgende morgen
1e en 2e Kerstdag/ Nieuwjaarsdag	van 00.00 tot 24.00. Valt één van deze dagen op een maandag, dan loopt de feestdag door tot de volgende morgen 07.00 uur; 2e Kerstdag loopt als feestdag door tot de volgende morgen 07.00 uur.

Voor de berekening van de extra uit te betalen ploegentoeslag die voortvloeit uit het bovenstaande geldt, dat in geval op de feestdag twee nachtdiensten worden gewerkt, slechts één van deze nachtdiensten voor vergoeding in aanmerking komt.

5. Indien Nieuwjaarsdag, Koninginnedag, eerste en tweede kerstdag of Bevrijdingsdag op een zaterdag of zondag valt, dan zijn deze dagen voor toepassing van de artikelen 7.2 en 7.3 geen feestdagen in de zin van deze regeling.

### **7.2 Overwerk**

1. Algemeen
  - a. De maximale dagelijkse arbeidsduur op een dag in combinatie met overwerk bedraagt 12 uur. In combinatie met een nachtdienst bedraagt de maximale dagelijkse arbeidsduur 9 uur, welke in overleg met de werknemer kan worden uitgebreid tot 10 uur.
  - b. Het aantal gewerkte uren in combinatie met overwerk zal de 60 uur per week respectievelijk 624 uur per 13 weken niet overschrijden. In geval van een rooster met nachtdiensten is dit maximum beperkt tot 520 uur per 13 weken.
  - c. De compensatie van overwerk zal vanaf 1 januari 2008 in beginsel in geld plaatsvinden, waarbij de werknemer de keuze heeft om de compensatie ook in tijd te laten geven. Mocht aan het einde van een kalenderjaar de compensatie in tijd niet opgenomen zijn door de werknemer, dan wordt de compensatie in tijd uitbetaald in de maand januari van het volgende kalenderjaar.
  - d. Indien de arbeid geen uitstel gedooft en door het nemen van andere maatregelen redelijkerwijs niet is te voorkomen, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste éénmaal in elke periode van 2 achtereenvolgende weken 14 uren per dienst of per nachtdienst arbeid verricht (artikel 4.3:1 lid 2 Arbeidstijdenbesluit).

- e. Wanneer aansluitend aan een dienst uit een ploegenrooster overwerk moet worden verricht c.q. een dienst wordt verschoven, dient bij de bepaling van het aantal overuren c.q. het aanvangstijdstip van de daaropvolgende dienst rekening te worden gehouden met de uit artikel 4.1 af te leiden (dagelijkse) minimale rust, voordat de daaropvolgende dienst kan worden aangevangen.
- f. Met de werknemer zal worden overlegd om te komen tot vrijwillig verschuiven van de eerstvolgende dienst.
- g. Werknemers van 55 jaar en ouder zullen niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.

2. Overwerkvergoeding

- a. Voor arbeid op overuren geldt de volgende vergoedingsregeling:

<b>periode</b>	<b>met compensatie</b>	<b>zonder compensatie</b>
van maandag 07.00 uur t/m vrijdag 24.00 uur	gewerkte uren à 50% van het uurloon + voor iedere 4 uur arbeid: 1/2 dag	150% van het uurloon
op zaterdag van 00.00 t/m 24.00 uur	gewerkte uren à 75% van het uurloon + voor iedere 4 uur arbeid: 1/2 dag	175% van het uurloon
van zondag 00.00 uur tot maandag 07.00 uur	gewerkte uren à 100% van het uurloon + voor iedere 4 uur arbeid: 1/2 dag	200% van het uurloon
op een feestdag	gewerkte uren à 100% van het uurloon + voor iedere 4 uur arbeid: 1/2 dag	200% van het uurloon

- b. Daarnaast wordt over de rusttijden bij overwerk het uurloon uitbetaald.
- c. Indien overwerk wordt verricht op de avond vóór 1e Paasdag, 1e Pinksterdag, 1e Kerstdag of Nieuwjaarsdag vóór 20.00 uur en eindigend na 20.00 uur, wordt een extra vergoeding van 4 uurloonen toegekend.

**7.3 Extra opkomst**

- 1. Voor de werknemer **werkzaam in ploegdienst** geldt bij extra opkomst de volgende regeling:
  - a. op niet-roostervrije dagen:

<b>periode</b>	<b>met compensatie</b>	<b>zonder compensatie</b>
van maandag 07.00 uur t/m vrijdag 24.00 uur	gewerkte uren à 50% van het uurloon + voor iedere 4 uur arbeid: 1/2 dag	gewerkte uren à 150% van het uurloon
op zaterdag van 00.00 t/m 24.00 uur	gewerkte uren à 75% van het uurloon + voor iedere 4 uur arbeid: 1/2 dag	gewerkte uren à 175% van het uurloon
van zondag 00.00 uur tot maandag 07.00 uur	gewerkte uren à 100% van het uurloon + voor iedere 4 uur arbeid: 1/2 dag	gewerkte uren à 200% van het uurloon
op een feestdag	gewerkte uren à 200% van het uurloon + ≤ 4 uur arbeid: 1/2 dag > 4 uur arbeid: 1 dag	gewerkte uren à 200% van het uurloon + ≤ 4 uur arbeid: 4 uurloonen > 4 uur arbeid: 8 uurloonen

b. op roostervrije dagen:

<b>periode</b>	<b>met compensatie</b>	<b>zonder compensatie</b>
van maandag 07.00 uur t/m vrijdag 24.00 uur	gewerkte uren*) à 50% van het uurloon + ≤ 4 uur arbeid: 1/2 dag > 4 uur arbeid: 1 dag	gewerkte uren à 150% van het uurloon
op zaterdag van 00.00 t/m 24.00 uur	gewerkte uren*) à 75% van het uurloon + ≤ 4 uur arbeid: 1/2 dag > 4 uur arbeid: 1 dag	gewerkte uren à 175% van het uurloon
van zondag 00.00 uur tot maandag 07.00	Gewerkte uren*) à 100% van het uurloon + ≤ 4 uur arbeid: 1/2 dag > 4 uur arbeid: 1 dag	gewerkte uren à 200% van het uurloon
op een feestdag	gewerkte uren*) à 200% van het uurloon + ≤ 4 uur arbeid: 1/2 dag > 4 uur arbeid: 1 dag	gewerkte uren à 300% van het uurloon

\*) gewerkte uren > 8 uur worden betaald volgens de kolom "zonder compensatie".

2. Voor de werknemer **werkzaam in vaste dagdienst** geldt bij extra opkomst de volgende regeling:

<b>periode</b>	<b>met compensatie</b>	<b>zonder compensatie</b>
van maandag 07.00 uur t/m vrijdag 24.00 uur	gewerkte uren*) à 50% van het uurloon + voor iedere 4 uur arbeid: 1/2 dag	gewerkte uren à 150% van het uurloon
op zaterdag van 00.00 t/m 24.00 uur	gewerkte uren*) à 75% van het uurloon + ≤ 4 uur arbeid: 1/2 dag > 4 uur arbeid: 1 dag	gewerkte uren à 175% van het uurloon
van zondag 00.00 uur tot maandag 07.00	gewerkte uren*) à 100% van het uurloon + ≤ 4 uur arbeid: 1/2 dag > 4 uur arbeid: 1 dag	gewerkte uren à 200% van het uurloon
op een feestdag	gewerkte uren*) à 200% van het uurloon + ≤ 4 uur arbeid: 1/2 dag > 4 uur arbeid: 1 dag	gewerkte uren à 300% van het uurloon

\*) gewerkte uren > 8 uur worden betaald volgens de kolom "zonder compensatie".

3. Indien vanwege zwaarwegende redenen van de werkgever, de werknemer vrijwillig op een ADV-dag werkt, wordt deze dag gecompenseerd door 150% vrije tijd. De regeling inzake de extra opkomst, zoals genoemd in artikel 7.3, is hierop niet van toepassing.



## **7.4 Ploegendienst**

### **1. Algemeen**

1. Ten aanzien van regelmatig gelopen dienstroosters zal éénmalig de gemiddelde toeslag per werknemer per kalendermaand worden berekend zonder rekening te houden met bijzondere dagen. Deze toeslag wordt betaald aan alle werknemers zolang zij in het desbetreffende rooster zijn ingedeeld. Incidentele afwijkingen van regelmatig gelopen roosters met vaste toeslag zullen niet worden verrekend.
2. Voor arbeid verricht op inconveniënte uren geldt de volgende toeslag:

<b>dag</b>	<b>tijdstip</b>	<b>toeslag *)</b>
maandag t/m donderdag	18:00 - 07:00 uur	25%
vrijdag	18:00 - 24:00 uur	25%
zaterdag	00:00 - 24:00 uur	75%
zondag	00:00 - 24:00 uur	100%
maandag	00:00 - 07:00 uur	100%

\*) van het uurloon maximum

Deze toeslagregeling geldt niet voor de rusttijden/rustperiodes, als vermeld onder artikel 4.1

3. Per 1 januari 2010 wordt de ploegentoeslag (ODT) betaald over het salaris, echter niet meer dan over een maximum van € 2.000 bruto per maand.

Dit maximum zal telkens worden verhoogd met het deel van de algemene salarisstijging dat tussen werkgever en werknemersorganisaties als kostencompenserend wordt aangemerkt.

Werkgever zal in de maand december 2009 eenmalig aan de werknemer die op dat moment werkzaam is in ploegendiensten een bruto vergoeding uitkeren van € 200. Deze vergoeding is een compensatie over de periode van 1 januari 2008 tot 1 januari 2010. De uitkering is naar rato van het dienstverband en naar rato van de tijd die de werknemer in ploegendiensten heeft gewerkt.

4. Indien geen ploegenarbeid wordt verricht wegens arbeidsongeschiktheid, vakantie, buitengewoon verlof of het opnemen van compensatiedagen, gelden de volgende bepalingen:
  - a. De ploegentoeslag voor maandag tot en met vrijdag wordt volledig doorbetaald.
  - b. De toeslag voor arbeid op zaterdag en zondag volgens rooster wordt voor 50 % doorbetaald bij afwezigheid wegens het opnemen van vakantie-, ADV- en compensatiedagen.
  - c. Indien in een aaneengesloten afwezigheidsperiode tenminste 5 vakantie- en/of compensatiedagen worden opgenomen, wordt 100% doorbetaald.
  - d. Tijdens en na arbeidsongeschiktheid, vakantie of buitengewoon verlof blijft het rooster normaal doorlopen. Bij bepaalde ploegen met een specifiek rooster kan hiervan worden afgeweken.
  - e. Werknemers van 55 jaar en ouder zullen niet worden verplicht tot het overgaan van dagdienst naar ploegendienst.

### **2. ODT op feestdagen**

Wanneer volgens rooster op een feestdag, zoals genoemd in artikel 1.1 lid 6 wordt gewerkt geldt de volgende regeling:

- a. Valt een feestdag op een maandag t/m vrijdag, dan wordt per 4 uur arbeid op die dag (één etmaal) of een gedeelte daarvan, een halve compensatiedag toegekend. Daarnaast geldt een toeslag per gewerkt uur à 100% van het voor de werknemer geldende uurloon-maximum.
  - b. Valt een feestdag op een zaterdag of zondag: toeslag als voor zondag, te weten 100% van het voor de werknemer geldende uurloon-maximum en wordt geen compensatietijd toegekend.
  - c. Indien een op een zaterdag of zondag vallende feestdag samenvalt met een roostervrije dag, wordt geen vervangende vrije dag toegekend.
  - d. Indien een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag samenvalt met een roostervrije dag, wordt een vervangende dag toegekend behalve als de werknemer arbeidsongeschikt is, met dien verstande dat voor een werknemer die in deeltijd werkzaam is, de vervangende tijd voor deze feestdag naar rato van het deeltijdpercentage wordt toegekend.
  - e. Indien een rooster respectievelijk dienst op de avond vóór 1e Paasdag, 1e Pinksterdag, 1e Kerstdag of Nieuwjaarsdag aanvangt vóór 20.00 uur en eindigt na 20.00 uur, wordt een extra vergoeding van 4 uurlonen toegekend.
  - f. Voor werken op roostervrije feestdagen geldt de regeling als vermeld bij extra opkomst.
  - g. Compensatie in tijd en geld zal nooit 200% overschrijden.
  - h. Voor werknemers die in deeltijd werkzaam zijn, geldt dat alleen de door die werknemer op de betreffende feest(dag) feitelijk gewerkte uren worden vergoed conform het bepaalde in dit artikel en niet op voorhand een vergoeding wordt toegekend voor feestdagen op basis van het gemiddelde deeltijdpercentage.
3. Bedrijfsopleiding
- 1. a. Indien in opdracht van werkgever een dagcursus moet worden gevolgd van maximaal één week en er vallen volgens rooster in die periode roostervrije dagen, dan zullen deze dagen worden gecompenseerd met vrije dagen. Voorts zal voor de uren op een roostervrije dag een overwerktoeslag worden toegekend van 50 %. Reeds in verband met het volgen van de dagcursus verleende compensatiedagen zullen hierop in mindering worden gebracht (zie punt d).  
  
Indien door het volgen van een cursus het aantal dagen dat achtereen gewerkt wordt, meer zou worden dan volgens de Arbeidstijdenwet is toegestaan, zal ter voorkoming hiervan compensatietijd als gevolg van overwerk worden aangewend (verstrekt).
  - b. Indien een cursus van meer dan één week moet worden gevolgd, zal het aantal cursusdagen inclusief de rusttijd zoals vermeld onder punt d. en het aantal geplande te werken roosterdagen worden vergeleken. Indien het aantal cursusdagen het aantal geplande te werken roosterdagen overschrijdt, zal het meerdere in de vorm van compensatie worden toegekend.
  - c. Een dag tijdens een dagcursus wordt beschouwd als een werkdag en niet als een "extra opkomst". De duur van een dag tijdens een dagcursus wordt gesteld op 8 uur arbeid.  
  
*Een dagcursus die een (gedeelte van een) dagdeel duurt, vindt in principe plaats tijdens een roosterdienst of in combinatie met een gedeelte van een roosterdienst. Hieraan is geen verlofperiode verbonden ter voorbereiding van zo'n korte cursus.*
  - d. Indien een cursus aanvangt en/of eindigt in een werkperiode volgens rooster, zal werknemer zo veel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld om de dag voor en na de cursus een periode van minimaal 24 uur verlof op te nemen.

*In geval van deelname aan een cursus van één dag, zal op de dag na deze cursusdag geen sprake zijn van genoemde periode van 24 uur vrij van werkzaamheden.*

2. Indien een werknemer in opdracht van werkgever gedurende meer dan één week deelneemt aan een opleiding binnen Nederland, zijn de artikelen 7.5 lid 1 en 9.3 lid 2 van toepassing.

Indien een werknemer in opdracht van werkgever deelneemt aan een opleiding buiten Nederland zijn de artikelen 9.3 lid 3 en 14.2. lid 2 onder e van toepassing.

## **7.5 Dienstreizen**

1. Algemeen
  - a. Indien gedurende een dienstreis een roostervrije dag valt, zal werknemer hiervoor een compensatiedag worden toegekend, indien op die dag dienst is gedaan en hiervoor tijdens de dienstreis geen andere vrije tijd is gegeven.
  - b. Tijdens een dienstreis zullen geen feestdagen en/of compensatiedagen worden toegewezen. Wanneer op een feestdag wordt gewerkt zal deze als compensatiedag worden bijgeschreven.
  - c. Voorzover moet worden gewerkt op een feestdag worden voor 4 uur of minder arbeid, 4 uurlonen en voor meer dan 4 uur arbeid, 8 uurlonen betaald.
  - d. Behoudens het hierboven onder c en hierna in lid 2 gestelde heeft werknemer geen recht op vergoeding voor overwerk, extra opkomst en arbeid op van het normale rooster afwijkende tijden.
  - e. Voor lokale feestdagen, niet zijnde de in de zin van deze CAO genoemde feestdagen, wordt geen compensatie verleend. Evenmin is de in c genoemde betaling van toepassing.
  - f. Na terugkeer van een dienstreis c.q. het beëindigen van de dienst, zal werknemer:
    - na een afwezigheid c.q. diensttijd van meer dan 8 uur tenminste 12 uur,
    - na een afwezigheid c.q. diensttijd van meer dan 16 uur tenminste 18 uur,
    - na een afwezigheid c.q. diensttijd van meer dan 24 uur tenminste 24 uurvrij van dienst zijn, alvorens hij zijn rooster zal hervatten.

*De regeling is niet van toepassing op werknemers die doorgaans hun werkzaamheden in dagdienst verrichten en een dienstreis binnen Europa maken met uitzondering van die werknemers die een reis binnen Europa moeten maken voor vliegtuigreparaties of vliegtuigafhandeling.*

2. T.D.-personeel, loadmasters en personeel afdeling Inflight Service  
Indien een tot deze categorie behorende werknemer op dienstreis is, teneinde werkzaamheden, (geen spoedreparaties), te verrichten, bestaande uit:

- reparaties
- het opheffen van storingen
- het laden of lossen van vliegtuigen
- onderhoud aan vliegtuigen
- het (voorbereiden van het) beladen van maaltijden

maakt hij aanspraak op de volgende toelage:

- a. over alle afwezigheidsuren, liggende tussen het tijdstip van vertrek van Schiphol tot terugkomst op Schiphol, wordt een vergoeding toegekend van 0,7 uurloon per afwezigheidsuur;

- b. het salaris en eventuele ploegentoeslag worden doorbetaald;
- c. de verblijfsvergoeding als vermeld in artikel 9.3 lid 3 is van toepassing;
- d. voor elke stop waarbij van een hotel gebruik gemaakt wordt, worden 6 uren per dag, die het hotel in rekening brengt, op het aantal te vergoeden afwezigheidsuren, in mindering gebracht;
- e. onder afwezigheidsuren wordt verstaan de tijd off blocks- on blocks Schiphol (of ingeval van stationering, de plaats van stationering), vermeerderd met totaal 1,5 uur voor aan- en afmelden, alsmede voor vertrek of na terugkeer in opdracht van werkgever gewerkte uren, voorzover deze meerdere uren niet vallen binnen het voor werknemer geldende rooster;
- f. voor TD-personeel uitgezonden voor spoedreparaties in het buitenland is, voor de gewerkte- c.q. vlieguren die niet samenvallen met de uren waarop volgens het geldende rooster zou moeten worden gewerkt, de betalingsregeling voor overwerk van toepassing. Het aantal uren dat wordt overgewerkt komt dan niet in aanmerking voor de, onder a genoemde, toeslag voor de afwezigheidsuren.

Urenverantwoordingsstaten dienen bij het secretariaat van de Technische Dienst te worden ingeleverd.

N.B.: De hierboven vermelde regeling is niet van toepassing op een dienstreis als GWK op de PH-KBX.

#### **7.6 Toewijzing compensatiedagen**

Indien een werknemer in de hiervoor genoemde situaties een vergoeding "met compensatie" ontvangt, gelden voor de toewijzing van compenserende vrije tijd de volgende regels:

1. Er zal naar worden gestreefd, dat compenserende vrije tijd binnen 4 weken, nadat het recht op vrije tijd is ontstaan, wordt opgenomen;
2. Als de werknemer voorkeur kenbaar maakt voor het opnemen van compenserende vrije tijd en de werkgever heeft hiertegen geen bezwaar, dan wordt de gevraagde compensatietijd verleend;
3. Een vergoeding "met compensatietijd" zal nooit op een later tijdstip alsnog worden uitbetaald, tenzij ontslag plaatsvindt om een de werkgever gegeven dringende reden, in de zin van artikel 7:678 BW;
4. Compensatiedagen dienen binnen 12 maanden nadat zij zijn ontstaan te worden opgenomen, waarvoor in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisaties nadere regels kunnen worden gesteld;
5. Compensatiedagen die door een extra opkomst op zaterdag of zondag zijn ontstaan kunnen ook op zaterdag en zondag worden verleend. In dit geval zal geen korting van 50 % op de ploegentoeslag plaatsvinden.

#### **7.7 Waarnemingstoeslag**

1. Deze regeling is van toepassing op de werknemer die, te rekenen over één kalenderjaar, tijdelijk een hogere functie waarneemt gedurende méér dan 22 werkdagen. Deze regeling geldt niet wanneer bij de vaststelling van het salaris van de waarnemer reeds rekening is gehouden met de waarneming van een reëel bestaande hogere functie.
2. Indien een werknemer de hoger ingedeelde functie gedurende een periode van één aaneengesloten jaar, zonder direct aanwijsbaar extra toezicht en tot tevredenheid van de werkgever en in zijn opdracht heeft waargenomen, zal werkgever werknemer formeel in de betreffende hogere functie aanstellen.

3. De werknemer die de hoger ingedeelde functie waarneemt ontvangt voor de duur van de waarneming het salaris behorende bij die hoger ingedeelde functie conform het gestelde in artikel 6.6.
4. Een eventueel voor de waarnemer geldende ploegentoeslagregeling blijft van toepassing met dien verstande, dat indien ook voor de waargenomen functie een ploegentoeslagregeling van toepassing is, ook over de waarnemingsvergoeding ploegentoeslag wordt betaald.

Indien voor de waargenomen functie geen ploegentoeslagregeling geldt, blijft voor de waarnemer de voor zijn eigen functie geldende ploegentoeslagregeling van kracht, voor zover tezamen met de vergoeding genoemd onder 3 het salaris van de waargenomen functie niet wordt overschreden; één en ander evenwel met dien verstande dat de werknemer in zijn eigen functie toekomstige betaling niet wordt aangetast.

### **7.8 Vakantietoeslag**

1. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op een vakantietoeslag van 8% over twaalf maal het maandinkomen.
2. Bij de salarisbetaling van eind mei wordt een voorschot van 8% betaald over de som van:
  - a. Het in de periode januari tot en met mei feitelijk verdiende inkomen, en
  - b. 7 maal het inkomen over de maand mei.
3. Verschillen tussen een eind mei betaald voorschot vakantietoeslag en de werknemer in het betreffende kalenderjaar toekomstige vakantietoeslag worden in de maand december verrekend, dan wel bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, indien dit eerder dan 31 december plaatsvindt.
4. De werknemer, die incidenteel ploegendienst loopt, zal de vakantietoeslag over verdiende ploegendiensttoeslagen in beginsel eerst eind december ontvangen.
5. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar of korter ontvangt de hem toekomstige vakantietoeslag naar rato van de duur van de arbeidsovereenkomst bij het einde hiervan, doch in ieder geval per 31 december van enig jaar.

### **7.9 BHV- toeslag**

De werknemer die door de werkgever is aangewezen als bedrijfshulpverlener ontvangt hiervoor een vergoeding van € 16,16 per maand. Deze vergoeding zal aan het einde van elk jaar achteraf worden betaald.

### **7.10 Consignatieregeling**

Een consignatiedienst is een dienst waarbij medewerkers regelmatig, buiten de voor hen geldende werktijden, voortdurend bereikbaar en beschikbaar moeten zijn voor het verhelpen van storingen en calamiteiten. Dit is noodzakelijk ter voorkoming van vervolgschade en het bereiken van een situatie waarin de continuïteit van de bedrijfsvoering zoveel mogelijk wordt gegarandeerd.

1. Medewerkers die consignatiediensten verrichten krijgen hiervoor een vergoeding, met uitzondering van de medewerkers met een bruto salaris hoger dan dat van schaal G15-15 van deze CAO.
2. Een consignatiedienst kan maximaal 7 aaneengesloten kalenderdagen bedragen.
3. Ten behoeve van de consignatiediensten wordt een planning gemaakt over minimaal drie maanden maar bij voorkeur over een geheel jaar, waaruit blijkt welke medewerker wanneer

geconsigneerd is. Dit rooster wordt periodiek door de leiding van de afdeling, na overleg met de medewerkers, vastgesteld.

4. De consignatie vergoeding bedraagt per uur consignatie:
- |   |                |
|---|----------------|
| - Van maandag 07.00 uur tot en met vrijdag 24.00 uur                                      | € 1,64 (bruto) |
| - Op zaterdag van 00.00 uur tot 24.00 uur   | € 3,29 (bruto) |
| - Op zondagen van 00.00 uur tot maandag 07.00 uur, alsmede op algemeen erkende feestdagen | € 3,83 (bruto) |

Genoemde bedragen zullen jaarlijks worden aangepast met hetzelfde percentage dat in deze CAO (in het kader van de algemene collectieve salarisverhogingen) als kostencompenserend wordt aangemerkt).

5. Afhankelijk van het aantal malen per jaar dat de medewerker consignatiediensten loopt, wordt boven op de bovengenoemde vergoeding een toeslag worden betaald van:
- |   |               |
|---|---------------|
| - Bij 1 tot 4 maal consignatiedienst op jaarbasis:        | geen toeslag. |
| - Bij 4 tot 9 consignatiediensten op jaarbasis:           | 10%.          |
| - In geval van 9 tot 14 consignatiediensten op jaarbasis: | 25%.          |
| - Bij 14 of meer consignatiediensten op jaarbasis:        | 50%.          |
6. Zowel de onder 4 genoemde vergoeding als de onder 5 genoemde toeslag op deze vergoeding, maken deel uit van de grondslag voor vakantietoeslag en pensioen.
7. Voor werkzaamheden vanuit huis, zoals het voeren van telefonisch overleg, het schriftelijk en/of elektronisch communiceren etc., geldt de volgende vergoedingsregeling:
- Tot 4 uur per consignatieperiode: geen vergoeding. (Dit wordt beschouwd als onderdeel van de vaste consignatievergoeding.
  - Van 4 uur tot 8 uur: 1/2 compensatiedag.
  - Meer dan 8 uur: 1 compensatiedag.
8. Indien de geconsigneerde medewerker daadwerkelijk wordt opgeroepen om werkzaamheden op kantoor te verrichten, dan geldt de extra opkomstvergoeding genoemd in 7.3.1.b van deze CAO-medewerkers met een salaris hoger dan dat van schaal G15-15 van deze CAO ontvangen in die situatie alleen de geldende compensatie in tijd.
9. Aan geconsigneerde werknemers wordt gedurende de periode van consignatie een mobiele telefoon ter beschikking gesteld.
10. Indien mogelijk zal er door de geconsigneerde medewerker gebruik worden gemaakt van een bedrijfsauto. Indien er geen bedrijfsauto beschikbaar is en men met de eigen auto moet reizen, dan worden de ritten tussen huis en de plaats van werkzaamheden, voor zover het betreft extra opkomsten (en dus niet het normale woon-werkverkeer binnen de consignatiedienst), vergoed tegen het tarief voor zakelijke kilometers dat is opgenomen in artikel 9.3 van deze CAO.
11. Na elke gelopen consignatiedienst, dient de medewerker een formulier in te vullen met daarop aangegeven gedurende welke periode de consignatiedienst liep en de eventuele extra opkomsten c.q. gemaakte kilometers. Op grond van de (jaar)planning en dus de op voorhand bepaalde frequentie zal de geldende toeslag boven op de consignatievergoeding uitbetaald worden.
12. Indien de medewerker als gevolg van arbeidsongeschiktheid of vakantie, geen consignatiediensten vervult, zal er geen vergoeding worden betaald tot het moment dat er weer een consignatiedienst gelopen is. Zodra de medewerker niet meer geconsigneerd is, vervalt de vergoeding onmiddellijk en zonder afbouw.

## **HOOFDSTUK 8 VAKANTIE EN BUITENGEWOON VERLOF**

### **8.1 Algemeen**

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

2. De werknemer met een fulltime dienstverband heeft recht op een vakantie met behoud van salaris gedurende 26 werkdagen per kalenderjaar.
3.
  - a. Bij afwezigheid als gevolg van volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval heeft de werknemer aanspraak op opbouw van vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid.
  - b. De werknemer die wegens ziekte of ongeval gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, heeft aanspraak op opbouw van vakantie naar rato van de gewerkte uren.
4. Bij in- of uitdiensttredening in de loop van een kalenderjaar, wordt de op te bouwen aanspraak resp. het opgebouwde recht op vakantie naar rato vastgesteld.
5. Voor iedere opname van vakantiedagen dient een vakantieaanvraagformulier te worden ingevuld en na fiat van de betrokken chef voor akkoord, door deze te worden ingeleverd bij de afdeling Human Resources. Op het formulier dient tevens het vakantieadres te worden vermeld.
6.
  - a. De vakantie wordt door de werkgever vastgesteld, in beginsel overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten.
  - b. Indien de werknemer het verzoek om vakantie schriftelijk heeft ingediend overeenkomstig het gestelde in lid 5, zal de werkgever, indien er sprake is van een gewichtige reden die honorering van het verzoek niet mogelijk maakt, binnen twee weken na ontvangst van het verzoek, de werknemer schriftelijk berichten over de afwijzing van het verzoek. De termijn van twee weken behoeft uitsluitend in acht genomen te worden indien het verzoek betrekking heeft op opname van de eerste twintig vakantiedagen per jaar.
  - c. De werkgever zal de werknemer op diens verzoek in de gelegenheid stellen om per jaar twintig dagen vakantie op te nemen.
  - d. De werknemer is gehouden om eenmaal per jaar tenminste tien vakantiedagen op te nemen.
7. De werkgever kan, met instemming van de Ondernemingsraad, bepalen dat maximaal twee dagen per jaar voor groepen van werknemers als verplichte vakantiedagen worden aangewezen.
8. Niet opgenomen vakantiedagen verjaren na verloop van vijf jaren na afloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
9.
  - a. De werknemer heeft de mogelijkheid om jaarlijks maximaal 6 vakantiedagen te kopen. Dit onder de voorwaarde dat het verlofsaldo op enig moment in het lopende kalenderjaar niet toereikend is. Tevens heeft de werknemer de mogelijkheid om jaarlijks maximaal 6 vakantiedagen van het beschikbare verlofsaldo te verkopen.
  - b. Het kopen en verkopen van vakantiedagen in hetzelfde kalenderjaar is niet toegestaan.
  - c. Een verzoek tot koop of verkoop wordt in principe gehonoreerd tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.
  - d. De waarde van een te kopen of verkopen vakantiedag bedraagt het voor de werknemer op dat moment geldende salaris, inclusief vakantietoeslag, gedeeld door 21,75 (21,83 in een schrikkeljaar).
10. 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. Voorwaarde hiervoor is, dat de werknemer zich gehouden heeft aan de bij arbeidsongeschiktheid geldende voorschriften ten aanzien van ziekmelding, controle, e.d.
11. De werkgever zal de werknemer op diens verzoek in de gelegenheid stellen om tijdens een ziekteperiode op vakantie te gaan, onder voorwaarde dat de Arbodienst terzake aan de werkgever het advies uitbrengt dat de vakantie het herstel niet belemmert. Indien de werknemer met deze toestemming tijdens ziekte op vakantie gaat, zullen geen dagen worden afgeschreven van het vakantietygoed.
12. De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst eindigt, is gehouden de vakantiedagen waarop hij recht heeft, op te nemen voor het einde van de arbeidsovereenkomst, tenzij de dienstuitvoering dit niet toelaat. In dat geval wordt voor elke niet opgenomen vakantiedag één dag salaris uitbetaald.

Indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer dan wel wegens een aan werkgever gegeven dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 juncto 7:678 BW wordt beëindigd, heeft werkgever het recht voor elke teveel opgenomen vakantiedag één dag salaris in rekening te brengen.

## **8.2 Buitengewoon verlof**

1. Algemeen
  - a. Buitengewoon verlof wordt verleend, indien er bijzondere omstandigheden zijn waardoor van de werknemer niet kan worden verwacht dat hij op het werk verschijnt. Bij verlof wordt de werknemer vrijgesteld van de afgesproken arbeid voor een bepaald doel.
  - b. Wanneer werknemer op de betreffende dag reeds vrij van dienst is, wordt geen andere vrije dag gegeven, behoudens ingeval van huwelijk van werknemer.
  - c. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is op een dag, waarop aanspraak op buitengewoon verlof zou bestaan, wordt geen vervangende dag toegekend.
  - d. Het salaris wordt doorbetaald voor zover niet uit andere hoofde recht bestaat op enige vergoeding over de buitengewone verlofdagen.
  - e. Voor aanvraag van buitengewoon verlof dient een aanvraagformulier te worden ingevuld dat na fiat van de betrokken leidinggevende voor akkoord dient te worden ingeleverd bij de afdeling Human Resources.
  - f. Aan de werknemer zal op zijn verzoek in de gevallen genoemd in lid 2 en 3 buitengewoon verlof worden verleend.
  - g. Alle niet in 8.2.2 en 8.2.3 omschreven gevallen kunnen worden voorgelegd aan de Sr. Vice President HR.
2. Voorzienbare gebeurtenissen
  - a. Huwelijk werknemer: 2 dagen
  - b. Ondertrouw werknemer: ½ dag en in bijzondere gevallen, ter beoordeling van de Sr. Vice President HR, de gehele ondertrouwdag.
  - c. Huwelijk van kinderen, kleinkinderen, stief- en pleegkinderen, (stief-, pleeg- en schoon-) ouders, broers, 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 benodigde tijd, tot een maximum van 2 dagen. De Sr. Vice President HR kan verlof tot een langere tijd 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 bewijs van de keuringsraad worden overlegd.
  - g. Het uitoefenen van de kiesbevoegdheid of het vervullen van andere burgerlijke verplichtingen, voor zover de oproep daartoe niet aan zijn schuld te wijten is: de daarvoor benodigde tijd.
  - h. 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van werknemer; 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van (stief, pleeg-) ouders, schoonouders en grootouders (ook van de partner): de dag van het jubileum.
  - i. 10-, 25- en 40-jarig dienstjubileum: de dag van het jubileum.
  - j. studie, opleiding en cursussen: maximaal 2 werkdagen per jaar vrij van dienst.



Indien de werknemer het bijzonder verlof voor één van deze gebeurtenissen tenminste 2 weken tevoren mededeelt, dan zal werkgever ervoor zorgen dat hij de gevraagde tijd vrij van dienst heeft.

3. Onvoorzienbare gebeurtenissen

- a. Overlijden van partner, kinderen, stief- en pleegkinderen: 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, kleinkinderen, grootouders (ook van partner), schoonzoons, schoondochters: overlijdensdag of dag daarna, alsmede de dag van de uitvaart.
- c. Bevalling van de partner: 1 dag, waarbij de dag onder d. genoemd is inbegrepen.
- d. Opname van partner, kind, stief- of pleegkind, indien behorende tot het gezin van werknemer, in ziekenhuis of andere inrichting: zolang als nodig is, tot maximaal 1 dag.
- e. 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.
- 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. Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont

*De werknemer kan in geval van bijzondere situaties in zijn gezin, aan de Sr. Vice President HR een gemotiveerd verzoek richten tot tijdelijke aanpassing van de overeengekomen arbeidsvoorwaarden. Werkgever zal, voorzover mogelijk, aan dit verzoek haar medewerking verlenen.*

Wanneer een gebeurtenis onder a of b (voorzover dit betreft ouders, stief-, pleeg- of schoonouders) 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.

### **8.3 Onbetaald verlof**

1. Indien en voorzover de dienstuitvoering het toestaat, kan werkgever aan de werknemer op diens verzoek onbetaald verlof verlenen onder bevestiging van de arbeidsovereenkomst. De werknemer dient aan te tonen, dat hij zorg heeft gedragen voor adequate aanvullende verzekeringen, voorzover dit noodzakelijk is in verband met het onbetaald verlof.

Gedurende de periode van onbetaald verlof ontstaan dus voor werknemer en werkgever geen verdere rechten en verplichtingen.

In geval van overlijden tijdens het onbetaald verlof zal over het al dan niet van toepassing zijn van artikel 17.2 van geval tot geval in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisaties een beslissing worden genomen.

2. De werknemer wiens partner is bevallen heeft het recht om maximaal 10 werkdagen onbetaald kraamverlof op te nemen. Het vaststellen van de periode van het onbetaalde verlof gaat in overleg met de werkgever waarbij de werkgever het verzoek alleen kan weigeren op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen. De opname van het onbetaalde kraamverlof gaat niet ten laste van de vakantiedagen van werknemer.
3. Tenzij tussen de werknemer en werkgever anders is overeengekomen, is de werknemer, die deelneemt aan de pensioenregeling gehouden gedurende dit onbetaald verlof de volledige voor de voortzetting van zijn pensioenvoorziening, verschuldigde premie voor zijn rekening te nemen. Hieronder wordt verstaan zowel het werknemers- als werkgeversdeel.

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

## **8.4 Arbeid en Zorg**

### **8.4.1 Ouderschapsverlof**

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 blijkt een verklaring uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft 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 van die kinderen recht op verlof. Desgevraagd kan de werkgever van de werknemer verlangen zijn oogmerk om te adopteren te staven. In alle andere gevallen waarin de in de eerste volzin gestelde voorwaarden voor 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 na de datum waarop het kind acht jaar is geworden.
4. Het recht bestaat slechts indien de arbeidsovereenkomst tenminste een jaar heeft geduurd.
5. Het totaal aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt de wekelijkse arbeidsduur gerekend over een periode van zesentwintig weken.
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 het aantal uren dat per week gewerkt wordt.
7. In afwijking van het gestelde in lid 6 kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
  - verlof voor een langere periode dan 12 maanden, of
  - het verlof op te splitsen in twee gelijke delen, of
  - meer uren verlof per week dan de helft van de voor hem geldende arbeidsduur per week.Een verzoek tot het opsplitsen van het verlof in twee gelijke delen kan uitsluitend worden ingediend voor opname in de periode van 1 december tot en met 31 maart waarbij beide delen tegelijk moeten worden aangevraagd en vastgelegd.
8. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen tenminste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk bij 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.
9. Wordt de werknemer tijdens het verlof arbeidsongeschikt dan zal hij gedurende die periode slechts aanspraak kunnen maken op loon dat gerelateerd is aan de nog resterende arbeidsduur. Pas na afloop van het ouderschapsverlof zal zijn loonaanspraak weer volledig gerelateerd zijn aan het volledige salaris.
10. Indien wordt gekozen voor volledig onbetaald 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 oude aantal uren te worden gewerkt, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

#### 8.4.2 Adoptieverlof

1. Op grond van de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer bij de adoptie van een kind recht op verlof.
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.
4. De werknemer heeft gedurende dit wettelijke recht op adoptieverlof, recht op aanvulling door de werkgever van de adoptieuitkering tot 100% van het salaris.

#### 8.4.3 Kortdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof (met behoud van loon) 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-, erkend) kind;
  - een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
  - de ouder van de werknemer (geen schoonouders of ouders van partner).
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 dit niet mogelijk is dan doet hij dit zo spoedig mogelijk. Bij de melding geeft de werknemer de omvang, de wijze van opnemning 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 Wfsv en tenminste het voor hem geldende wettelijke minimumloon.

#### 8.5 Humaniseringsdagen

Doel van de humaniseringsdagen is het ten behoeve van de oudere werknemer verlichten van de arbeid/het rooster.

1. Ten behoeve van werknemers die op 1 januari van een jaar jonger zijn dan 50 jaar, die werkzaam zijn in ploegdiensten en roosters hebben waarin nachtdiensten voorkomen, worden per jaar (op fulltime basis ) de volgende humaniseringsdagen met behoud van loon toegekend:

<b>in het basisrooster geplande nachtdiensten per jaar</b>	<b>aantal humaniseringsdagen</b>
meer dan 40	1 dag
meer dan 50	2 dagen
meer dan 55	3 dagen
meer dan 60	4 dagen

2. Op 1 januari van het jaar waarin de werknemer de leeftijd van 50 jaar of ouder bereikt, heeft de werknemer per jaar aanspraak op de volgende humaniseringsdagen met behoud van loon (op fulltime basis):

leeftijd	werkzaam in dagdienst of ploegdienst zonder nachtdienst	werkzaam in ploegdienst met nachtdienst *)
50	1	5
51	2	6
52	3	7
53	4	8
54	5	9
55	6	10
56	7	11
57	8	12
58	9	13
59	10	14
60	11	15
61	12	16
62	13	17
63	14	18
64	15	19
65	16	20

\*) deze kolom geeft het maximum aantal toe te kennen humaniseringsdagen aan (situatie bij meer dan 60 nachtdiensten per jaar).

3. Op de toekenning en inroostering van humaniseringsdagen zijn de volgende regels van toepassing:
- a. Humaniseringsdagen worden per jaar toegekend naar rato van het aantal uren dat gewerkt wordt. Bij indiensttreding in de loop van het kalenderjaar, worden de humaniseringsdagen naar rato toegekend.
  - b. De humaniseringsdagen dienen jaarlijks/per rooster vóóraf te worden ingeroosterd. De werknemer doet hiertoe een voorstel bij de leidinggevende. De leidinggevende stelt hierop de inroostering van de humaniseringsdagen vast, zo veel mogelijk rekening houdende met de wensen van de werknemer.
  - c. De ingeroosterde humaniseringsdagen dienen evenwichtig te worden verspreid over de weken van het jaar, de dagen van de week en over de verschillende diensten.
  - d. In geval van arbeidsongeschiktheid op een ingeplande dag, wordt geen compenserende humaniseringsdag toegekend.
  - e. Indien op een ingeplande dag onverhoopt toch moet worden gewerkt, wordt een compenserende dag toegekend.
  - f. Niet ingeroosterde humaniseringsdagen vervallen aan het einde van ieder kalenderjaar

### **8.6 Vorming jeugdige werknemers**

1. Werknemers jonger dan 18 jaar, die ingevolge de Leerplichtwet niet partieel leerplichtig zijn, kunnen op hun verzoek in de gelegenheid worden gesteld om met behoud van hun salaris

gedurende ten hoogste 1 hele of 2 halve werkdagen per week aanvullend vormend onderwijs te volgen.

2. Voor werknemers, die ingevolge de Leerplichtwet partieel leerplichtig zijn en aan die leerplicht gevolg geven, geldt:
  - a. Een wekelijkse arbeidsduur, die gelijk is aan het aantal werkdagen per week, dat resteert na aftrek van het aantal leerplichtige dagen.
  - b. Aanspraak op een salaris respectievelijk een vakantieduur, waarvan de hoogte respectievelijk duur in evenredige verhouding staat tot het salaris respectievelijk de vakantierechten bij een normale wekelijkse arbeidsduur.
3. Op de dagen waarop bovengenoemde werknemers van de onderwijsinstelling vakantie genieten, kunnen zij niet verplicht worden bij de werkgever werkzaam te zijn, doch op hun verzoek zullen zij tewerkgesteld worden.

### **8.7 Openbare ambten**

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

## **HOOFDSTUK 9 KOSTENVERGOEDINGEN**

### **9.1 Reiskosten Woon-werkverkeer**

1. De werknemer met standplaats in Nederland, die gebruik maakt van het openbaar vervoer krijgt de kosten vergoed op basis van het tarief openbaar vervoer op basis van de kortste route en het goedkoopste tarief.
2. De werknemer die geen gebruik maakt van de onder 1 genoemde mogelijkheid, komt, met uitzondering van de werknemer die beschikt over bedrijfsvervoer of aanspraak kan maken op een lease auto , in aanmerking voor een vergoeding welke wordt bepaald aan de hand van het aantal kilometers woon-werk.
  - a. De berekening van de afstand woon-werk geschiedt op een voor iedereen gelijke wijze aan de hand van de van de TC&O-routeplanner. De afstand in kilometers wordt gemeten aan de hand van de postcode van de woonplaats tot de postcode van de vaste werkplek op basis van de kortste route . Met de keuze van een werknemer voor een andere route wordt geen rekening gehouden.
  - b. De vergoeding bedraagt voor de werknemer 0,19 cent per kilometer met een maximum van 25 kilometer enkele reis. De vergoeding wordt vastgesteld op basis van 17,83 opkomstdagen per maand bij een fulltime dienstverband.
  - c. Houders van een parkeerpas voor P30/ 40 hebben een aftrek op de op basis van punt a berekende kilometers ter grootte van het aantal kilometers tussen de parkeerplaats en de werkplek. Het aantal kilometers wordt door werkgever met de belastingdienst afgestemd.
  - d. In geval van verhuizing wordt de vergoeding aangepast. De wijziging van de vergoeding vindt dan plaats per de eerste van de maand volgend op de maand waarin de verhuizing plaats vindt. De werknemer dient de 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.
  - e. Bij tijdelijke wijziging van de standplaats, op initiatief van de werkgever, is het vervoer naar en van het werk voor rekening van werkgever. Indien werknemer niet in het bezit is van een abonnement voor openbaar vervoer, wordt de normale vergoeding voor woon-werkverkeer gestaakt gedurende de tijd dat de werknemer op een andere standplaats werkzaam is.
  - f. De vergoeding vervalt indien de werknemer zijn werkzaamheden in of vanuit Nederland niet verricht door ziekte of stationering, voor zover dit langer dan één kalendermaand het geval is, alsmede, direct ingaande, in geval van militaire dienst en onbetaald verlof van langer dan een maand.
  - g. De bovenstaande regeling treedt in werking per 1 januari 2010. Werknemers die op 31 december 2009 in dienst waren bij werkgever behouden minimaal hoogte van de vergoeding die zij op basis van de regeling van vóór januari 2010 hadden. Dit geldt tot het moment van een mutatie in de gegevens, hierbij kan o.a gedacht worden aan een verhuizing of een wijziging in parkeerplaats. Hierbij zal ook rekening gehouden worden met de overgangsregeling die op 1 augustus 2002 door cao-partijen is overeengekomen.
  - h. Bij de werknemer die op grond van de vóór 1 augustus 2002 geldende regeling woon-werkverkeer een hogere vergoeding ontving dan waarop hij volgens de regeling uit 2009 aanspraak kon maken, wordt de vergoeding die deze werknemer op basis van deze oude regeling ontving nominaal bevroren tot het moment dat het bedrag wordt ingehaald door de nieuwe regeling. Wanneer deze bevroren vergoeding uitgaat boven het fiscaal toegestane onbelaste bedrag wordt het meerdere belast uitbetaald. Indien deze werknemer verhuist waardoor de afstand woon-werk opnieuw moet worden berekend, gaat deze werknemer direct over naar de nieuwe regeling.

3. In plaats van gebruik te maken van bovenstaande (individuele) woon-werkregeling kan de werknemer onder de navolgende voorwaarden van de fiscale carpoolregeling gebruik maken, in welk geval alleen de bestuurder een vergoeding van € 0,28 per kilometer ontvangt:
  - de enkele reis afstand woon-werk is voor de bestuurder meer dan 10 kilometer;
  - zowel bestuurder als meerrijder(s) moeten in dienst zijn van Martinair;
  - de eerste 10 kilometer enkele reis (20 km v.v.) zijn voor eigen rekening, daarboven dienen zowel op heen- als terugreis over een afstand van tenminste 10 kilometer één of meer meerrijders worden meegenomen;
  - er dient te worden voldaan aan de fiscaal voorgeschreven administratieve procedures.

Indien de werknemer voldoet aan bovenstaande voorwaarden dan komen de kosten voor de aanschaf van het jaarlijkse VCC carpool-vignet voor rekening van werkgever.

4. Voor werknemers die door de keuze voor decentrale werkplekken worden geconfronteerd met hogere parkeerkosten dan de gebruikelijke kosten voor parkeren op de parkeerterreinen P30/P40, zullen de meerkosten voor rekening van werkgever komen tot het moment dat, door verbetering van de bereikbaarheid van Oost en Zuid Oost met openbaar vervoer, het naar het oordeel van Martinair mogelijk is om het woon-werkverkeer middels openbaar vervoer uit te voeren (voorbeeld: parkeerterrein P80).
5. Een korting op de kosten van de parkeerkaart wordt toegepast voor werknemers die voldoen aan de volgende voorwaarden:
  - werkzaam in onregelmatige diensten 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, tot een maximum van 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, alsmede op het moment dat door de luchthaven de mogelijkheid wordt geboden van "pay per use".

## **9.2 Extra reiskosten bij extra opkomst**

Bij extra opkomst waarbij de werknemer een extra keer van zijn huisadres naar de werkplek moet komen, wordt een extra tegemoetkoming betaald. Deze vergoeding bedraagt 0,19 cent per kilometer met een maximum van 75 kilometer enkele reis. Indien dit fiscaal is toegestaan wordt de vergoeding netto uitgekeerd.

Deze tegemoetkoming wordt ook toegekend, indien de oproep achteraf overbodig blijkt te zijn geweest.

Voor werknemers die op 31 december 2009 in dienst waren, geldt de onderstaande overgangsregeling. De werknemer ontvangt de nieuwe vergoeding voor extra opkomst. Indien dit bedrag minder dan dan € 6,35 netto bedraagt, zal de vergoeding worden aangevuld tot € 6,35 netto.

## **9.3 Zakelijke reiskosten**

1. Algemeen
  - a. De werknemer dient een dienstreis direct na terugkeer op de standplaats af te rekenen.
  - b. De duur van een dienstreis bedraagt in principe niet meer dan 15 aaneengesloten kalenderdagen.
  - c. Incidentele werkzaamheden van personeel op Zestienhoven of Lelystad zijn geen dienstreizen, de onkostenregeling, zoals opgenomen in lid 2, is dan niet van toepassing.
  - d. Indien er geen kantine- of vervangende faciliteiten beschikbaar zijn, zal werkgever redelijke voorzieningen treffen, met dien verstande dat bij werkzaamheden op Zestienhoven van minstens 6 uur per dag een onkostenvergoeding van € 4,54 wordt betaald.

- e. Werkgever zal zo mogelijk aan de hand van de verstrekte reisopdracht(en) zorgdragen voor (hotel)accommodatie voor buiten de standplaats overnachtende werknemers.
- f. Iedere werknemer heeft in geval van overnachting in principe recht op een eigen kamer.
- g. Een (hotel) kamer zal van redelijke afmetingen zijn en voorzien zijn van:
  - een bij de kamer behorende bad/douche-gelegenheid met toilet;
  - airconditioning en/of verwarming, indien de temperatuur of het klimaat daartoe aanleiding geven.
- h. 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 onder f gestelde wordt afgeweken.
- i. In onvoorzienne omstandigheden zal werknemer in redelijkheid een regeling treffen.
- j. Bij de keuze van (hotel)accommodatie zal werkgever aandacht schenken aan de algemene kwaliteit van de accommodatie.

## 2. Binnen Nederland

Uitsluitend in het geval geen dienstauto beschikbaar is voor een in opdracht van werkgever te verrichten dienstreis binnen Nederland, kan het Hoofd van Dienst toestemming geven tot het gebruik van een privé-auto, waarbij de geldende kilometervergoeding van toepassing is. Deze bedraagt per 1 augustus 2002 € 0,26 per kilometer.

In geval van dienstreizen binnen Nederland wordt, voor zover nodig, door Martinair een kamer geboekt en betaald in een driesterrenhotel van een bekende Nederlandse keten. Voorts geldt, uitgezonderd ingeval van detachering, de volgende onkostenvergoedingsregeling:

a. Per dag (00.00- 24.00 uur) kunnen maximaal de volgende kosten worden gedeclareerd:

- ontbijt	€ 5,-
- lunch	€ 8,75
- diner	€ 17,50
- kleine verteringen	€ 5,-

b. Voor gedeelten van een dag geldt, dat:

1. Het bedrag van een lunch mag worden gedeclareerd, indien werknemer, op dienstreis is van voor 12.00 tot na 14.00 uur of op dienstreis is van voor 17.00 tot na 20.00 uur.
2. Het bedrag van een diner mag worden gedeclareerd, indien werknemer op dienstreis is van voor 14.00 tot na 20.00 uur.
3. Het bedrag van een lunch en een diner mag worden gedeclareerd, indien werknemer op dienstreis is van voor 12.00 tot na 20.00 uur.

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

d. Het gehele bedrag van kleine verteringen mag worden gedeclareerd, indien zowel een lunch als een diner kunnen worden gedeclareerd dan wel een hotelovernachting plaatsvindt.

e. Per hotelovernachting kunnen de kosten van een ontbijt worden gedeclareerd voor zover deze niet in de logieskosten zijn inbegrepen.



- f. Eventuele representatiekosten kunnen onder overlegging van de betreffende nota afzonderlijk worden gedeclareerd, mits hiervoor tevoren toestemming is verleend. Bij tijdelijke tewerkstellingen (bijvoorbeeld tentoonstellingen) en bij cursussen kan, afhankelijk van de omstandigheden, door de Sr. Vice President HR een speciale regeling worden getroffen.

3. Buiten Nederland

Ter bestrijding van de onkosten (maaltijden en kleine verteringen) bij verblijf buiten Nederland ingevolge dienstopdracht, geldt onderstaande regeling, waarbij ervan is uitgegaan dat de vergoeding redelijke onkosten dekt:

- a. Tijdens verblijf, gerekend van aankomst tot vertrek in een plaats buiten Nederland zal, onder toepassing van de hierna volgende voorwaarden, een bedrag worden uitgekeerd, volgens bijlage 6 uitgedrukt in US \$. Genoemde bijlage worden telkens vastgesteld conform de afspraken welke in het kader van de CAO voor Vliegers ter zake worden gemaakt.
- b. 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 van de bedragen zal ieder jaar per 1 januari op de juistheid worden gezien. Indien onvoorzien een verblijf plaatsvindt in een land of stad, niet voorkomend in de lijst, zal de Sr. Vice President HR beslissen welke schaal van toepassing is.
- c. Bij een verblijf van minder dan acht uur zal in principe geen gebruik worden gemaakt van een hotelkamer. 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.
- d. Werknemer zal in principe de rekening van de hotelkamer zelf voldoen en deze later bij zijn declaratie overleggen. Door het hotel in rekening gebrachte privé-uitgaven zijn voor rekening van werknemer, ook indien de rekening voor de kamer direct naar werkgever wordt gestuurd.
- e. Transportkosten vliegveld - hotel v.v. zullen door werknemer apart mogen worden gedeclareerd onder overlegging van een betaalbewijs.
- f. Fooien voor kruiers, etc. zijn in de onkostenvergoeding begrepen.
- g. Werknemer mag in abnormale omstandigheden actueel gemaakte kosten declareren. In een dergelijk geval blijft bovenvermelde onkostenvergoeding achterwege. Een korte omschrijving van de omstandigheden en een rekening van de kosten zal bij de declaratie worden ingediend.
- h. Eventuele representatiekosten kunnen afzonderlijk worden gedeclareerd, mits tevoren toestemming voor representatie is verleend.
- i. Opgenomen voorschotten dienen direct na terugkeer in Nederland te worden verrekend waarbij gebruik zal worden gemaakt van een standaarddeclaratieformulier.
- j. Indien een werknemer 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.
- k. De bedragen in de tabellen van bijlage 6 vermeld achter "Minimum" (rechtsboven) geven de onkostenvergoedingen aan bij een verblijf van minder dan 8 uur waarbij van een hotelkamer gebruikt wordt gemaakt.

4. Hardheidsclausule

De Sr. Vice President HR kan in bijzondere en niet voorziene gevallen in gunstige zin van bovenstaande regeling afwijken.

## **9.4 Studiekosten**

Onder de hieronder genoemde voorwaarden kan de werknemer in aanmerking komen voor een vergoeding van (een deel van) de studiekosten:

### **A. Functiegerichte opleidingen**

1. Onder functiegericht opleidingen worden verstaan opleidingen die betrekking hebben op het functioneren in de huidige functie of de toekomstige functie die de werknemer op korte termijn gaat vervullen, alsmede een opleiding die in het algemeen bedrijfsbelang wordt geacht.
2. Het initiatief tot het volgen van een functiegerichte opleiding kan zowel van werkgever als van werknemer komen of kan volgen uit een doorstroomschema of een afspraak in een functioneringsgesprek, doch de werkgever beoordeelt ten alle tijde noodzaak van de opleiding en het bedrijfsbelang.
3. In kader van deze CAO bestaan er 2 soorten functiegerichte opleidingen:
  - a. Bedrijfsopleidingen (dit zijn opleidingen die worden gevolgd op grond van een doorstroomschema of op grond van de in wetgeving vastgelegde noodzaak tot het behouden van een voor de functie noodzakelijke bevoegdheid).
  - b. Overige functiegerichte opleidingen.
4. Voor de in lid 3 onder a genoemde opleidingen geldt ten aanzien van de vergoeding, indien de opleiding naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, de volgende regeling:
  1. Werknemers in ploegendiensten:
    - a. De kosten van de opleiding zullen, zowel aan fulltimers als aan parttimers, voor 100% door de werkgever worden vergoed.
    - b. Ten aanzien van de vergoeding van de studietijd geldt de regeling genoemd in artikel 7.4 lid 3.
  2. Werknemers in dagdiensten:

De kosten van de opleiding, zullen zowel aan fulltimers als aan parttimers in tijd en geld voor 100% door de werkgever worden vergoed.
5. Voor de in lid 3 onder b genoemde opleidingen geldt ten aanzien van de vergoeding, indien de opleiding naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, de volgende regeling:
  - a. De kosten van de opleiding zullen, zowel aan fulltimers als aan parttimers in tijd en in geld voor 100% door de werkgever worden vergoed.
  - b. Opleidingstijd binnen het rooster wordt toegekend als buitengewoon verlof met behoud van inkomen.
  - c. Indien de voor de opleiding benodigde tijd buiten het voor de werknemer geldende ploegenrooster valt, wordt 100% compensatietijd gegeven. Er zullen dus geen toeslagen worden toegekend.
  - d. Werk en opleiding samen vallen binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet; direct voorafgaand of volgend op opleidingstijd wordt zo mogelijk het opnemen van 24 uur verlof mogelijk gemaakt. Verschuiving van diensten hierdoor leidt niet tot toeslagen ingevolge extra opkomst of verschoven diensten.
6. In de navolgende gevallen dienen de kosten van de functiegerichte opleidingen te worden terugbetaald:
  - a. Door de werknemer voortijdig afbreken van de opleiding, tenzij dit gebeurt door oorzaken die de werknemer niet zijn toe te rekenen.
  - b. Door werknemer niet overleggen van een bewijs van vorderingen bij of van afronden van de opleiding.
  - c. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voordat de opleiding met goed gevolg is afgelegd.
  - d. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer binnen een termijn van twee jaar na afronden van de opleiding, wanneer een vergoeding is verstrekt van meer dan

€ 1000,- per kalenderjaar. Terugbetaling dient te geschieden van dat deel van de volledige vergoeding dat € 1000,- te boven gaat.

- e. Ontslag door de werkgever wegens dringende of gewichtige reden die door de werknemer aan werkgever is gegeven.
- f. De hoogte van het terug te betalen bedrag wordt berekend op basis van het aantal maanden dat van de termijn van twee jaar nog resteert.

#### B. Niet functiegerichte opleidingen

1. Onder niet functiegerichte opleidingen worden verstaan opleidingen die zijn gericht op employability (het vergroten van de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt), zowel binnen als buiten Martinair, maar die niet noodzakelijk zijn voor de huidige functie, terwijl ook geen andere toekomstige functie is aangewezen.
2. Werkgever beoordeelt de noodzaak van vergroting van employability en daarbinnen van het nut van de opleiding.
3. Indien opleiding naar het oordeel van de werkgever nuttig is, geldt de volgende regeling:
  - a. vergoeding in geld: fulltimers 50%, parttimers naar rato van het deeltijdpercentage met een minimum van 25%
  - b. vergoeding in tijd: conform vergoeding in geld fulltimers 50%, parttimers naar rato van het deeltijdpercentage met een minimum van 25%.
4. Verder gelden de volgende bepalingen:
  1. Werknemers in ploegdiensten
    - a. De kosten van de opleiding in geld zullen voor fulltimers voor 50% worden vergoed en voor parttimers naar rato van het deeltijdpercentage met een minimum van 25%
    - b. Ten aanzien van de vergoeding van de opleiding in tijd geldt dat de opleidingstijd binnen het rooster wordt voor 50%, en aan de parttimer naar rato van het deeltijdpercentage met een minimum van 25%, toegekend als buitengewoon verlof met behoud van inkomen.
    - c. Indien de voor de opleiding benodigde tijd buiten het voor de werknemer geldende ploegenrooster valt, wordt aan de fulltimer 50%, aan de parttimer naar rato van het deeltijdpercentage met een minimum van 25% compensatietijd gegeven. Er zullen dus geen toeslagen worden toegekend.
    - d. Werk en opleiding samen vallen binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet; direct voorafgaand of volgend op opleidingstijd wordt zo mogelijk het opnemen van 24 uur verlof mogelijk gemaakt. Verschuiving van diensten hierdoor leidt niet tot toeslagen ingevolge extra opkomst of verschoven diensten.
  2. Werknemers in dagdiensten

Opleidingstijd binnen het rooster wordt voor 50%, en aan de parttimer naar rato van het deeltijdpercentage met een minimum van 25%, toegekend als buitengewoon verlof met behoud van inkomen. Voor opleidingen op vrije dagen wordt aan de fulltimer 50%, aan de parttimer naar rato van het deeltijdpercentage met een minimum van 25% compensatietijd gegeven.
5. Voor de niet functiegerichte opleidingen geldt geen terugbetalingsregeling.
6. Aan werknemers met een contract voor bepaalde tijd wordt in beginsel geen vergoeding gegeven.

## 9.5 gereserveerd)

### **9.6 Verhuiskostenvergoeding**

Indien werknemer door werkgever wordt overgeplaatst, volgens artikel 14.5, en als gevolg hiervan genoodzaakt is te verhuizen, geldt hiervoor de volgende regeling:

1. Een herinrichtingsvergoeding, indien hij een zelfstandige huishouding voert en een woning met eigen stoffering bewoont en gaat bewonen. Deze vergoeding wordt vastgesteld op basis van de, middels nota's aantoonbaar, gemaakte kosten, met dien verstande dat de vergoeding voor ongehuwden niet meer dan € 1134,45 en voor gehuwden en met hen gelijkgestelden niet meer dan € 1815,12 zal bedragen.
2. Voor zover niet in aanmerking komend voor de onder 1 vermelde vergoedingen, een vergoeding van middels nota's aantoonbaar gemaakte niet onder 3 vallende kosten tot een maximum van € 453,78
3. Vergoeding van de kosten van overbrenging van zijn inboedel op een door werkgever goedgekeurde wijze. Onder deze kosten worden mede begrepen de kosten van in- en uitpakken en van een transportverzekering (deze laatste tot een maximale dekking van € 1134,45 per vervoerde m<sup>3</sup> inboedel).
4. In bijzondere gevallen kan de Sr. Vice President HR aanvullende vergoedingen toekennen.
5. Werkgever kan de verleende vergoeding van de werknemer terugvorderen:
  - a. voor 100 % indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer of wegens een dringende reden (als bedoeld in artikel 7:677 juncto 7:678 BW) wordt verbroken binnen één jaar na toekenning;
  - b. voor 50 % indien de arbeidsovereenkomst op de onder a. genoemde gronden wordt verbroken in het tweede jaar na toekenning.
6. Indien werknemer niet wenst te verhuizen, zal hij een vergoeding woon-werkverkeer ontvangen op basis van de in artikel 9.1 gestelde vergoedingsnormen.

## 9.7 (gereserveerd)

## **HOOFDSTUK 10 WINSTDELING EN SPAARLOON**

### **10.1 Winstdeling**

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.

<b>bij een rendement van</b>	<b>winstdelingspercentage</b>
0% tot 4%	Geen
4% tot 6%	1%
6% tot 8%	2%
8% tot 10%	3%
10%	4%
11%	5%
12%	6%
13%	7%
14%	8% (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 de WAO/WIA 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, dan wel
    - 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;
  - c. De nagelaten betrekkingen in de zin van artikel 7:674, lid 3 BW van de werknemer die na het begin van het boekjaar, maar voor de uitkeringsdatum is overleden.

## **10.2 Spaarloonregeling**

1. Iedere werknemer die op 1 januari van enig jaar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor 3 jaar heeft, 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 spaarloonrekening.
2. De hoogte van het spaarbedrag wordt door de deelnemer op het aanmeldingsformulier vastgesteld en dient te zijn afgerond op hele euro's met een wettelijk vastgesteld maximum. Wijziging van het spaarbedrag kan geschieden per 1 januari van elk jaar mits de deelnemer werkgever hiervan tenminste één maand tevoren in kennis stelt.
3. 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.
4. Alle in enig kalenderjaar op de spaarloonrekening gestorte bedragen dienen gerekend gedurende vier volle kalenderjaren op de spaarloonrekening te blijven staan.
5. 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.
6. Bij opname van spaarbedragen voor een erkend bestedingsdoel zal deelnemer eerst kennis moeten nemen van artikel 8 en 9 van het 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.
7. Door de bank 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.

8. De deelneming aan de spaarloonregeling eindigt door:

- a. beëindiging van de arbeidsovereenkomst, 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 het secretariaat van de afdeling Human Resources het uitgebreide reglement spaarloonregeling worden aangevraagd.

## **HOOFDSTUK 11 ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

Onverminderd het ter zake bepaalde in artikel 7:629, 7:658a, 7:660a en 7:670b BW gelden voor de werknemer bij arbeids(on)geschiktheid de voorzieningen als hieronder vermeld.

Uitgangspunt van partijen is dat arbeidsongeschikte werknemers zo goed en zo snel mogelijk worden ingezet op arbeid die zij kunnen verrichten.

### **11.1 Arbeids(on)geschiktheid en re-integratie**

#### **Eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid**

1. Werkgever en werknemer handelen conform de wettelijke regels met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en re-integratie (Wet verbetering Poortwachter).
2. De werknemer neemt actief deel aan het proces van re-integratie en is gehouden om aangeboden, passende arbeid te accepteren.
3. Werkgever draagt zorg voor een actieve begeleiding van de werknemer. Hiervoor zet de werkgever de arbodienst en de afdeling HR in.
4. Op het moment dat de werknemer door de arbo-arts of het UWV volledig geschikt verklaard wordt voor eigen arbeid, zal de werkgever hem in de gelegenheid stellen die te verrichten.
5. Indien de werknemer door de arbo-arts of het UWV gedeeltelijk geschikt verklaard wordt voor eigen arbeid, dan wel volledig of gedeeltelijke geschikt wordt verklaard voor passende arbeid, zal de werkgever zich inspannen deze arbeid te vinden. Indien deze arbeid beschikbaar is, zal werkgever de werknemer daartoe in de gelegenheid stellen, tenzij dit van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden.
6. Het uitgangspunt bij re-integratie is terugkeer in de eigen functie tenzij dit niet mogelijk is. De re-integratieactiviteiten zullen in beginsel plaatsvinden binnen de organisatie van werkgever tenzij duidelijk is dat deze re-integratie-activiteiten (tijdelijk) niet aanwezig zijn. Indien de bedrijfsarts heeft geoordeeld dat re-integratie binnen de organisatie van werkgever het herstel van werknemer vertraagt of belemmert, wordt gekeken naar de mogelijkheid voor re-integratie buiten de organisatie van werkgever.
7. Indien werknemer re-integratieactiviteiten buiten de organisatie van werkgever gaat verrichten, zal dit gaan om tijdelijke werkzaamheden, tenzij partijen besluiten dat het kan gaan om een structurele plaatsing (externe re-integratie). In alle gevallen zal de re-integratie buiten de werkgever gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid plaatsvinden op basis van detachering met behoud van de arbeidsovereenkomst met werkgever en de daaraan verbonden arbeidsvoorwaarden. Na 104 weken van arbeidsongeschiktheid wordt er door werkgever en werknemer bepaald of de werknemer in dienst kan treden bij de inlenende werkgever, de detachering voor een bepaalde periode wordt verlengd of dat de detachering wordt beëindigd. Zolang de arbeidsovereenkomst met desbetreffende werknemer voortduurt, blijft werkgever verantwoordelijk voor de re-integratie.
8. In het proces van re-integratie wordt door de werkgever zoveel mogelijk overleg gepleegd met werknemer, de Arbodienst en indien nodig met het UWV. Van dit overleg en de daaruit voortvloeiende stappen wordt verslag gedaan in de terugkoppelingen van de arbo-arts, het Plan van Aanpak, bijbehorende bijstellingen en het Re-integratieverslag.
9. Werknemer en werkgever hebben bij een meningsverschil inzake de re-integratie de mogelijkheid tot het aanvragen van een deskundigenoordeel bij het UWV. Indien werknemer deze heeft aangevraagd en dit heeft gemeld aan werkgever, zal werkgever eventueel genomen maatregelen opschorten tot het moment dat de uitkomst van het deskundigenoordeel bekend is geworden.
10. Iedere werknemer heeft de mogelijkheid om zonder tussenkomst van de werkgever in een vroegtijdig stadium gebruik te maken van het preventieve spreekuur bij de arbodienst bij beginnende gezondheidsklachten.



#### Na 104 weken arbeidsongeschiktheid

11. Indien de werknemer structureel gedeeltelijk (in uren) eigen werkzaamheden dan wel passende werkzaamheden verricht wordt de bedongen arbeid in de arbeidsovereenkomst gewijzigd.

#### **11.2 Loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid**

##### Gedurende de eerste 104 weken

1. Gedurende een periode van 104 weken behoudt de werknemer het recht op 70% van het laatst verdiende bruto maandsalaris voorafgaand aan de eerste ziektedag. Het in dit artikel bedoelde bruto maandsalaris is inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
  - a. Met ingang van de 1<sup>e</sup> ziektedag, maar niet langer dan 52 weken, ontvangt de werknemer een aanvulling hierop tot 100% van het laatst verdiende salaris.
  - b. Vanaf de 53<sup>e</sup> tot en met de 104<sup>e</sup> week maakt de werknemer bij actieve re-integratie aanspraak op een aanvulling tot 80% van het laatst verdiende bruto maandsalaris. De werknemer ontvangt op dat moment in totaal 80% van zijn laatst verdiende bruto maandsalaris ongeacht de aard en de duur van de werkzaamheden.
  - c. Indien de (passende) werkzaamheden een loonwaarde hebben van meer dan 80% van het laatst verdiende salaris, ontvangt de werknemer het loon behorende bij de (passende) werkzaamheden.
  - d. Het bruto maandsalaris wordt verminderd met de inkomsten voor andere werkzaamheden voor zover werknemer deze andere inkomsten niet reeds ten tijde van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid naast zijn inkomen bij werkgever genoot.
  - e. Indien de werknemer een uitkering ontvangt van het UWV gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid wordt het bruto maandsalaris gekort met de inkomsten uit deze uitkering.
2. Onder actieve re-integratie als bedoeld onder lid 1 sub b wordt verstaan concrete en structurele arbeidshervatting in de eigen dan wel passende arbeid al dan niet voor de volledige arbeidsduur en/of op therapeutische basis..
3. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst eindigt de onder 1 genoemde aanspraak op loondoorbetaling en eventuele aanvulling.
4. Werkgever behoudt zich het recht voor de aanvulling als bedoeld onder a. en b. en c. geheel of gedeeltelijk te weigeren indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van verwerving van inkomen uit arbeid voor anderen dan werkgever.

##### Na 104 weken van arbeidsongeschiktheid

1. Voor de werknemer die gedeeltelijk zijn eigen functie dan wel passende werkzaamheden verricht wordt het nieuwe salaris behorende bij deze werkzaamheden vastgesteld aan de hand van de voor de (nieuwe) functie, op basis van de met functiewaardering vastgestelde indeling, geldende salarisschaal.
2. In aanvulling op de som van:
  - a. het nieuw vastgestelde salaris; en
  - b. de hem (mogelijk) toekomstige sociale verzekeringsuitkeringen ingevolge arbeidsongeschiktheid en/ of werkloosheid; en
  - c. de hem (mogelijk) toekomstige uitkering ingevolge het arbeidsongeschiktheidspensioen
  - d. de hem (mogelijk) toekomstige uitkering ingevolge een WGA-hiaatverzekering

ontvangt de werknemer met ingang van de 105<sup>e</sup> week van arbeidsongeschiktheid een aanvulling tot

- 80% van het laatst genoten salaris voor zover het jaarsalaris niet hoger is dan € 65.654,-;
  - 60% van laatst genoten salaris voor zover het jaarsalaris hoger is dan € 65.654,- tot een maximum van € 91.738,-.
4. De aanvulling door de werkgever wordt vervolgens verminderd met iedere verhoging van het salaris (met uitzondering van het deel waarvan in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat het een kostencompenserend karakter draagt) en met de verhogingen van de arbeidsongeschiktheidsuitkering, het arbeidsongeschiktheidspensioen en de uitkering van de WGA-hiaatverzekering tot het moment dat van aanvulling geen sprake meer is.
5. Indien er door de nieuwe situatie sprake is van een urenverlies en de werknemer hiervoor in aanmerking zou kunnen komen voor een WW-uitkering, zal werknemer deze WW-uitkering aanvragen bij UWV. 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

### **11.3 Ploegentoeslag bij arbeidsongeschiktheid**

#### Gedurende de eerste 104 weken

1. De werknemer die voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid werkzaam was in een ploegenrooster en vervolgens niet meer in een ploegenrooster werkzaam kan zijn heeft gedurende de eerste 104 weken recht op de volgende ploegentoeslagen
  - a. In de eerste 14 kalenderdagen wordt er 50 % van de ploegentoeslag voor zaterdagen en zondagen uitgekeerd. Indien er sprake is van een ziekenhuisopname wordt er 100% van de ploegentoeslag voor zaterdagen en zondagen betaald.
  - b. Met ingang van de eerste ziektedag, maar niet langer dan 52 weken, ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van de ploegentoeslag op basis van het ploegenrooster voorafgaand aan de eerste ziektedag dit met uitzondering van de ploegentoeslag zoals bedoeld in sub a.
  - c. Vanaf de 53<sup>e</sup> tot en met de 104<sup>e</sup> week ontvangt de werknemer een aanvulling tot 70% van de ploegentoeslag op basis van het ploegenrooster voorafgaand aan de eerste ziektedag. Bij actieve re-integratie is de aanvulling tot 80% op basis van het ploegenrooster voorafgaand aan de eerste ziektedag.
2. De werknemer die voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid werkzaam was in een ploegenrooster en vervolgens gezien zijn arbeidsongeschiktheid in een afwijkend ploegenrooster werkzaam is, heeft gedurende de eerste 104 weken recht op de volgende ploegentoeslagen
  - d. In de eerste 14 kalenderdagen wordt er 50 % van de ploegentoeslag voor zaterdagen en zondagen uitgekeerd. Indien er sprake is van een ziekenhuisopname wordt er 100% van de ploegentoeslag voor zaterdagen en zondagen betaald.
  - e. Met ingang van de eerste ziektedag, maar niet langer dan 52 weken, ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van de ploegentoeslag op basis van het ploegenrooster voorafgaand aan de eerste ziektedag, dit met uitzondering van de ploegentoeslag zoals bedoeld in sub a.
  - f. Vanaf de 53<sup>e</sup> tot en met de 104<sup>e</sup> week ontvangt de werknemer een aanvulling tot 80% van de ploegentoeslag op basis van het ploegenrooster voorafgaand aan de eerste ziektedag.
3. Indien de werknemer als gevolg van arbeidsongeschiktheid geen consignatiediensten vervult, zal er geen vergoeding worden betaald tot het moment dat er weer een consignatiedienst gelopen is.

#### Na 104 weken arbeidsongeschiktheid

4. Indien de werknemer niet langer arbeidsgeschikt is om in een ploegenrooster te werken, wordt de ploegentoeslag van artikel 11.2 lid 1 in 12 maanden met een gelijk bedrag per

maand afgebouwd. Indien dit bedrag per maand minder dan 2% van de laatstelijk geldende ploegentoeslag zou bedragen wordt er met 2% per maand afgebouwd.

5. Voor een werknemer die tenminste 10 jaar in dienst is van werkgever, waarvan het laatste volle jaar voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid in ploegendienst, de volgende garantieregeling tot gedeeltelijk behoud van zijn gemiddelde ploegentoeslag voor de laatste 12 maanden:

b.		
c.	<u>leeftijd</u>	<u>garantie</u>
d.	56	20%
e.	57	40%
f.	58	60%
g.	59	80%
h.	60 en ouder	100%

6. Indien werknemer tijdens de afbouwperiode aan het in punt 5 gestelde gaat voldoen, wordt de afbouw gestaakt op het dan gegarandeerde percentage, met dien verstande, dat indien hij reeds verder is afgebouwd dan het voor zijn leeftijd geldende percentage, dit lagere percentage geldt.
7. Indien de werknemer arbeidsgeschikt is om in een ploegenrooster te werken, echter zelf dan wel in overleg met werkgever heeft besloten om in dagdienst te werken, ontvangt geen ploegentoeslag van de 105<sup>de</sup> week.
8. Indien de werknemer na de 105<sup>de</sup> week in de eigen of in een aangepaste functie werkzaamheden verricht in een ploegenrooster, ontvangt hij de ploegentoeslag van dat ploegenrooster.

### **11.3 Terugdringen ziekteverzuim**

1. a. Per 1 januari van ieder jaar, voor het eerst per 1 januari 2003, kunnen tot maximaal 2 extra verlofdagen worden toegekend indien de gemiddelde frequentie van de ziekmeldingen in het voorafgaande jaar gelijk is aan, dan wel lager is dan, de gemiddelde frequentie van de ziekmeldingen gemeten over de twee daaraan voorafgaande jaren. Is er sprake van een hogere frequentie dan worden geen dagen toegekend.

*Voor de eerste vaststelling per 1 januari 2003 omvat het begrip "de twee daaraan voorafgaande jaren" slechts één jaar, t.w. het jaar 2001. (De gemiddelde meldingsfrequentie bedroeg in dat jaar 1,59).*

- b. Wanneer de onder 1.a bedoelde frequentie gelijk is gebleven of ten hoogste 0,10 lager is wordt 1 dag toegekend. Wanneer de bedoelde frequentie méér dan 0,10 lager is dan worden 2 dagen toegekend.

*De gemiddelde meldingsfrequentie wordt genoteerd in 2 decimalen achter de komma. De eventuele derde decimaal wordt afgerond waarbij 5 of meer naar boven afgerond wordt.*

- c. De eventuele dagen worden op 1 januari alleen volledig toegekend aan medewerkers die op dat moment in dienst zijn en die dat ook het gehele voorafgaande jaar waren. Aan de medewerker die na 1 januari maar voor 1 juli van het voorafgaande jaar in dienst is getreden zal de helft van de eventuele dagen worden toegekend.
2. a. Partijen zijn het erover eens, dat het beperken van het ziekteverzuim binnen het bedrijf een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van werkgever, de werknemersorganisaties en werknemers.
- b. In dat kader is overeengekomen, dat werkgever en de werknemersorganisaties tot afspraken zullen komen over een gezamenlijke aanpak op het punt van preventie, begeleiding, registratie en controle van het ziekteverzuim.

- c. Hierbij is het streven erop gericht om het gemiddelde ziekteverzuim van het grondpersoneel terug te dringen, waarbij als uitgangspunt het gemiddelde ziektepercentage van het grondpersoneel in 1991 wordt genomen.
- d. Indien deze maatregelen niet leiden tot verlaging van het ziektepercentage van het grondpersoneel, dan zullen partijen tijdens de volgende contractperiode nader overleg voeren over maatregelen die het beoogde doel wel bereiken.

## **HOOFDSTUK 12 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

**HOOFDSTUK 13 (GERESERVEERD)**

## **HOOFDSTUK 14 STANDPLAATS**

### **14.1 Algemeen**

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

### **14.2 Stationering**

1. Algemeen
  - a. Een stationering bedraagt tenminste 16 kalenderdagen en wordt gerekend vanaf de dag van vertrek tot en met de dag van terugkeer op de standplaats.
  - b. Stationering zal zo mogelijk 30 dagen tevoren bekend worden gemaakt, zodat vrijwilligers zich hiervoor kunnen aanmelden.
  - c. Voorafgaand aan een stationering zal werkgever de werknemers hierover informatie verstrekken.
  - d. Werkgever zal een overzicht bijhouden van alle achterliggende verplichte en vrijwillige stationeringen.
  - e. Stationering zal met inachtneming van de vereiste kwalificaties als volgt plaatsvinden:
    - a. op basis van vrijwilligheid en bij toerbeurt;
    - b. indien er niet voldoende vrijwilligers zijn, na overleg met de werknemersorganisaties, door aanwijzing en bij toerbeurt.
  - f. Toewijzing van vrijwillige en aanwijzing voor verplichte stationeringen hebben geen invloed op elkaar.
  - g. Op de dag c.q. 24 uur voor vertrek zullen de werknemer geen werkzaamheden 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. Voor zover de dienst het toelaat, kan dit worden aangevuld met compensatie-, vakantie- of stationeringsverlofdagen.
  - h. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, kan door werkgever in overleg met de werknemersorganisaties een regeling worden getroffen.
  - i. In overleg tussen werkgever en de werknemersorganisaties kan in bijzondere situaties (o.a. bij een ingrijpend aantal overuren) van deze regeling worden afgeweken.
  - j. Bij zeer onbillijke inbreuken op het ter standplaats geldende rooster betreffende vrije dagen versus stationeringsverlofdagen, kan de Sr. Vice President HR per geval achteraf in positieve zin van de regeling afwijken.
2. Salaris en onkosten
  - a. Tijdens de stationering wordt de voor de werknemer geldende salarisbetaling gecontinueerd. De werknemer, die ploegtoeslagbetaling ontvangt, zal ter compensatie van het werken op onregelmatige tijden of op extra of afwijkende uren een toeslag van 40 % van het vaste bruto maandsalaris ontvangen, naar rato van het aantal stationeringsdagen, dit met inachtneming van het voor de werknemer geldende uurloon-maximum. De werknemer, die geen ploegtoeslag ontvangt en in belangrijke mate arbeid moet verrichten op van normale dagdienst afwijkende tijden zal eveneens voor de hiervoor vermelde toeslag van 40 % in aanmerking komen.
  - b. De werknemer zal gedurende zijn verblijf buiten de standplaats, ingevolge een dienstopdracht, ter dekking van de kosten van dat verblijf een verblijfsvergoeding worden toegekend op de wijze

- als bepaald in artikel 9.3.
- c. Indien een grondwerktuigkundige of loadmaster vanuit de plaats van stationering dienstreizen uitvoert teneinde werkzaamheden te verrichten bestaande uit reparaties, het opheffen van storingsen of het laden en lossen van vliegtuigen, maakt hij aanspraak op een toelage als vermeld in artikel 7.5. lid 2  
De uren die conform de regeling in artikel 7.5 lid 2 worden uitbetaald, zullen in mindering worden gebracht op de betaling zoals genoemd hierboven onder a.
  - d. Indien de klimatologische omstandigheden ter plaatse daartoe aanleiding geven, hetgeen door de Sr. Vice President HR na overleg met het Hoofd van Dienst wordt bepaald, zal de werknemer voor vertrek in aanmerking komen voor een bedrag van € 147,48 als tegemoetkoming in noodzakelijke aanschaf van extra kleding. Deze tegemoetkoming wordt niet meer dan één maal per 3 jaar verstrekt.  
  
Op grond van een met redenen omkleed verzoek van werknemer kan de Sr. Vice President HR in bijzondere gevallen in gunstige zin afwijken.
  - e. Tijdens de stationering is de onkostenregeling zoals geldt bij verblijf buiten Nederland, opgenomen in artikel 9.3, van toepassing. Als tegemoetkoming in extra kosten in verband met een langere afwezigheid van de standplaats en in verband met eventuele andere werkomstandigheden zal een toeslag op de basis onkostenvergoeding worden toegekend van 25 % vanaf de eerste dag van stationering en 40 % vanaf de 24ste dag van stationering.
  - f. Met inachtneming van het gestelde in artikel 9.3 lid 1 e t/m i zal werkgever voor haar rekening zorgdragen voor (hotel)accommodatie van werknemer op de plaats van stationering. Indien de operationele omstandigheden dit toelaten mag bij stationering van langer dan 60 dagen de werknemer in eigen accommodatie voorzien. Deze accommodatie dient aan bepaalde voorwaarden te voldoen en wordt vergoed tot maximaal het bedrag dat de door werkgever gecontracteerde (hotel)accommodatie zou hebben gekost. Bijbehorende rekeningen dienen bij de afrekening te worden overgelegd.
  - g. Door werknemer tijdens de stationering betaalde waskosten zullen na terugkeer door werkgever aan werknemer worden vergoed tegen overlegging van de betreffende rekeningen. Ingeval van eigen accommodatie zal werknemer voor waskosten een bedrag van \$ 2.50 per dag worden toegekend.
  - h. Indien werknemer tijdens de stationering ziektekosten voor zichzelf heeft gehad, geldt hiervoor het gestelde in hoofdstuk 12.
  - i. 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.

### 3. Vrije tijd

- a. Voor vrije tijd geldt het principe van twee vrije dagen in 7 kalenderdagen stationering.
- b. Met instemming van de gestationeerden zal de vrije tijd zo mogelijk op de plaats van stationering worden verleend.
- c. Vrije dagen als bedoeld in a die niet tijdens de stationering aan werknemer worden verleend, zullen na afloop van de stationering worden toegekend.
- d. Na afloop van een stationering waarin de vrije tijd voor minstens de helft op de plaats van stationering is verleend, heeft de werknemer recht op 1 dag vrij van werkzaamheden per volle week van stationering met een minimum van 4 en een maximum van 21 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 artikel 14.2 lid 5 onder 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. Feestdagen en reeds bestaande compensatiedagen zullen niet tijdens de stationering worden toegewezen, tenzij werknemer hierin heeft bewilligd, dan wel indien werknemer hierom heeft verzocht. In het laatste geval zal, indien de dienst het toelaat, het verzoek worden ingewilligd, met dien verstande, dat alle verblijfskosten gedurende deze (compensatie) dagen voor rekening van werknemer zullen zijn.

Niet toegekende feestdagen zullen als compensatiedagen worden bijgeschreven.

- h. Voor lokale feestdagen niet zijnde de in artikel 1.1 lid 6 genoemde dagen wordt geen compensatie verleend.

#### 4. Gezinsvoorzieningen

- a. Bij een stationering van 60 of meer aaneengesloten kalenderdagen kan werknemer zich laten vergezellen door zijn gezin (partner en niet-zelfstandige kinderen). Ten behoeve hiervan zal werkgever een gratis reisfaciliteit (geboekt economy class ticket) per gezinslid verstrekken naar en van de plaats van stationering met een door werkgever te bepalen maatschappij en op een met het gezin af te spreken tijdstip.
- b. 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.
- c. 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 het onder a vermelde.
- d. 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 werknemer evenwel een tegemoetkoming in deze kosten verstrekken door toekenning van een toeslag van 40 % voor de partner en 20 % per kind van de basis onkosten-vergoeding gedurende de periode dat het gezin op de plaats van stationering verblijft, voor zover deze periode valt binnen de stationeringsperiode van werknemer.
- e. Werkgever zal er voor zorgdragen, dat tijdens stationering alle verplichtingen van werknemer samenhangend met zijn beroep kunnen worden uitgevoerd, waarbij de kosten, met uitzondering van die welke normaal ten laste van werknemer komen, voor rekening van werkgever zijn.

#### 5. Stationering op basis van verplichting

- a. Een verplichte stationering zal niet langer duren dan 23 dagen, tenzij in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisaties een langere duur wordt overeengekomen.
- b. Werknemer zal niet meer dan 100 dagen per 365 aaneengesloten kalenderdagen verplicht worden gestationeerd.
- c. Tussen twee opeenvolgende verplichte stationeringen zal ten minste een periode gelijk aan de duur van de voorafgaande stationering liggen, tenzij in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisaties deze tussenperiode wordt bekort.
- d. Een verplichte stationering zal tenminste 14 dagen tevoren aan de werknemer worden medegedeeld.
- e. Bij verplichte stationering zal met toegezegde vakanties rekening worden gehouden.

6. Stationering op basis van vrijwilligheid

- a. Voor stationering op basis van vrijwilligheid geldt een maximum duur van 180 dagen. Verlenging op basis van vrijwilligheid is mogelijk, indien er geen andere vrijwilligers zijn.
- b. Indien zich meerdere vrijwilligers voor de aangeboden stationeringsperiode aanmelden zal toekenning plaatsvinden bij toerbeurt.

Hierbij wordt rekening gehouden met het aantal vervulde stationeringen sinds 1 september 1978 en de minimumperiode waarvoor kan worden ingeschreven, één en ander behoudens goedkeuring van het betrokken Hoofd van Dienst.

**14.3 Detachering**

1. a. Werkgever kan, nadat over de aard van de werkzaamheden en de voor de werknemer geldende voorwaarden met de werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt, de werknemer, indien hij hiermee instemt, detacheren.
- b. Indien er geen of niet voldoende vrijwilligers zijn en een zwaarwegend bedrijfsbelang verplichte detachering noodzakelijk maakt kan de werkgever hierover met de werknemersorganisaties in overleg treden. Tot verplichte detachering zal kunnen worden overgegaan nadat in overleg overeenstemming is bereikt over de noodzaak van de 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 werknemersorganisaties zullen hierover worden ingelicht voordat de detachering plaatsvindt.

**14.4 Uitzending**

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

**14.5 Overplaatsing**

1. Werkgever kan de werknemer overplaatsen, doch zal met ernstige bezwaren van de werknemer zoveel mogelijk rekening houden.
2. Indien werknemer wordt overgeplaatst en als gevolg hiervan genoodzaakt is te verhuizen, geldt hiervoor de verhuiskostenregeling zoals opgenomen in artikel 9.6.
3. De noodzaak tot verhuizing wordt aanwezig geacht, indien werknemer ten tijde van de overplaatsing op een afstand verder dan 25 kilometer van de (nieuwe) standplaats woont en dit ten opzichte van de (oude) standplaats niet het geval was.
4. De beslissing tot verhuizing ligt bij de werknemer.
5. Indien werknemer niet wenst te verhuizen, zal hij een vergoeding woon-werkverkeer ontvangen op basis van de in artikel 9.1 gestelde vergoedingsnormen.

## **HOOFDSTUK 15 MILITAIRE DIENST, NOODWACHT EN MOBILISATIE**

### **15.1 Militaire dienst**

Met inachtneming van de bepaling in artikel 7:670 lid 3 BW geldt de volgende regeling:

1. 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.
2. De werknemer wordt gedurende de periode dat hij in militaire dienst verblijft, onbetaald verlof verleend, voorzover de arbeidsovereenkomst niet gedurende deze periode eindigt.
3. Eerste oefening in buitenlandse militaire dienst:
  - a. Gedurende het onbetaald verlof heeft werknemer geen recht op enige tegemoetkoming of uitkering van welke aard dan ook vanwege werkgever. Evenmin worden aanspraken op pensioen opgebouwd.
  - b. De werknemer aan wie onbetaald verlof is verleend, is gehouden tenminste 14 dagen voor de ingang van groot c.q. klein verlof, de werkgever te melden of hij wederom in actieve dienst van werkgever wenst te treden. Indien werknemer zich zonder geldige redenen niet houdt aan deze meldingsplicht zal de arbeidsovereenkomst als beëindigd worden beschouwd.
4. Herhalingsoefeningen van buitenlandse werknemers:

In beginsel zal werkgever tijdens het onbetaald verlof de werknemer met een dienstverband van één jaar of langer een uitkering toekennen voorzover het militaire inkomen (inclusief kostwinnersvergoeding) lager is dan zijn laatst genoten netto salaris, mits aan werkgever wordt aangetoond, dat de werknemer zijn rechten jegens de overheid geldend heeft gemaakt.

Gedurende het onbetaalde verlof blijft het gestelde in de statuten en/of het van toepassing zijnde reglement van het pensioenfonds grondpersoneel van kracht.

Indien deze herhalingsoefening langer of aanzienlijk veelvuldiger dan in Nederland gebruikelijk blijkt te duren respectievelijk voor te komen, zullen werkgever en de werknemersorganisaties van geval tot geval bezien in hoeverre de regelingen voor wat betreft de aanvullende uitkering op deze werknemers van toepassing zijn.

Deze regeling is slechts van toepassing, indien het verblijf in militaire dienst niet het gevolg is van het toedoen of nalaten van de werknemer c.q. het militaire inkomen (inclusief kostwinnersvergoeding) niet is verminderd als gevolg van het toedoen of nalaten van de werknemer.

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.

### **15.2. Noodwachtplicht**

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 dit onverwijld aan werkgever mede te delen.

### **15.3 Mobilisatie**

Werkgever zal in geval van mobilisatie en een daarmee gelijk te stellen oproeping in militaire dienst van alle danwel een gedeelte van de strijdkrachten of een daarmee gelijk te stellen dan wel gepaard gaande oproeping tot vervulling van de noodwachtplicht e.d., met de werknemersorganisaties in overleg treden over de te treffen regeling voor de opgeroepen werknemers.

## **HOOFDSTUK 16 VUT, PENSIOEN EN OVERGANGSREGELING AFSCHAFFING VUT-REGELING**

### **16.1 VUT-regeling**

1. Deelnemer
  - a. De werknemer kan aan de VUT-regeling deelnemen wanneer hij voor 1 januari 2006 de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt, en bij het bereiken van deze leeftijd tenminste 10 jaar onafgebroken in dienst is, niet als werkelijk overtollig moeten worden beschouwd of arbeidsongeschikt is.
  - b. Deelneming is mogelijk vanaf de eerste maand na het bereiken van de 62-jarige leeftijd en op ieder tijdstip na die datum tot de pensioneringsdatum, mits het voornemen tot deelneming tijdig, overeenkomstig het hierna in lid 2 onder c bepaalde, aan werkgever is gemeld.
  - c. Als werknemer gaat deelnemen, wordt de arbeidsovereenkomst per die datum beëindigd.
  - d. Uitgesloten van deelneming zijn werknemers, die aanspraak hebben op een volledige uitkering ingevolge de ZW, WAO, WIA of WW, alsmede degenen, vallende onder een eventuele afvloeiingsregeling of eventuele onbetaald verlofregeling.
2. Vrijwilligheid/aanmelding
  - a. De deelneming aan de onderhavige regeling is vrijwillig.
  - b. Een werknemer, die van deze regeling gebruik wenst te maken, dient dit schriftelijk aan de werkgever mede te delen. Deze mededeling zal gelden als een opzegging van de arbeidsovereenkomst en kan niet worden herroepen.
  - c. De mededeling moet minimaal zes maanden tevoren worden gedaan.
  - d. Eventuele vakantiedagen e.d. moeten vóór het vervroegd uittreden worden opgenomen.
3. Uitkering
  - a. Deelnemers aan de VUT-regeling ontvangen een overbruggingsuitkering vanaf de datum, waarop deze ingaat, tot de 1e van de maand waarin de 65e verjaardag valt, of ingeval van eerder overlijden, tot en met de volle kalendermaand volgend op dit overlijden, aan zijn weduwe.
  - b. Deze uitkering bedraagt 70 % van het laatstgenoten inkomen. Als inkomen geldt twaalfmaal het vaste basismaandinkomen vermeerderd met eventuele ploegentoeslag en 8 % vakantietoeslag.
  - c. Bij genoemde uitkering geldt het volgende als uitgangspunt:

<b>niveau bruto maandsalaris</b>	<b>VUT-uitkering in procenten van laatst genoten netto maandsalaris</b>
tot € 1815,12	90 %
€ 1815,12 – € 2495,79	90 - 85 %
boven € 2495,79	85 - 80 %

- e. Deze uitkering wordt per 1 januari van enig jaar aangepast dat deel van de salarisverhoging(en) waarvan in overleg tussen werkgever en werknemersorganisaties is overeengekomen dat het een kostencompenserend karakter draagt.

4. Voortzetting ziekenfondsverzekering/ziektekostenverzekering/ pensioenregeling
  - a. Werkgever zal eraan meewerken, dat de deelnemer, die op de dag voorafgaande aan die van de ingang van de uitkering, verplicht verzekerd was op grond van de Ziekenfondswet, aldus verzekerd kan blijven.
  - b. De deelnemer, die verzekerd was volgens de door werkgever afgesloten collectieve ziektekostenverzekering blijft aldus verzekerd.
  - c. De werknemer die deelnemer was in een pensioenregeling blijft daarin opgenomen.
  - d. De pensioengrondslag wordt aangepast met algemene salarismaatregelen voor werknemers vallende onder deze CAO. De pensioenrechten worden verder volledig opgebouwd en de te betalen pensioenpremie wordt dienovereenkomstig vastgesteld, waarbij werknemer dezelfde premie dient te betalen als ware de arbeidsovereenkomst niet beëindigd.
5. Inhoudingen

De deelnemer dient ermee akkoord te gaan, dat op zijn uitkering de wettelijke inhoudingen en de uit deze regeling voortvloeiende en voor hem van toepassing verklaarde bepalingen en inhoudingen, worden toegepast.
6. (Andere) betaalde arbeid
  - a. De deelnemer zal zonder toestemming van werkgever, op straffe van verval van zijn uitkering, tot de pensioendatum geen werkzaamheden tegen beloning mogen verrichten.
  - b. Alleen na schriftelijke toestemming van werkgever zal de deelnemer tegen beloning elders werkzaamheden mogen verrichten, indien en voor zover hij die reeds verrichtte op het moment van aanmelding voor de VUT-regeling.
  - c. Op de uitkering wordt 20 % van de inkomsten uit arbeid, welke de deelnemer op grond van het onder a of b gestelde is toegestaan, in mindering gebracht.
  - d. Indien de deelnemer zodanige inkomsten uit arbeid elders verwerft, dat het inkomen uit arbeid, dat hij tijdens zijn dienstverband met werkgever genoot, wordt overtroffen, zal de uitkering kunnen worden herzien.
  - e. Wanneer de deelnemer bij de aanvang of tijdens zijn deelneming in aanmerking komt voor een gedeeltelijke uitkering krachtens de ZW, WAO, WIA of enige andere sociale uitkering, dient hij dit bij werkgever te melden en wordt deze uitkering in mindering gebracht op de uitkering ingevolge de onderhavige regeling, indien en voor zover zij tezamen met de VUT-uitkering het inkomen op basis, waarvan de VUT-uitkering is vastgesteld, overtreft.
7. Kosten en duur van de regeling

De kosten van de VUT-regeling worden onverminderd het bepaalde ter zake van de inhoudingen, gedragen door werkgever en werknemers gezamenlijk en wel ieder voor 50 % indien het aantal deelnemers aan de regeling de tien overschrijdt. Indien dit laatste het geval is, zal deze gezamenlijke betaling in overleg met de werknemersorganisaties, op grond van de in het kalenderjaar te berekenen totaal met de uitkeringen gemoeide kosten, tijdens het overleg worden besproken.

De onderhavige regeling zal worden aangepast, indien naar het oordeel van partijen gunstige landelijke ontwikkelingen daartoe aanleiding zouden geven.
8. Onvoorziene gevallen

In de gevallen, die in de onderhavige regeling niet zijn voorzien, zullen werkgever en werknemersorganisaties ernaar streven, in overleg, tot een oplossing te komen.
9. Uitvoering

De uitvoering van deze regeling is een aangelegenheid van werkgever.

## **16.2 Pensioenregeling**

1. Tenzij deelname aan de pensioenovereenkomst en/of zijn voorregeling in deze CAO of voor de inwerkingtreding van deze CAO is uitgesloten of ingevolge afspraken tussen werkgever en werknemersorganisaties niet mogelijk is, komt er tussen de werkgever en de werknemer door ondertekening van de arbeidsovereenkomst een pensioenovereenkomst tot stand. Alsdan geldt voor werknemer het gestelde in de statuten en het van toepassing zijnde reglement van de Stichting Pensioenfonds Grondpersoneel (de Stichting hierna te noemen: "het Pensioenfonds").
2. De inhoud van de pensioenovereenkomst en wijzigingen daarin wordt door werkgever en werknemersorganisaties in overleg vastgesteld.
3. De uitwerking van de inhoud van de pensioenovereenkomst in een reglement zal plaatsvinden conform de uitvoeringsovereenkomst tussen werkgever en het Pensioenfonds.
4. 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.
5. Ingeval van onbetaald verlof bij militaire dienst zal, en ingeval van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 8.3 kan, met betrekking tot de pensioenregeling een nadere regeling tussen werkgever en werknemer worden getroffen.
6. Bij elk van tijd tot tijd te voeren salarisoverleg worden de gevolgen voor de pensioenvoorzieningen uitdrukkelijk betrokken.

## **16.3 Vrije tijd bij pensionering**

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

## **16.4 Overgangsregeling naar aanleiding van introductie wet VPL**

1. Werknemers geboren in de jaren 1944 tot en met 1950 worden in de gelegenheid gesteld vanaf de leeftijd 62, respectievelijk 62½ en 63 jaar, parttime te gaan werken tegen een niet naar evenredigheid verlaagd salaris conform onderstaande staffel;

Geboortejaar	Ingangsjaar	Ingangleeftijd	% arbeidsuur t.o.v. voorafgaande arbeidsuur	% van het laatstgenoten inkomen
1944	2006	62 jaar	50%	85%
1944	2007	63 jaar	50%	85%
1945	2007	62 1/2	50%	80%
1945	2008	63 jaar	50%	80%
1946	2009	63 jaar	60%	80%
1947	2010	63 jaar	60%	75%
1948	2011	63 jaar	60%	75%
1949	2012	63 jaar	60%	75%
1950	2013	63 jaar	60%	75%

2. De deelneming aan deze regeling is vrijwillig.
3. Men moet tenminste 10 jaar aaneengesloten in dienst van Martinair zijn om voor deze regeling in aanmerking te komen.

4. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling maakt aanspraak op in artikel 8.5 van deze CAO genoemde leeftijdsgerelateerde humaniseringsdagen naar rato van zijn parttime percentage.
5. Een maximering en minimumgarantie van het inkomensdeel dat 'niet gewerkt wordt' dus pro rato conform de huidige vutregeling. Dit deel wordt per 1 januari van enig jaar aangepast aan dat deel van de salarisverhoging(en) waarvan in overleg tussen werkgever en werknemersorganisaties is overeengekomen dat het een kostencompenserend karakter draagt.
6. Deelname is mogelijk vanaf de eerste van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de in bovengenoemde staffel genoemde leeftijd bereikt en op ieder na die datum gelegen tijdstip tot de pensioneringsdatum. Deelname op een later dan de in de staffel genoemde tijdstip brengt niet met zich mee dat de werknemer aanspraak kan maken op een hoger uitkeringspercentage.
7. De werknemer dient minimaal 4 maanden voor het beoogde tijdstip van ingang mede te delen dat hij van deze regeling gebruik maakt. De mededeling als in het vorige lid bedoeld zal gelden als een gedeeltelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst en kan niet worden herroepen.
8. Verdeling van te werken uren over de week wordt in overleg met het Hoofd van Dienst en in samenspraak met de afdeling Human Resources vastgesteld.
9. De pensioenopbouw vindt plaats over het oorspronkelijke percentage dienstverband en de pensioenpremie wordt dienovereenkomstig vastgesteld, waarbij werkgever en werknemer dezelfde premie betalen als wanneer medewerker nog het oorspronkelijke percentage dienstverband zou werken.
10. Andere betaalde arbeid bij een andere werkgever is niet toegestaan, aangezien deze regeling in het kader van ouderenbeleid en recuperatie is overeengekomen.



## **HOOFDSTUK 17 UITKERINGEN IN GEVAL VAN MOLEST, BEDRIJFSONGEVAL EN OVERLIJDEN**

### **17.1 Molestrisico en bedrijfsongeval**

Voor de werknemer, die overlijdt of blijvend arbeidsongeschikt wordt als gevolg van een direct of indirect en een toevallig of opzettelijk gevolg van molest waarmee hij in en/of door de dienst wordt geconfronteerd, of een ongeval in en door de dienst, anders dan als gevolg van molest, geldt de volgende regeling:

- a. In geval van overlijden zal werkgever aan de personen als vermeld in artikel 17.2 onder a een éénmalig bedrag uitkeren ter grootte van een bruto jaarsalaris, inclusief ploegentoeslag van maximaal € 45.378,02.
- b. In geval van overlijden kan, ter beoordeling van werkgever, aan de in artikel 17.2. onder b bedoelde personen, niet zijnde een partner in de zin van artikel 1.1.18, een éénmalig bedrag ter grootte van een half bruto jaarsalaris, inclusief ploegentoeslag van maximaal € 22.689,01 worden uitgekeerd.
- c. In geval van overlijden zal werkgever in het in artikel 17.2 onder c bedoelde geval, aan de personen die daarvoor naar het oordeel van werkgever in aanmerking komen, een éénmalige uitkering doen toekomen ter grootte van maximaal € 4537,80.
- d. In geval van blijvende algehele invaliditeit naar de normen van de pensioenregeling grondpersoneel, zal werkgever aan werknemer een bedrag ineens uitkeren ter hoogte van 50% van het laatstgenoten bruto jaarsalaris, inclusief ploegentoeslag, met een maximum van € 20.420,11.

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

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

- e. In bijzondere gevallen, bijvoorbeeld bij emigratie, zal op verzoek van betrokkene(n) afkoop van de onder a, b of d vermelde uitkeringen kunnen plaatsvinden.
- f. Voorwaarden voor toekenning van een uitkering zijn, dat degenen die een uitkering zullen ontvangen:
  - Afstand doen van elke claim tot schadevergoeding ter zake jegens werkgever en/of de bedrijven of instellingen, waarvoor werkgever de aansprakelijkheid op zich genomen heeft, en/of
  - Eventuele rechten op schadevergoeding ter zake jegens een of meer derden aan werkgever hebben gecedeerd en wel tot het bedrag van de uitkering.
- g. 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. Deze 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. Verder dient te worden voldaan aan de volgende voorwaarden:
  - De betreffende privé-verzekering dient molest niet uit te sluiten. Indien molest wel is uitgesloten zal een bedrag van maximaal € 45.378,02 worden uitgekeerd.
  - De betreffende privé-verzekering behelst geen uitsluitingen aangaande de beroepsuitoefening van verzekerde.

- De betreffende privé-verzekering dient verzekerd te zijn bij een verzekeringsmaatschappij behorende tot het Verbond van Verzekeraars in Nederland.
  - De garantie geldt slechts voor een uitkering of het gedeelte van een uitkering tot een maximum van € 90.756,04 per werknemer.
  - Alvorens werkgever op basis van de gegeven garantie 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 de werkgever treden in de rechten van de oorspronkelijke verzekerde (subrogatie) en zal daartoe in het bezit worden gesteld van de benodigde documenten, verklaringen en dergelijken.
- h. Van deze regeling kan in gunstige zin worden afgeweken in overleg tussen werkgever en werknemersorganisaties, indien sprake is van een dienststopdracht naar gebieden waar reeds aanzienlijk molestisico aanwezig is.

## **17.2 Uitkering bij overlijden**

- a. Met inachtneming van het gestelde in artikel 7:674 BW zal bij overlijden van de werknemer door werkgever aan zijn weduwe, of bij ontstentenis van deze de gezamenlijke minderjarige wezen, een overlijdensuitkering ter hoogte van driemaal het maandinkomen, 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.
- b. Bij ontstentenis van de in sub a 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.
- c. Bij ontstentenis van de personen als vermeld onder a en b, zal werkgever een tegemoetkoming in de kosten van overlijden ter hoogte van maximaal eenmaal het maandsalaris, dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam, kunnen verstrekken aan personen, die daarvoor naar haar oordeel in aanmerking komen.
- d. Indien de werknemer ten tijde van zijn overlijden in opdracht van werkgever buiten Nederland verblijft, is werkgever bereid, op verzoek van degene(n) die zij daartoe gerechtigd acht, het stoffelijk overschot op haar kosten naar Nederland te doen vervoeren, voor zover deze kosten niet door een verzekering of een voorziening ingevolge enige sociale verzekeringswet zijn gedekt.
- e. 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 a vermelde personen c.q., dit ter beoordeling van werkgever, aan de in lid b bedoelde personen plaatsvinden.
- f. 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 werknemersorganisaties in overleg treden.

## **HOOFDSTUK 18 VOORVALLEN EN DISCIPLINAIRE MAATREGELEN**

### **18.1 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 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.*

### **18.2 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 volgende procedure:

1. In geval 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 werknemersorganisaties een afschrift zullen ontvangen.

### **18.3 Disciplinaire maatregelen**

Ongeacht de bevoegdheden die hem door de wet zijn 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 dit onder uitsluiting van artikel 7:628 BW. Tot het nemen van een disciplinaire maatregel is slechts het betreffende Hoofd van Dienst bevoegd.

#### **1. Maatregelen**

De werkgever kan ingevolge deze regeling, in oplopende volgorde van zwaarte, de volgende maatregelen treffen:

- a. Schriftelijke berisping.
- b. Het ontnemen van een bepaalde aan de functie van de betrokken werknemer verbonden bevoegdheid/-heden, al dan niet onder inhouding van de aan die bevoegdheid/-heden verbonden toelage(n), voor een vastgestelde periode van maximaal 6 maanden.
- 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 het voor de lagere functie, waarin tewerkstelling plaatsvindt, geldende salaris, doch met een maximum van twee periodieken.
- d. Verbod tot het verrichten van werkzaamheden en het betreden van gebouwen en terreinen in gebruik bij werkgever, met uitzondering van 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 een vierde deel van het salaris over die periode.

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

## 2. Procedure

- a. Het Hoofd van Dienst 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 18.1 van toepassing is. In beginsel wordt de werknemer binnen één week gehoord, tenzij de aard van de gebeurtenis nader onderzoek noodzakelijk maakt.
- b. Binnen uiterlijk twee weken na de hoorzitting zoals hierboven genoemd deelt het Hoofd van Dienst de werknemer schriftelijk en met redenen omkleed mee, welke disciplinaire maatregel hij heeft getroffen. De werknemer zal hierbij worden gewezen op de beroepsmogelijkheid en beroepstermijn.
- c. In geval de werknemer zich nog niet eerder schuldig heeft gemaakt aan zaken zoals hierboven vermeld onder het kopje "Algemeen" en/of er geen sprake is van grove schuld en nalatigheid, zal in principe eerst de maatregel van schriftelijke berisping tegen de werknemer worden getroffen.
- d. Indien het Hoofd van Dienst besluit tot het nemen van een maatregel hierboven genoemd in lid 1 onder b, c of d, zal deze ter bepaling of er aan de hierboven onder c genoemd voorwaarden is voldaan, te rade gaan bij de betrokken HR adviseur, die ter zake schriftelijk advies zal uitbrengen.
- e. 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 schriftelijk verklaart af te zien van beroep, indien deze eerder valt.
- f. De tegen de werknemer genomen disciplinaire maatregel wordt in zijn personeelsdossier aangetekend. Na twee jaar bij maatregelen als genoemd in lid 1 onder a en b en na drie jaar bij maatregelen als genoemd in lid 1 onder c en d, worden de aantekeningen betreffende de disciplinaire maatregel uit het personeelsdossier verwijderd. Indien werkgever de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen, kan hij ter motivering van de ontslagaanvraag van het hierboven gestelde afwijken.

## **HOOFDSTUK 19 PERSONEELSBEHOEFTE EN OVERTOLLIGHEID**

### **19.1 Vacatures**

Werkgever verbindt zich, zo mogelijk, alvorens over te gaan tot bekendmaking buiten het bedrijf, 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 werknemers voorrang genieten boven anderen.

### **19.2 Besmet werk**

1. 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 werknemersorganisaties van de betrokken werknemers overleg is gepleegd. Werkgever is niet verplicht dit overleg te plegen, indien tussen werkgever en de werknemersorganisaties een georganiseerd arbeidsconflict bestaat.
2. 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 werknemersorganisaties overleg is gepleegd. Indien echter deze werkzaamheden door de werknemers van de andere werkgever ten behoeve van werkgever werden verricht, is de werknemer, zo hem dit wordt opgedragen, gehouden deze werkzaamheden, mits buiten het bedrijf van bedoelde andere werkgever, te verrichten.
3. Werkgever verbindt zich geen extra of afwijkende werkzaamheden te doen verrichten, die arbeidsconflicten bij andere luchtvaartmaatschappijen kunnen beïnvloeden, dan nadat hierover met de werknemersorganisaties overleg is gepleegd. Hieronder vallen niet de reeds voor het ontstaan van het arbeidsconflict gecontracteerde vluchten of series van vluchten of andere gecontracteerde werkzaamheden van werkgever.

### **19.3 Gebruik van personeel van derden e.d.**

1. Onverkort andere ter zake gemaakte afspraken tussen werkgever en de werknemersorganisaties en met inachtneming van het gestelde in artikel 23.1, zal werkgever slechts gebruik maken van personeel van derden, freelance krachten, vakantiewerkers e.d. indien:
  - a. er voorzienbaar, gezien bijvoorbeeld duur, frequentie en/of onregelmatigheid, zodanige inzetbehoeften bestaan, dat het niet verantwoord is, hiervoor andere medewerkers aan te trekken;
  - b. dit noodzakelijk is om de gevolgen van onvoorziene gevallen en calamiteiten op te vangen;
  - c. medewerkers van de vereiste kwalificatie niet op een andere wijze kunnen worden aangetrokken;
  - d. Door afkeuring(en) of langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer(s) tijdelijk een tekort aan medewerkers met de vereiste kwalificatie(s) bestaat.
2. Werkgever zal er bij gebruikmaking van het in het vorige lid bedoelde personeel zorg voor dragen, dat:
  - a. promoties van reeds in dienst zijnd personeel niet worden belemmerd;
  - b. indienstneming van medewerkers voor onbepaalde tijd daardoor niet wordt belemmerd.

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

3. Werkgever zal de werknemersorganisaties jaarlijks na vaststelling van de begroting inzicht geven in de prognose van het aantal benodigde werknemers.
4. Werkgever zal in Nederland personeel van derden, voor zover het betreft ondernemingen of instellingen die zich ten doel stellen arbeidskrachten uit te lenen, slechts betrekken van instellingen in het bezit van een ministeriële vergunning ingevolge de wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.

#### **19.4 Overtolligheid**

1. Met inachtneming van het gestelde in artikel 23.1 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 werknemersorganisaties vaststellen, welke maatregelen zullen worden getroffen.

Met maatregelen wordt niet alleen, en zeker niet in de eerste plaats, bedoeld op afvloeiing. Alternatieven als werktijdverkorting, vervroegde uittrekking, deelbanen 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.

2. 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. Hierbij zal zoveel mogelijk rekening 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.
3. 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 de arbeidsovereenkomst aanspraak op zodanige voorzieningen als in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisaties worden vastgesteld.

#### **19.5 Werkgarantie tot 1 januari 2011**

Werkgever staat voor de looptijd van deze cao, dat wil zeggen tot en met 31 december 2010, garant voor de werkgelegenheid van de werknemers die vallen onder de cao. Deze garantie is niet van toepassing indien de organisatorische, economische en/of financiële situatie binnen Martinair wijzigt ten opzichte van de situatie van 1 november 2009, op dat moment treden partijen in overleg. Voorbeelden van deze gewijzigde omstandigheden zijn een verdere teruggang in vloot, verdere omzetting of besluitvorming van de aandeelhouders.

## **HOOFDSTUK 20 VAKBONDSFACILITEITEN EN VAKBONDSCONTRIBUTIE**

### **20.1 Vakbondsfaciliteiten**

1. Werkgever stelt 60 mandagen (organisatiedagen) per kalenderjaar ter beschikking van de werknemersorganisaties. Deze dienen door werknemers te worden gebruikt voor organisatie-activiteiten, inclusief het deelnemen aan door de organisaties met werkgever te houden vergaderingen.
2. Indien voor de onder 1 bedoelde activiteiten meer dagen benodigd zijn dan door werkgever beschikbaar zijn gesteld, zal in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisaties de dan ontstane situatie worden besproken.
3. Met inachtneming van het gestelde onder 1 zal werkgever:
  - a. er aan meewerken dat de werknemer belast met een taak in de werknemersorganisaties deze kan verrichten;
  - b. werknemer in staat stellen deel te nemen aan door de werknemersorganisaties of overkoepelende organisatie(s), ingestelde onderzoeken.

Een en ander onverminderd het gestelde in artikel 2.2 lid 4 en voor zover de dienstuitvoering niet wordt geschaad.
4. De organisaties geven zo mogelijk minimaal 3 weken tevoren schriftelijk aan de Sr. Vice President HR op, welke werknemers op welke data voor organisatie-activiteiten vrij willen zijn.
5. Indien de werkzaamheden dit toelaten, te bepalen door de Sr. Vice President HR, wordt de gevraagde tijd vrij van werkzaamheden gegeven, met een minimum van 1/4 dag.
6. De administratie van de organisatiedagen wordt bijgehouden door werkgever in de vorm van een rekening courant.
7. Indien de beschikbaar gestelde dagen vrijwel verbruikt zijn, zal werkgever dit onmiddellijk aan de organisaties melden.
8. Werkgever zal ten behoeve van de communicatie tussen de werknemersorganisaties en hun leden ruimte beschikbaar stellen voor het doen van mededelingen, op voorwaarde dat van de inhoud van deze mededelingen tevoren kennis is gegeven aan werkgever en werkgever met de publicatie instemt, welke instemming redelijkerwijs niet zal worden onthouden.
9. In overleg kan van deze regeling worden afgeweken.

### **20.2 Vakbondscontributie**

1. Deze regeling 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.
2. 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.
3. Partijen wijzen als bron aan: de structurele eindejaarsuitkering.
4. Voor zover de bron toereikend is, komt voor deze regeling het volledige bedrag aan vakbondscontributie in aanmerking.

5. 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.
6. In de situatie dat het dienstverband eerder dan de maand december eindigt, dient de werknemer in afwijking van lid 5 de in lid 5 genoemde verklaring, uiterlijk 4 weken voorafgaande aan de beëindiging van het dienstverband in te leveren bij werkgever.
7. Deze regeling geldt niet voor werknemers die van werkgever een onbelaste kostenvergoeding ontvangen.
8. 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.
9. Deze regeling geldt zolang de fiscale regelgeving hieromtrent ongewijzigd blijft.



## **HOOFDSTUK 21 BEROEPSREGELING**

Indien een medewerker bezwaar heeft tegen de wijze waarop in zijn geval een onderdeel van deze CAO door de werkgever wordt toegepast, heeft hij de keuze tussen het voorleggen van het geschil aan de rechter of aan de Beroepscommissie Martinair GrondCAO.

Indien de medewerker kiest voor het voorleggen van het geschil aan de Beroepscommissie, is de onderstaande regeling van toepassing.

### **21.1 Beroepsrecht**

1. Indien een medewerker bezwaar heeft tegen de wijze waarop in zijn geval een onderdeel van deze CAO door de werkgever wordt toegepast heeft de medewerker recht op:
  - een duidelijke motivering van het standpunt van de werkgever;
  - ondersteuning bij het zoeken van zijn vermeend recht in de procedure te beginnen bij het opstellen van het bezwaar als hierna bedoeld in 3 tot en met de hoorzitting bij de Beroepscommissie als bedoeld in 21.2 onder 5. Hij kan zich laten bijstaan door een door hem gekozen woordvoerder of vertegenwoordiger van binnen of van buiten de onderneming. De eventuele kosten hiervan zijn voor rekening van de medewerker.
2. Een medewerker die bezwaren heeft als hierboven onder 1 bedoeld en meent recht te hebben op een andere beslissing, maakt dit binnen twee weken schriftelijk kenbaar aan zijn direct leidinggevende. De leidinggevende neemt binnen het raam van zijn bevoegdheden en instructies een beslissing en stelt de medewerker hiervan schriftelijk in kennis. Dit gebeurt uiterlijk drie weken nadat de medewerker om een beslissing heeft gevraagd.
3. In het geval van een bezwaar tegen een disciplinaire maatregel maakt hij het bezwaar schriftelijk kenbaar aan met het betrokken Hoofd van Dienst.
4. Indien na de beslissing als hierboven genoemd in 2 de bezwaren gehandhaafd blijven, heeft de medewerker het recht zich te wenden tot de beroepscommissie.

### **21.2 Beroepsprocedure**

1. Indien de medewerker, na ontvangst van de in 21.1 onder 2 genoemde beslissing, van mening blijft dat een onderdeel van deze CAO door de werkgever onjuist op hem is toegepast, heeft hij het recht binnen vier weken na ontvangst van de beslissing in beroep te gaan bij de Beroepscommissie.  
De medewerker heeft dit recht ook ingeval hij kan aantonen dat hij overeenkomstig het gestelde in 21.1 onder 2 een schriftelijke beslissing heeft gevraagd en dat hij dit drie weken na de aanvraag nog niet heeft ontvangen.
2. Het beroepschrift moet schriftelijk worden ingediend.
3. De ontvangstdatum van het beroepschrift wordt door de Beroepscommissie zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de medewerker bevestigd.
4. De Beroepscommissie zal een beroepschrift niet ontvankelijk verklaren, indien hetzelfde geschil in behandeling is in een andere rechtsgang.
5. De medewerker wordt in staat gesteld het beroepschrift nader mondeling toe te lichten aan de Beroepscommissie.  
Hierna doet de Beroepscommissie binnen acht weken een uitspraak. Indien door omstandigheden dit niet mogelijk is, wordt hiervan aan de betrokkenen schriftelijk en met redenen omkleed mededeling gedaan.

### **21.3 Beroepscommissie**

1. De Beroepscommissie wordt gevormd door vijf vaste leden en is als volgt samengesteld:
  - twee vertegenwoordigers aan te wijzen door de werkgever;
  - twee vertegenwoordigers aan te wijzen door de drie werknemersorganisaties gezamenlijk;
  - de Sr. Vice President HR, die tevens optreedt als voorzitter.

Partijen bij de CAO benoemen voorts een ambtelijk secretaris.

2. Voor de aangewezen leden worden geen plaatsvervangers benoemd. In bijzondere situaties, bijvoorbeeld ingeval van langdurige ziekte van een lid, kan/kunnen de benoemende organisatie(s) tijdelijk een ander lid benoemen.
3. De Beroepscommissie krijgt inzage in alle op de zaak betrekking hebbende stukken en zal in ieder geval de betrokken werknemer en de betrokken leidinggevende c.q. het betrokken Hoofd van Dienst horen. Zij kan ook andere personen horen.
4. De leden van de Beroepscommissie oordelen zonder last of ruggespraak. Zij doet uitsluitend uitspraak, indien de uitspraak unaniem door alle leden wordt onderschreven. De uitspraak wordt schriftelijk meegedeeld aan de betrokken medewerker, aan de leidinggevende en diens Hoofd van Dienst. De uitspraak is bindend voor medewerker en werkgever.
5. Indien in de Beroepscommissie geen unanieme uitspraak wordt bereikt, wordt dit eveneens aan de betrokkenen medegedeeld. Het geschil wordt dan binnen twee weken door de Beroepscommissie ingebracht in het overleg tussen de bij de CAO betrokken partijen. CAO-partijen doen zo spoedig mogelijk daarna een bindende uitspraak.

## **HOOFDSTUK 22 DOORSTROOMSCHEMA'S**

### **22.1 Doorstroomschema's Stationdienst**

1. Aanstelling van een medewerker in een hogere functie zal, met uitzondering van de aanstelling van een medewerker uit G-03 in G-04, afhankelijk zijn van het voldoen aan de volgende criteria die ook in de hieronder genoemde volgorde zullen worden gehanteerd:
  - er moet sprake zijn van een vacature;
  - de medewerker moet blijkens de beoordeling voldoen aan de eisen die aan de hogere functie worden gesteld;
  - de medewerker moet de hogere functie willen bekleden.
2. Indien meerdere kandidaten gelijktijdig aan de voorgaande criteria voldoen, wordt de vacature in beginsel vervuld door de werknemer met de langste diensttijd.
3. Het onder 2 gestelde zal niet het geval kunnen zijn, indien de omvang van de vacature niet overeenkomt met de omvang van de arbeidsovereenkomst van de meest seniore kandidaat. In dat geval wordt de volgende werkwijze aangehouden:
  - eerst wordt bezien of het voor werkgever en werknemer mogelijk is de arbeidsovereenkomst van de meest seniore kandidaat in omvang gelijk te maken aan de omvang van de vacature;
  - indien dit niet mogelijk blijkt te zijn, zal, ingeval van een fulltime vacature en een parttimer als meest seniore kandidaat, zonder verder acht te slaan op anciënniteit, gezocht worden naar een tweede parttimer, zodat de twee parttimers samen de vacature kunnen vervullen.
  - indien dit niet tot vervulling van de vacature leidt zal de vacature vervuld worden zonder acht te slaan op anciënniteit.
4. Deze doorstroomschema's hebben het volgende bereik:

#### Platform

- Medewerker A Platformdienst (G3): maximaal 1/2 jaar, daarna medewerker B;
- Medewerker B Platformdienst (G4): van B naar C op vacatures en beoordeling;
- Medewerker C Platformdienst (G5): van C naar D op vacatures, beoordeling en groot rijbewijs.

#### Passenger Handling

- Junior Medewerker 1e seizoen (G3): maximaal 1/2 jaar, daarna Junior Medewerker terugkeer (G4);
- Junior Medewerker terugkeer (G4): naar Medewerker (G5) op vacatures en beoordeling. Om te kunnen voldoen aan de criteria voor doorstroom zal een parttimer, onder handhaving van het deeltijdpercentage, in een aantal gevallen tijdelijk diensten van 8 uur moeten draaien.

### **22.2 Doorstroomschema's Technische Dienst**

Met ingang van 1 augustus 1997 is een vernieuwd doorstroomschema voor de Technische Dienst van toepassing. Dit schema is van toepassing op alle medewerkers die op of na deze datum in dienst treden en gebaseerd op de volgende afspraken:

1. Nieuwe medewerkers die worden aangesteld in de functie van Vliegtuigonderhoudstechnicus (VOT) zullen, bij voldoen aan de criteria van de desbetreffende checklists, automatisch doorstromen naar de functie Vliegtuigonderhoudstechnicus C (G 07).
2. De stap van VOT B naar VOT C vindt plaats aan de hand van de nieuwe checklists voor doorstroming naar de functie van Aankomend GWK.
3. De huidige checklists ten behoeve van doorstroming naar de functie van Aankomend GWK zullen in overleg met de Groepscommissie TD worden aangepast om voldoende waarborgen te verkrijgen voor kwaliteit, zelfstandig initiatieven nemen, zelfstandig kunnen werken en verantwoordelijkheid nemen.

4. De medewerker die wordt geplaatst in de functie Vliegtuigonderhoudstechnicus C, wordt op dat moment tevens geplaatst op een wachtlijst ten behoeve van de vervulling van toekomstige vacatures voor de functie van (Aankomend) GWK. Doorstroming naar de functie van (Aankomend) GWK vindt plaats bij vacatures op basis van senioriteit, waarbij de datum van plaatsing op de wachtlijst bepalend is.
5. De medewerkers in de functie Vliegtuigonderhoudstechnicus C zal, na enige gerichte scholing, worden belast met Maintenance Preflight Checks (MPC's). Partijen zullen opnieuw in overleg treden zodra blijkt dat deze afspraak leidt tot een onevenredig groot aantal medewerkers met deze bevoegdheid.

Het volledige doorstroomschema zoals dat geldt met ingang van 1 augustus 1997 staat op de volgende bladzijde.

**Doorstroomschema Technische Dienst**

**DOORSTROOMSCHEMA TECHNISCHE DIENST MARTINAIR HOLLAND N.V.**

DATE: 120697

FUNCTIE	SCHAAL	WERKPLAATSEN										MAGAZIJN		FUNCTIE			
		LJNONDERHOUD		MECHANISCH		EXECUTIVE FLEET		ELEKTRISCH		PLAATWERKERIJ		SCHILDERS			INTERIEUREN		LTS
		MECH./AVION. VOT-NIVEAU NEE JA	VAKOPLEIDING NEE JA	M / A VOT	VAKOPLEIDING NEE JA	VAKOPLEIDING NEE JA	VAKOPLEIDING NEE JA	VAKOPLEIDING NEE JA	VAKOPLEIDING NEE JA	VAKOPLEIDING NEE JA	VAKOPLEIDING NEE JA	VAKOPLEIDING NEE JA	LTS	MTS	LTS	MTS	
Monteur A (VOM) Aankomend Plaatwerker Aankomend Schilder	G-04	1 3	8 3		10 3		14 3		6 3		16 3		7 2				Magazijnmedewerker
Monteur A (VOT) Plaatwerker A Schilder A	G-05	1 2	8 2	38 2	10 2		14 2		6 2		16 2		27 5		27 4		Magazijnmedewerker A
Monteur B Plaatwerker B Schilder B	G-06	31 6 32 3	9 7 9 4	39 3	11 7 11 4		15 7 15 4		7 7 7 4		36 7 36 4						Magazijnmedewerker B
Monteur C Plaatwerker C Schilder C	G-07			40 4			23 9										
Plaatwerker D Schilder D Monteur D Aankomend GWK	G-08			6	10		10										
Grondwerkuitkundige	G-09			10													

limietfunctie  
aantal medewerkers in deze functie beperkt

nummer van de checklist waaraan de kandidaat voor  
doorstroming naar de volgende functie moet voldoen

minimum aantal dienst- c.q. ervaringsjaren  
voor doorstromen naar de volgende functie

2

## **HOOFDSTUK 23 CAO-OVERLEG EN -GESCHILLEN**

### **23.1 Overleg over deze CAO**

#### 1. Incidenteel

- a. Op verzoek van één van de partijen treden werkgever en de werknemersorganisatie(s) in overleg over hun gemeenschappelijke belangen en die van de onderscheiden partijen. Dit in ieder geval zo spoedig mogelijk nadat één van de 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 van de onderscheiden partijen. Ten aanzien van die zaken die tot dusver in overleg zijn geregeld, maar niet in de CAO zijn vastgelegd, zullen geen regelingen worden getroffen, dan nadat hierover met de werknemersorganisatie(s) overeenstemming is bereikt.

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

- b. Werkgever zal de werknemersorganisatie(s) in de gelegenheid stellen zich mede een oordeel te vormen over de gang van zaken in het bedrijf met het oogmerk een positieve bijdrage te leveren aan de ontwikkelingen op korte en langere termijn, één en ander zoals nader geregeld in lid 2.
- c. 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 de werknemersorganisatie(s) hieromtrent zo tijdig en volledig mogelijk inlichten. Dit gebeurt met inachtneming van tenminste de SER-fusiegedragsregels en onverkort de bevoegdheden van de Ondernemingsraad terzake.

Dit alles voorzover één en ander van invloed is op de positie van de werknemers waarbij in elk geval de gevolgen op sociaal gebied voor de werknemers met inachtneming van het gestelde in de CAO in overleg worden geregeld.

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

#### 2. Periodiek

Partijen stellen vast dat sinds een aantal jaren door de directie van werkgever aan de in het bedrijf met de onderhandelingen belaste functionarissen van werknemersorganisaties uitvoerige informatie wordt gegeven, waarbij twee keer per jaar een 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.

Deze informatie functioneert naar beide zijden tot tevredenheid. Om deze reden stemmen partijen er mee in, het tot dusver, te dien aanzien, gevolgde beleid voort te zetten en daarbij tevens de informatieverstrekking die in artikel 19.3 lid 3 van deze CAO is overeengekomen te betrekken.

Ook spreken partijen 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. Hierbij wordt met name gedacht 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.

### **23.2 Geschillen betreffende deze CAO**

1. De uitleg van de CAO berust bij partijen bij deze CAO. De toepassing van de overeengekomen regelingen van de CAO berust bij werkgever. De ondernemingsraad plus de GroCo's houden 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 van de partijen tijdens het onder 2 bedoelde overleg meent, dat 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 onder 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:
    1. Op verzoek van de meest gerede partij benoemt de President van de Arrondissementsrechtbank te Amsterdam drie leden, een vierde lid onder de ontbindende voorwaarde dat de benoeming van dat lid vervalt, indien werkgever een arbiter benoemt overeenkomstig het sub ii. bepaalde en een vijfde lid onder de ontbindende voorwaarde dat de benoeming van dat lid vervalt indien de werknemersorganisatie(s) een arbiter benoemt overeenkomstig het sub ii. bepaalde. De verzoekende partij zendt onverwijld aan de andere partij een afschrift van zijn verzoek aan de President.
    2. 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 van hun 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. Verder zal deze ter kennis worden gebracht van de werknemers op de wijze zoals dit bij wijziging van een collectieve arbeidsovereenkomst ingevolge de artikelen 4 en 5 van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst dient te geschieden.

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

Aldus overeengekomen en getekend op ----- 2009,

**Martinair Holland N.V.**

**CNV Vakmensen**

J. Gökemeijer  
Sr. Vice President Human Resources

J. Jongejan (voorzitter)

D. Pen  
Algemeen Directeur

D. Polders (bestuurder)

**FNV Bondgenoten**

J. Van den Brink (bestuurder)

**De UNIE**

R. Algra (voorzitter)

S.A. Laarveld (sr. belangenbehartiger)



## **BIJLAGE 1 MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALED TIJD**

### **Ondergetekenden:**

Martinair Holland N.V., gevestigd te Luchthaven Schiphol, gemeente Haarlemmermeer, rechtsgeldig vertegenwoordigd door ....., in de functie van ....., hierna te noemen werkgever,

En

[voornamen en naam]....., geboren ....., wonende te...[woonplaats en adres]..., hierna te noemen werknemer,

zijn het volgende overeengekomen:

### **Artikel 1 CAO voor Grondpersoneel Martinair Holland N.V.**

De CAO voor Grondpersoneel Martinair Holland N.V. ("CAO") is op deze arbeidsovereenkomst van toepassing en maakt hiervan onderdeel uit. Werknemer verklaart zich akkoord met de daarin geregelde bepalingen en met toekomstige wijzigingen en/of aanvullingen. De werknemer heeft een exemplaar van de CAO ontvangen en zal in de toekomst de wijzigingen op de CAO ontvangen.

### **Artikel 2 Indienstreding, opzegging**

1. Werknemer treedt met ingang van ..... bij werkgever in dienst voor onbepaalde tijd.
2. De eerste twee maanden gelden als proeftijd. Gedurende deze proeftijd is zowel werkgever als werknemer bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.<sup>1</sup>
3. Ieder der partijen kan de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de in de CAO vastgelegde opzegtermijn, tegen het einde van de kalendermaand, schriftelijk beëindigen. (op grond van de huidige CAO geldt voor beide partijen een opzegtermijn van 2 maanden).

### **Artikel 3 Werkzaamheden en standplaats**

De functie van werknemer is..... (afdeling .....).  
De plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht is Schiphol.

### **Artikel 4 Arbeidsduur, werktijden, ADV**

1. De arbeidsduur bedraagt gemiddeld ... uur per week. De werknemer wordt conform het van toepassing zijnde rooster ingedeeld. Werkgever is gerechtigd wijzigingen in deze werktijden aan te brengen als het bedrijfsbelang dit vereist.
2. De werknemer heeft daarnaast recht op ... uur ADV per kalenderjaar, welke uren conform het bepaalde in de CAO zullen worden ingeroosterd

### **Artikel 5 Salaris, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering**

1. Het salaris bedraagt €.....bruto per maand (salarisschaal ..., trede ...). Het salaris wordt, na aftrek van de wettelijke inhoudingen, uiterlijk op de laatste dag van de kalendermaand voldaan.
2. Werknemer heeft per kalenderjaar recht op een vakantietoeslag van 8% over twaalf maal het bruto maandsalaris en eventueel andere in de CAO genoemde inkomensbestanddelen. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt als een voorschot plaats bij de salarisbetaling van mei. Bij aanvang of beëindiging van de arbeidsovereenkomst na 1 januari worden de vakantietoeslag naar evenredigheid opgebouwd.
3. Werknemer heeft per jaar recht op een bruto eindejaarsuitkering zoals vastgelegd in de CAO.

<sup>1</sup>Bij een onbepaalde tijd contract na afloop van een bepaalde tijd contract kan alleen nog een proeftijd afgesproken worden als het om een qua verantwoordelijkheid, taak en inhoud andere functie gaat dan die welke de werknemer gedurende het bepaalde tijd contract heeft vervuld.

**Artikel 6 Vakantie**

1. Werknemer heeft per kalenderjaar recht op ...dagen vakantie met behoud van salaris. Bij aanvang of beëindiging van de arbeidsovereenkomst na 1 januari worden de vakantierechten naar evenredigheid opgebouwd.

2. Werkgever stelt de vakantie vast overeenkomstig het bepaalde in de CAO.

**Artikel 7 Pensioen**

Werknemer wordt deelnemer aan de pensioenregeling op basis van de bepalingen van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Grondpersoneel – en Cabinepersoneel Martinair Holland N.V. zodra en voor zover werknemer aan de voorwaarden hiervoor voldoet. Door ondertekening van deze arbeidsovereenkomst sluit werknemer een pensioenovereenkomst met werkgever. De bepalingen van het pensioenreglement die aan deze arbeidsovereenkomst zijn gehecht zijn van toepassing. Daarbij wordt in het bijzonder gewezen op de van toepassing zijnde bepalingen van het pensioenreglement met betrekking tot het voorbehoud werkgever bij ingrijpende wijzigingen van omstandigheden (thans vastgelegd in artikel 21 van het pensioenreglement) en het betalingsvoorbehoud van werkgever (thans vastgelegd in artikel aanpassing van de pensioenafspraken. van het pensioenreglement). Van het pensioenfonds ontvangt werknemer een startbrief waarin de belangrijkste kenmerken van de pensioenregeling staan.

**Artikel 8 Reiskosten woon-werkverkeer**

Werknemer ontvangt, uitgaande van de huidige woonplaats van de werknemer, een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer van € ... per kilometer per maand. De berekening van de afstand woon-werkverkeer alsmede de hoogte van de reiskostenvergoeding vindt plaats op grond van de methode vastgelegd in de CAO.

**Artikel 9 Andere regelingen**

1. Werknemer heeft de volgende gedragscodes/regelingen van werkgever ontvangen:

- Gedragscode ICT middelen Martinair
- Instructie voor personeel bij het aantreffen van verboden of verdachte voorwerpen of situaties
- Levensloopreglement Martinair in het kort
- Arbo en ziekteverzuim informatie Martinair <sup>2</sup>

2. Werknemer verklaart met de inhoud van de in lid 1 genoemde gedragscodes/regelingen, zoals deze thans luiden of in de toekomst zullen komen te luiden, akkoord te gaan.

Aldus overeengekomen, in tweevoud opgemaakt en getekend op ..... te .....

Martinair Holland N.V.

[naam werknemer]

.....

.....

---

<sup>2</sup>De in artikel 9 genoemde regelingen maken geen onderdeel uit van de CAO. Aan de lijst kunnen eventuele nieuwe gedragscode/regelingen worden toegevoegd tijdens de looptijd van de CAO.

## **BIJLAGE 2 MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD**

### **Ondergetekenden:**

Martinair Holland N.V., gevestigd te Luchthaven Schiphol, gemeente Haarlemmermeer, rechtsgeldig vertegenwoordigd door ....., in de functie van ....., hierna te noemen werkgever,

En

[voornamen en naam]....., geboren ....., wonende te...[woonplaats en adres]..., hierna te noemen werknemer,

zijn het volgende overeengekomen:

### **Artikel 1 CAO voor Grondpersoneel Martinair Holland N.V.**

De CAO voor Grondpersoneel Martinair Holland N.V. ("CAO") is op deze arbeidsovereenkomst van toepassing en maakt hiervan onderdeel uit. Werknemer verklaart zich akkoord met de daarin geregelde bepalingen en met toekomstige wijzigingen en/of aanvullingen. De werknemer heeft een exemplaar van de CAO ontvangen en zal in de toekomst de wijzigingen op de CAO ontvangen.

### **Artikel 2 Indienstreding, opzegging**

1. Werknemer treedt met ingang van .....bij werkgever in dienst voor bepaalde tijd tot en met ..... Deze arbeidsovereenkomst eindigt derhalve van rechtswege op ....., zonder dat opzegging is vereist.

2. De eerste maand geldt als proeftijd. [ingeval van een arbeidsovereenkomst voor een duur langer dan 1 jaar opnemen: De eerste twee maanden gelden als proeftijd.] Gedurende deze proeftijd is zowel werkgever als werknemer bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.

3. Ieder der partijen kan de arbeidsovereenkomst tussentijds met inachtneming van de in de CAO vastgelegde opzegtermijn, tegen het einde van de kalendermaand, schriftelijk beëindigen tenzij de in de CAO genoemde uitzonderingssituatie van toepassing is. (op grond van de huidige CAO geldt voor beide partijen een opzegtermijn van 1 maand).

### **Artikel 3 Werkzaamheden en standplaats**

De functie van werknemer is..... (afdeling .....

De plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht is Schiphol.

### **Artikel 4 Arbeidsduur, werktijden, ADV**

1. De arbeidstijd bedraagt gemiddeld ... uur per week. De werknemer wordt conform het van toepassing zijnde rooster ingedeeld. Werkgever is gerechtigd wijzigingen in deze werktijden aan te brengen als het bedrijfsbelang dit vereist.

2. De werknemer heeft daarnaast recht op .... uur ADV gedurende de contractperiode, welke uren conform het bepaalde in de CAO zullen worden ingeroosterd.

### **Artikel 5 Salaris, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering**

1. Het salaris bedraagt €.....bruto per maand (salarisschaal ..., trede ...). Het salaris wordt, na aftrek van de wettelijke inhoudingen, uiterlijk op de laatste dag van de kalendermaand voldaan.

Bij een arbeidsovereenkomst met een duur van langer dan 1 jaar:

2. Werknemer heeft per kalenderjaar recht op een vakantietoeslag van 8% over twaalf maal het bruto maandsalaris en eventueel andere in de CAO genoemde inkomensbestanddelen. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt als een voorschot bij de salarisbetaling van mei. Bij aanvang of beëindiging van de arbeidsovereenkomst na 1 januari wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid opgebouwd

Bij een arbeidsovereenkomst met een duur van 1 jaar of korter:

2. Werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% over het verdiende bruto maandsalaris en eventueel andere in de CAO genoemde inkomensbestanddelen. De uitbetaling vindt plaats bij het einde van de arbeidsovereenkomst, doch in ieder geval per 31 december van enig jaar.

3. Werknemer heeft per jaar recht op een bruto eindejaarsuitkering zoals vastgelegd in de CAO.

#### **Artikel 6 Vakantie**

1. Werknemer heeft recht op ...dagen vakantie met behoud van salaris gedurende de contractperiode.

2. Werkgever stelt de vakantie vast overeenkomstig het bepaalde in de CAO.

#### **Artikel 7 Pensioen**

Werknemer wordt deelnemer aan de pensioenregeling op basis van de bepalingen van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Grondpersoneel – en Cabinepersoneel Martinair Holland N.V. zodra en voor zover werknemer aan de voorwaarden hiervoor voldoet. Door ondertekening van deze arbeidsovereenkomst sluit werknemer een pensioenovereenkomst met werkgever. De bepalingen van het pensioenreglement die aan deze arbeidsovereenkomst zijn gehecht zijn van toepassing. Daarbij wordt in het bijzonder gewezen op de van toepassing zijnde bepalingen van het pensioenreglement met betrekking tot het voorbehoud werkgever bij ingrijpende wijzigingen van omstandigheden (thans vastgelegd in artikel 21 van het pensioenreglement) en het betalingsvoorbehoud van werkgever (thans vastgelegd in artikel aanpassing van de pensioenafspraken van het pensioenreglement). Van het pensioenfonds ontvangt werknemer een startbrief waarin de belangrijkste kenmerken van de pensioenregeling staan.

#### **Artikel 8 Reiskosten woon-werkverkeer**

Werknemer ontvangt, uitgaande van de huidige woonplaats van de werknemer, een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer van € ... per kilometer per maand. De berekening van de afstand woon-werkverkeer alsmede de hoogte van de reiskostenvergoeding vindt plaats op grond van de methode vastgelegd in de CAO.

#### **Artikel 9 Andere regelingen**

1. Werknemer heeft de volgende gedragscodes/regelingen van werkgever ontvangen:

- Gedragscode ICT middelen Martinair
- Instructie voor personeel bij het aantreffen van verboden of verdachte voorwerpen of situaties
- Levensloopreglement Martinair in het kort
- Arbo en ziekteverzuiminformatie Martinair <sup>3</sup>

2. Werknemer verklaart met de inhoud van de in lid 1 genoemde gedragscodes/regelingen, zoals deze thans luiden of in de toekomst zullen komen te luiden, akkoord te gaan.

Aldus overeengekomen, in tweevoud opgemaakt en getekend op ..... te .....

Martinair Holland N.V.

[naam werknemer]

.....

<sup>3</sup>De in artikel 9 genoemde regelingen maken geen onderdeel uit van de CAO. Aan de lijst kunnen eventuele nieuwe gedragscode/regelingen worden toegevoegd tijdens de looptijd van de CAO.

**SALARISSCHAAL GRONDPERSONEEL met ingang van 1 april 2008**

(inclusief 2% salarisverhoging)

	G 01	G 02	G 03	G 04	G 05	G 06	G 07	G 08	G 09	G 10	G 11	G 12	G 13	G 14	G 15
Leeftijd															
18	984.56	1104.78	1165.17	1219.35	1283.85	1352.99	1437.62	1529.99	--	--	--	--	--	--	--
19	1123.88	1260.12	1286.94	1361.78	1431.95	1515.03	1606.88	1708.53	--	--	--	--	--	--	--
20	1241.53	1391.17	1440.71	1504.19	1583.15	1675.50	1774.60	1888.63	--	--	--	--	--	--	--
21	1358.15	1524.32	1577.99	1648.15	1733.82	1834.95	1945.89	2067.17	2205.45	--	--	--	--	--	--
22	1477.88	1657.46	1715.24	1791.09	1887.07	1992.87	2111.55	2246.74	2394.84	--	--	--	--	--	--

23 jaar en ouder

Periodieken

1	1554.25	1741.04	1798.84	1871.07	1963.95	2076.96	2201.84	2344.79	2495.98	2666.27	2845.83	3042.43	3253.47	3480.02	3717.90
2	1573.34	1767.87	1825.16	1902.02	2001.11	2111.01	2238.49	2380.39	2537.26	2707.53	2895.89	3094.55	3307.16	3535.74	3776.72
3	1595.54	1791.09	1853.01	1937.65	2035.17	2148.69	2274.60	2419.09	2580.08	2757.08	2942.85	3145.12	3361.86	3590.44	3835.56
4	1619.26	1821.54	1886.05	1970.66	2069.23	2184.30	2312.79	2460.88	2624.98	2800.94	2993.42	3199.30	3416.03	3650.29	3894.38
5		1850.95	1920.11	2007.82	2106.88	2223.52	2352.00	2504.73	2671.42	2848.92	3042.43	3250.38	3473.82	3710.68	3953.20
6		1881.38	1956.22	2044.98	2146.12	2261.69	2392.78	2547.07	2717.36	2898.99	3095.07	3306.13	3532.66	3770.02	4012.02
7		1913.41	1993.89	2083.16	2184.30	2304.00	2436.12	2592.46	2763.80	2946.45	3146.66	3361.33	3588.39	3830.40	4069.82
8			2029.49	2120.82	2225.08	2345.81	2477.41	2636.85	2811.26	2999.60	3202.39	3416.03	3648.23	3887.68	4131.75
9			2065.60	2159.02	2266.34	2386.08	2518.69	2680.71	2862.33	3052.23	3256.58	3475.38	3709.13	3949.60	4189.54
10				2198.22	2306.08	2427.35	2564.08	2729.74	2909.83	3103.84	3310.26	3533.67	3769.49	4008.94	4250.42
11					2348.40	2469.64	2609.50	2777.22	2961.42	3154.42	3365.98	3589.93	3830.40	4068.27	4314.43
12						2511.96	2652.85	2823.66	3011.47	3210.14	3423.26	3650.82	3888.71	4129.68	4374.80
13							2699.27	2873.18	3064.12	3267.43	3482.61	3713.78	3950.61	4189.02	4441.88
14								2922.73	3116.73	3322.64	3540.40	3774.15	4011.52	4250.42	4515.15
15									3170.93	3380.95	3599.21	3834.01	4069.82	4314.43	4576.56
16										3436.68	3661.15	3893.34	4129.68	4374.80	4638.49
17	1643.55	1942.11	2096.59	2231.20	2383.63	2549.64	2739.76	2966.57	3218.49	3488.23	3716.06	3951.75	4191.63	4440.43	4708.07

**BILAGE 3 SALARISSCHAAL GRONDPERSONEEL**

**SALARISSCHAAL GRONDPERSONEEL**

Met ingang van 1 januari 2009

(inclusief 0,7% initiële verhoging en uitlooperperiodiek) Max ODT · 1905.81

Consignatievergoeding: ma t/m vrij € 1,63 p.u.

zaterdag € 3,26 p.u.

(verhoging is kosten-compenserend)

zondag € 3,80 p.u.

G 01 G 02 G 03 G 04 G 05 G 06 G 07 G 08 G 09 G 10 G 11 G 12 G 13 G 14 G 15

Leeftijd

18	1	1001.37	1123.64	1185.06	1240.16	1305.77	1376.09	1462.16	1556.11	--	--	--	--	--	--
19	2	1143.07	1281.63	1308.91	1385.03	1456.39	1540.89	1634.31	1737.70	--	--	--	--	--	--
20	3	1262.73	1414.92	1465.31	1529.86	1610.17	1704.11	1804.90	1920.87	--	--	--	--	--	--
21	4	1381.33	1550.34	1604.93	1676.28	1763.42	1866.27	1979.11	2102.45	2243.09	--	--	--	--	--
22	5	1503.11	1685.75	1744.52	1821.66	1919.28	2026.89	2147.60	2285.09	2435.72	--	--	--	--	--

23 jaar en ouder

Periodieken

1	1580.78	1770.76	1829.55	1903.01	1997.48	2112.41	2239.43	2384.82	2538.59	2711.78	2894.41	3094.36	3309.00	3539.42	3781.37
2	1600.19	1798.05	1856.31	1934.49	2035.27	2147.04	2276.70	2421.02	2580.57	2753.75	2945.32	3147.38	3363.61	3596.10	3841.19
3	1622.78	1821.66	1884.64	1970.73	2069.91	2185.37	2313.43	2460.38	2624.12	2804.14	2993.09	3198.81	3419.25	3651.72	3901.04
4	1646.90	1852.64	1918.24	2004.30	2104.55	2221.58	2352.27	2502.89	2669.79	2848.75	3044.51	3253.91	3474.34	3712.60	3960.85
5		1882.55	1952.89	2042.10	2142.85	2261.48	2392.15	2547.49	2717.02	2897.55	3094.36	3305.86	3533.12	3774.02	4020.68
6		1913.49	1989.61	2079.89	2182.75	2300.30	2433.63	2590.55	2763.74	2948.48	3147.90	3362.56	3592.97	3834.37	4080.50
7		1946.07	2027.93	2118.72	2221.58	2343.33	2477.70	2636.71	2810.98	2996.74	3200.38	3418.70	3649.64	3895.78	4139.29
8			2064.13	2157.02	2263.06	2385.85	2519.70	2681.86	2859.25	3050.81	3257.05	3474.34	3710.50	3954.05	4202.28
9			2100.86	2195.87	2305.02	2426.81	2561.69	2726.47	2911.19	3104.33	3312.17	3534.70	3772.44	4017.02	4261.06
10				2235.74	2345.44	2468.78	2607.85	2776.34	2959.50	3156.82	3366.76	3593.99	3833.83	4077.37	4322.97
11					2388.48	2511.80	2654.05	2824.62	3011.97	3208.26	3423.44	3651.21	3895.78	4137.71	4388.07
12						2554.84	2698.14	2871.86	3062.87	3264.94	3481.69	3713.14	3955.09	4200.18	4449.48
13							2745.34	2922.22	3116.42	3323.20	3542.06	3777.18	4018.05	4260.53	4517.70
14								2972.62	3169.94	3379.36	3600.83	3838.57	4080.00	4322.97	4592.22
15									3225.06	3438.66	3660.65	3899.46	4139.29	4388.07	4654.69
16										3495.35	3723.64	3959.80	4200.18	4449.48	4717.66
17	1671.61	1975.26	2132.38	2269.28	2424.32	2593.17	2786.53	3017.21	3273.42	3547.77	3779.49	4019.21	4263.18	4516.22	4788.44

#### **BIJLAGE 4    FUNCTIELIJST G-SCHALEN PER 1-1-1998**

- Groep G 01        -    Productiemedewerker Non-Food I.F.S.
- Groep G 02        -    Administratief Medewerker Personeelsregistratie  
-    Assistent(e) A Financiële Administratie  
-    Casserollier  
-    Datatypist(e) A Financiële Administratie  
-    Medewerker Magazijn Bonded Store I.F.S.  
-    Typiste Personeelszaken
- Groep G 03        -    Aankomend Medewerker Interieuren Technische Dienst  
-    Assistent(e) Fakturering  
-    Assistent(e) B Financiële Administratie  
-    Bandleider I.F.S.  
-    Chauffeur/belader A Airline Catering  
-    Datatypist(e) B Financiële Administratie  
-    Junior Medewerker Passenger Handling (eerste seizoen)  
-    Magazijnmeester Stationsdienst  
-    Medewerker A Personeelsrestaurant Schiphol-Centrum  
-    Medewerker A Platformdienst  
-    Medewerker IMPALA A Financiële Administratie  
-    Meewerkend Voorman/-vrouw Non-Food I.F.S.  
-    Schoonmaker  
-    Telefoniste/receptioniste
- Groep G 04        -    Aankomend Medewerker Financiële Administratie  
-    Aankomend Vliegtuigplaatwerker  
-    Administratief Medewerkster Engineering (Jr.)  
-    Administratief Medewerkster Materieelvoorziening (Jr.)  
-    Administratief Medewerkster Werkvoorbereiding (Jr.)  
-    Afdelingssecretaresse Verkoop Passage  
-    Assistent Beheerder A Bonded Store I.F.S.  
-    Assistent-secretaresse Directie-secretariaat  
-    Assistent Secretaresse Vliegdienst  
-    Assistent van de Productieleider Non-Food I.F.S.  
-    Automonteur A  
-    Bekleder  
-    Chauffeur/belader B Airline Catering  
-    Junior Medewerker Passenger Handling (terugk. seizoen)  
-    Junior Secretaresse  
-    Kelder-Coördinator A  
-    Medewerker B Personeelsrestaurant Schiphol-Centrum  
-    Medewerker B Platformdienst  
-    Medewerker Documentatie Engineering (Jr.)  
-    Medewerker Facturering  
-    Medewerker IMPALA B (Fin. Admin.)  
-    Medewerker MPR/SHRIMP (Fin. Admin.)  
-    Medewerker Scanning (Fin. Admin.)  
-    Monteur A (VOM-niveau)  
-    Monteur A Interieurdienst T.D.  
-    Schilder  
-    Timmerman  
-    Typiste/telexiste Verkoop Vracht  
-    Voorman-schoonmaker

Groep G 05

- Aankomend Medewerker Technisch Magazijn
- Aankomend Secretaresse Financiële Administratie
- Administratief Medewerkster Engineering
- Administratief Medewerkster Materieelvoorziening
- Administratief Medewerkster Werkvoorbereiding
- Assistent Interline (Fin. Admin.)
- Beheerder A Personeelsrestaurant Schiphol-Centrum
- Bekleder A
- Chef Opdek (I.F.S.)
- Chef Telefooncentrale/receptie
- Drukwerk-Coördinator
- Junior Medewerker (A) Traffic Vracht Export
- Junior Medewerker Baggage Services
- Junior Medewerker Ticket & Service-Desk
- Kelder-Coördinator B
- 1e Kok Airline Catering
- Medewerker A Traffic Passage (Jr.)
- Medewerker A Financiële Administratie
- Medewerker C Platformdienst
- Medewerker Documentatie A Engineering
- Medewerker Interieuren B Technische Dienst
- Medewerker Passenger Handling
- Monteur A (VOT-niveau)
- Ploegen-Red Cap
- Schilder A (met vakopleiding)
- Secretaresse Afdeling Personeelszaken
- Secretaresse Bureau Cabinepersoneel
- Secretaresse Technische Dienst
- Secretaresse/Admin.Medewerkster Verkoop Ad Hoc
- Timmerman A (met vakopleiding)
- Vliegtuigplaatwerker A

Groep G 06

- Administratief Medewerker Stationsdienst
- Administratief Medewerker Traffic Vracht
- Afdelingssecretaresse Afdeling Vliegdienst
- Automonteur B
- Beheerder B Personeelsrestaurant Schiphol-Centrum
- Bekleder B
- Chef Bonded Stores I.F.S.
- Junior Medewerker Traffic Vracht Import
- Junior Secretaresse Leiding TD
- Medewerker B Financiële Administratie
- Medewerker B Traffic Passage
- Medewerker Baggage Services
- Medewerker D Platformdienst
- 1e Medewerker Facturering
- Medewerker Technisch Magazijn
- Monteur B (VOM/VOT-niveau)
- Monteur B Interieurendienst T.D.
- Platform Catering Supervisor
- Schilder-spuiter B
- Secretaresse Financiële Administratie
- Senior Medewerker Passenger Handling
- Senior Medewerker Ticket & Service-Desk
- Timmerman B
- Tracing-Officer
- Vliegtuigplaatwerker B



- Groep G 07
- Aankomend Indeler Cabinepersoneel
  - Aankomend Medewerker Bureau Passenger Services
  - Aankomend Medewerker Crew Control
  - Aankomend Medewerker Interne Controle
  - Assistent Hoofd Public Relations
  - Automonteur C
  - Bekleder C
  - Chef Crediteurenadministratie
  - Coördinator A (Ground Control)
  - Duty Catering Officer
  - Kassier A
  - Medewerker A Computerbestanden TD
  - Medewerker Bedrijfsbureau Catering Operations
  - Medewerker Bureau Navigatie
  - Medewerker C Financiële Administratie
  - 1e Medewerker IMPALA (Fin. Admin.)
  - Medewerker Inkoop
  - 1e Medewerker Interline (Fin. Admin.)
  - Medewerker MPR/SHRIMP (Fin. Admin.)
  - Medewerker Ticketing
  - Meewerkend Voorman Technisch Magazijn
  - Monteur C (VOM/VOT-niveau)
  - Monteur C Interieurendienst T.D.
  - Operationeel Assistent A
  - Plaatwerker C
  - Productieleider Non-Food I.F.S.
  - Red Cap/Loadmaster A
  - Schilder-spuiter C
  - Senior Medewerker Baggage Services
  - Timmerman C
  - Vliegtuigplaatwerker C

- Groep G 08
- Aankomend Grondwerktuigkundige
  - Aankomend Medewerker Dispatch Control
  - Aankomend Medewerker Engineering
  - Aankomend Medewerker Indeling Cockpitpersoneel
  - Aankomend Medewerker Vliegtechnische Zaken
  - Chef Expeditie Airline Catering
  - Indeler Cabinepersoneel
  - Junior Medewerker Materieelvoorziening
  - Junior Medewerker Werkvoorbereiding TD
  - Kassier B
  - Medewerker A Controllers afdeling
  - 1e Medewerker A Financiële Administratie
  - Medewerker A Interne Controle Afdeling
  - Medewerker B Computerbestanden TD
  - Medewerker Bureau Passage
  - Medewerker Crew Control
  - Meewerkend Voorman Interieurendienst T.D.
  - Monteur D (VOM-niveau)
  - Operationeel Assistent B
  - Plaatwerker D
  - Schilder-spuiter D
  - Senior Medewerker Traffic (B) Vracht Export
  - Senior Medewerker Traffic (B) Vracht Import
  - Senior Red Cap/Loadmaster B
  - Supervisor Baggage Services
  - Supervisor Passenger Handling
  - Supervisor Traffic Passage
  - Timmerman D
  - Vliegtuigplaatwerker D

- Groep G 09
- Aankomend Aircraft Performance Engineer
  - Aankomend Medewerker Systeemontwikkeling
  - Assistent Speciale Projecten
  - Chef Mechanische Werkplaats
  - Chef Plaatwerkerij
  - Chef Vluchtopbrengstenadministratie
  - Chef Werkplaats Speciale Projecten
  - Grondwerktuigkundige
  - Hoofd Magazijnen T.D.
  - Indeler Cockpitpersoneel
  - Inkoper TD
  - Loadcontroller
  - Medewerker B Controller-afdeling
  - 1e Medewerker B Financiële Administratie
  - Medewerker B Interne Controle Afdeling
  - 1e Medewerker B.G.D.
  - Medewerker Dispatch Control
  - Medewerker Engineering A
  - Medewerker Logistiek A / Operations Officer A
  - Medewerker Materieelvoorziening
  - 1e Medewerker Verkoopadministratie
  - Medewerker Vliegt Technische Zaken
  - Medewerker Werkvoorbereiding
  - Projectleider Interieurendienst T.D.
  - Senior Indeler Cabinepersoneel
  - Scheduler TD
- Groep G 10
- Aankomend Computer Operator
  - Aircraft Performance Engineer
  - Chef Afdeling Algemene Administratie
  - Chef Flightplanning
  - Inspecteur/Controleur
  - Inkoper Diensten (Logistiek)
  - Medewerker C Controller-afdeling
  - Medewerker Engineering B
  - 1e Medewerker Interne Controle Afdeling
  - Medewerker Logistiek B / Operations Officer B
  - 1e Medewerker Salarisadministratie
  - Platformsupervisor
  - Quality Auditor (TD)
  - Senior Indeler Cockpitpersoneel
  - Senior Medewerker Planning & Scheduling TD
  - Senior Medewerker Werkvoorbereiding
  - Stafmedewerker Speciale Financiële Projecten
  - Systems Engineer Vliegdiens
  - Voorman Werkplaats(en)
  - Weight & Balance Engineer Vliegdiens
- Groep G 11
- Chef Interne Controle Afdeling
  - Chef Werkplaatsen
  - Computer Operator
  - Hoofd Afdeling Materieelvoorziening
  - Manager Planning & Scheduling TD
  - 1e Medewerker Controller Afdeling
  - Project Engineer TD
  - Projectleider Lijndienst
  - Senior Systeemanalist
  - Werkmeester Algemene Dienst

- Groep G 12
- Aankomend Systeem Programmeur
  - Controller Logistiek
  - Groepsmanager Engineering (plv. Hoofd)
  - Senior Computer Operator
  - Senior Systeemanalist A
  - Werkmeester Interieurendienst & Supporting Shops
  - Werkmeester Lijndienst
- Groep G 13
- Assistent Hoofd Operations (mentortaken)
  - Senior Systeemanalist B
  - Senior Systeemontwerper
  - Systeemprogrammeur A
- Groep G 14
- Chef Logistiek
  - Operational Planning Medewerker
  - Senior Systeemontwerper A
  - Systeemprogrammeur B
- Groep G 15
- Senior Systeemontwerper B
  - Senior Systeemprogrammeur

**BIJLAGE 5 (gereserveerd)**

**BIJLAGE 6 ONKOSTENVERGOEDING BIJ VERBLIJF BUITEN DE STANDPLAATS (LANDEN EN SCHALEN)**

Schaalindeling

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

In country	Use
France	I
Germany	I
• FRA	EUR68
Greece	I
• ATH	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	G
• NBO	2 x D
South Korea	2 x E
Kuwait	H
Latvia	E
Luxembourg	EUR68
Madeira Is.	H
Malaysia	G
Maldives	J
Malta	E
Mexico	H
• CUN	2 x D
• MEX	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

Als het toepasselijke land niet is opgenomen in bovenstaande schaalindeling dan zullen de volgende generieke waarden worden gebruikt:

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

Gebruik van de schalen:

In het geval dat men verblijft op een buiten-station 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.

Voorbeeld:

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 = 5 dagen 7 uur. Dit bepaalt de vergoeding.

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.

E – scale		USD 42.-													Ⓢ Minimum: USD 19.-	
hh:mm up to and incl.	DAYS															
	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.



F – scale		USD 47.-														Ⓢ Minimum: USD 22.-
hh:mm	up to and incl.	DAYS														
		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	

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

G – scale		USD 52.-														① Minimum: USD 24.-
hh:mm up to and incl.		DAYS														
		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	

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

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.

I – scale	USD 62.-														① Minimum: USD 29.-
hh:mm up to and incl.	DAYS														
	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.

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.

## BIJLAGE 7 OVERZICHT ACTUEEL GELDENDE BEDRAGEN EN KOSTENVERGOEDINGEN

Deze bijlage geeft een overzicht van de belangrijkste actueel geldende bedragen en kostenvergoedingen die conform deze CAO van toepassing zijn.

<u>Artikel</u>	<u>Onderwerp</u>	<u>Bedrag / Vergoeding</u>
7.4	<b>Maximale ODT</b>	Ploegentoeslag wordt betaald over het salaris, echter niet meer dan over € 2.000
7.9	<b>BHV toeslag</b>	€ 16,16 per maand (per jaar achteraf te betalen)
7.10	<b>Consignatievergoeding</b>	ma 07.00 tot vrij 24.00 € 1,64 p/u (was € 1,62) za 00.00 tot za 24.00 € 3,29 p/u (was € 3,24) zo 00.00 tot ma 07.00 € 3,83 p/u (was € 3,77)
9.1	<b>Reiskosten woon-werk</b>	€ 0,19 p/km  carpool vergoeding € 0,28 p/km
9.2	<b>Extra reiskosten bij extra opkomst</b>	netto extra tegemoetkoming € 6,35
9.3	<b>Zakelijke reizen in Nederland</b>	reiskostenvergoeding € 0,26 p/km (€ 0,19 onbelast en € 0,07 belast via salarisadministratie uit te betalen)  onkostenvergoeding bij werkzaamheden van ≥ 6 uur p.d. op Zestienhoven € 4,54  vergoeding bij dienstreizen ontbijt € 5,00 lunch € 8,75 diner € 17,50 kleine verteringen € 5,00

Januari 2009

## WETSTEKSTEN behorende bij de CAO

### BURGERLIJK WETBOEK

#### **Artikel 7:627**

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

#### **Artikel 7: 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 eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
  - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 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 voor 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 het huishouden.

**Artikel 658a lid 1**

1. De werkgever bevordert ten aanzien van de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, de inschakeling in de arbeid in zijn bedrijf. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en in het bedrijf van de werkgever geen andere passende arbeid voorhanden is, bevordert de werkgever, gedurende het tijdvak waarin de werknemer jegens hem recht op loon heeft op grond van artikel 629, artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de inschakeling van de werknemer in voor hem passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever.



### **Artikel 660a**

De werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, is verplicht:

- a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 658a lid 2;
- b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
- c. passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.

### **Artikel 670 uittreksel**

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
  - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
  - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Centrale organisatie werk en inkomen, genoemd in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.
3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van:
  - 1° een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;(...)  
Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.
5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.

### **Artikel 670b**

1. De artikelen 670 en 670a zijn niet van toepassing bij een opzegging gedurende de proeftijd of wegens een dringende reden.
2. De leden 1 tot en met 9 van artikel 670 en artikel 670a zijn niet van toepassing indien de werknemer schriftelijk met de opzegging instemt of indien de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming,

waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is. De opzegging wegens beëindiging van de werkzaamheden kan evenwel niet betreffen de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg.

3. Artikel 670, lid 1, aanhef en onder a, is niet van toepassing, indien de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, zonder deugdelijke grond weigert:

- a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
- b. passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
- c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel artikel 71a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

#### **Artikel 7: 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 7: 674**

1. De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de werknemer.
2. Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
5. Lid 2 geldt niet indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

#### **Artikel 7: 677**

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

De werknemer kan in die gevallen gedurende twee maanden na de opzegging van de arbeidsovereenkomst een beroep doen op de vernietigingsgrond. Het beroep op de vernietigingsgrond geschiedt door kennisgeving aan de werkgever. Artikel 55 van Boek 3 is niet van toepassing.

#### **Artikel 7: 678**

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