

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (CAO)
AIRCRAFT FUEL SUPPLY B.V. (AFS)
Ingaande 1 januari 2014

1. a. **Partijen bij de CAO zijn:**
Aircraft Fuel Supply B.V. de werkgever als partij ter ene zijde, hierna te noemen AFS en FNV Bondgenoten als partij ter andere zijde, hierna te noemen Bondgenoten.

b. **Duur:**
De overeenkomst gaat in op 1 januari 2014 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2018.
2. **Werknemers:**
Vrouwelijke en mannelijke werknemers in dienst van AFS in de vestiging Schiphol en omstreken.
3. **Loonontwikkeling:**
 - a. Het salaris bij een leeftijd of een aantal functie jaren zoals opgenomen in bijlagen I en II. In deze salarissen is begrepen een verhoging van 1,4% per 1 maart 2013 (over 2012). Over het vastgestelde functie-salaris wordt ploegentoeslag betaald.
 - b. Gedurende de looptijd van de cao wordt het systeem van de CBS loonontwikkeling gevolgd, waarbij telkens per en in de maand maart van het kalenderjaar over het voorgaande kalenderjaar over alle cao's exclusief bijzondere beloningen de loonontwikkeling wordt vastgesteld en met ingang van die maand uitbetaald. De afronding is tot één decimaal achter de komma, conform publicatie op de website van het CBS. Uitbetaling vindt dus plaats in en per eind maart 2015, 2016, 2017, 2018 en 2019.
 - c. Als gevolg van de vorige cao (looptijd 1 januari 2009 tot en met 31 december 2013) zal de loonontwikkeling over 2013 op dezelfde wijze (CBS) in maart 2014 worden vastgesteld.
 - d. De berekening van de loonsverhoging zal jaarlijks met de kaderleden worden besproken.
 - e. Omdat de loonontwikkeling gedurende looptijd van deze cao gemaximeerd is op de jaarmutatie van alle (totaal) cao's van het CBS exclusief bijzondere beloningen zal de indexering van de pensioenrechten overeenkomstig deze jaarmutatie plaatsvinden (zie artikel 21).



f. Over het jaar 2012 wordt een éénmalige, niet pensioendragende, uitkering gegeven van 1,4% over het jaarsalaris van 2012. Dit wordt uitbetaald voor 31 december 2013.

g. De werknemer die op 1 januari 2011 in dienst was bij AFS ontvangt op het moment dat hij / zij de leeftijd van 55 jaar bereikt jaarlijks tot het 65-ste jaar (niet cumulatief) een toeslag van 1,5% van het gemiddeld jaarinkomen van een operator. Deze toeslag is niet pensioengevend. De toeslag kan worden gebruikt voor pensioensparen en / of het kopen van verlofdagen.

Maandsalaris:

Is 1/12 van het jaarsalaris.

Jaarinkomen:

Jaarsalaris, 13e maand, ploegentoeslag en vakantiegeld.

Uursalaris:

Het uursalaris bedraagt als volgt:

- a) voor werknemers in 5 ploegendienst: 0,665% van het maandsalaris;
- b) voor werknemers in 3 ploegendienst: 0,659% van het maandsalaris.

Waarneming hogere functie:

De werknemer die langer dan drie aaneengesloten kalender weken tijdelijk een hogere functie in volledige waarneming vervult, ontvangt voor de periode erna en zolang de waarneming duurt een toeslag die gelijk is aan het verschil tussen diens salaris en het salaris behorende bij de hogere functie zoals opgenomen in de bijlagen I en II bij deze CAO.

4. **Uitbetaling:**

Aan het einde van elke kalendermaand ontvangt de werknemer het maandsalaris met de hem/haar ingevolge deze CAO toekomende toeslagen, tenzij anders vermeld.

5. **Actieve dienst:**

Onder "actieve dienst" in de zin van de artikelen 9 (uitkering 13e maand), 10 (vakantietoeslag), 16 (vakantie) en 22 (pensioenregeling) wordt tevens verstaan: afwezigheid gedurende het dienstverband wegens vakantie, ziekte of ongeval en herhalingsoefeningen voor de militaire dienst.

6. Dienstverband:

1. De arbeidsovereenkomst: tussen AFS en de werknemer wordt voor onbepaalde tijd aangegaan tenzij schriftelijk anders overeengekomen.
2. Begin en einde dienstverband: van een proeftijd is sprake als die schriftelijk is overeengekomen. AFS verstrekt een schriftelijke aanstelling en een exemplaar van de CAO. In de aanstellingsbrief wordt o.a. het salaris vermeld.
3. Indien AFS wegens slapte in het bedrijf of wegens reorganisatie of wegens wijziging in het dienstrooster tot maatregelen denkt te moeten overgaan, welke tot ontslag van werknemers zullen leiden, zal zij vroegtijdig en ruimschoots vóór invoering van deze maatregelen overleg plegen met Bondgenoten, teneinde de daaruit voor de werknemers resulterende sociale gevolgen te bespreken.

7. Bonus voor werknemers op maximum:

Werknemers die gedurende een periode van 3 jaar, gerekend vanaf 1 juli van enig jaar, het maximum salaris hebben ontvangen, zullen in aanmerking komen voor een bonus ter grootte van een half maandsalaris. Na het toekennen van een bonus zal een volgende bonus krachtens deze regeling eerst weer na een periode van 3 jaar worden toegekend.

8. Voormalige premiespaarregeling:

Deze regeling is per 1 januari 2004 niet langer fiscaal gefacilieerd. Daarmee is er geen sprake meer van voordeel voor AFS of werknemers. De loonruimte die hiermee samenhangt, is bestemd voor de werknemers van AFS die aan deze regeling deelnamen. Over de jaren 2004 en 2005 heeft AFS deze regeling gecontinueerd.

Het bruto bedrag dat AFS op jaarbasis in 2003 per deelnemer aan de premiespaarregeling betaalde (€ 504), zal door AFS vanaf 1 januari 2006 jaarlijks aan iedere deelnemer worden betaald als éénmalige uitkering bij het salaris van december. In geen geval is dit bedrag pensioengevend.

9. Uitkering 13e maand:

1. Bij de salarisbetaling over de maand december ontvangt de werknemer, die het gehele kalenderjaar in actieve dienst is geweest een uitkering ter grootte van één maandsalaris, zoals dit per december van dat jaar voor hem/haar geldt.
2. Bij aanvang dan wel beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar zal uitbetaling plaatsvinden naar rato van de maanden actieve diensttijd in de periode waarover uitbetaling wordt berekend. Bij beëindiging van de dienstbetrekking zal de betaling geschieden met de laatste salarisbetaling op basis van het salaris geldend op de laatste dag van de dienstbetrekking.

10. Vakantietoeslag:

1. Bij de salarisbetaling over de maand april ontvangt de werknemer die het gehele tijdvak van 1 mei van het voorafgaande jaar tot en met 30 april van het lopend jaar in actieve dienst is geweest, een vakantietoeslag ter grootte van 1 maandsalaris, met dien verstande dat deze toeslag niet lager zal zijn dan €1.611,47 op fulltime basis.
2. Indien het dienstverband niet gedurende de gehele in het vorige lid bedoelde periode heeft voortgeduurd zal uitbetaling plaatsvinden naar rato van de actieve diensttijd in die periode op basis van het laatstgenoten salaris.

11. Arbeidstijd:**1. Duur:**

De gemiddelde werktijd per week bedraagt:

- a) voor werknemers in 5 ploegendienst: 34,7 uur inclusief 0,5 uur doorbetaalde schafttijd;
- b) voor werknemers in 3 ploegendienst: 35 uur inclusief 0,5 uur doorbetaalde schafttijd.

2. Deeltijd

2.1 Deeltijdwerk is in beginsel mogelijk in alle functies en op alle niveaus.

2.2 Een verzoek van een werknemer om zijn/haar arbeidsduur te verkorten wordt positief gehonoreerd als dit verzoek aan de navolgende voorwaarden voldoet:

- De werktijd in deeltijd dient tenminste 50% te zijn van de normaal geldende gemiddelde werkweek;
- Het verzoek zodanig tijdig wordt ingediend dat dit tenminste 4 maanden voor de gewenste ingangsdatum waarop het deeltijdcontract ten behoeve van betrokkene moet gaan gelden aan AFS is kenbaar gemaakt;

2.3 Een deeltijd dienstbetrekking is in verband met de personele bezetting als gevolg van een deeltijdtoekenning niet zonder meer terug te brengen naar een gewijzigde deeltijd dienstbetrekking met meer uren dan wel een fulltime dienstbetrekking;

2.4 Bij deeltijd dienstbetrekking worden honorering en vakantierechten naar rato aangepast.

3. Dienstrooster

De diensten worden gelopen volgens de opgestelde roosters zoals opgenomen in bijlagen VI. Deze roosters kunnen gedurende de looptijd van deze CAO in overleg met de Personeelsvertegenwoordiging (PVT) van AFS gewijzigd worden.

12. **Ploegendienst:**

12.1. Voor werknemers in 5 ploegendienst wordt een ploegentoeslag gegeven van 32% op het maandsalaris. Voor werknemers in 3 ploegendienst wordt een ploegentoeslag gegeven vanaf 1 januari 2003 van 29% op het maandsalaris. Vanaf 1 januari 2004 wordt een ploegentoeslag van 26% gegeven.

Werknemers van 55 jaar en ouder, die om organisatorische of medische redenen worden overgeplaatst naar dienstroosters met minder ongunstigheid, behouden de op het moment van overplaatsing geldende ploegendiensttoeslag. Indien sprake is van overplaatsing naar lager gewaardeerde arbeid, zal het jaarsalaris van de betrokkene gehandhaafd worden. Afgezien van algemene schaalverhogingen zal dit jaarsalaris alleen nog kunnen stijgen indien het voor de lagere functie geldende maximum nog niet is bereikt.

12.2. In afwijking van het voorgaande lid werken de drie Wachtchefs in een 3 ploegendienst en krijgen een ploegentoeslag van 32% van het maandsalaris. In verband met het 12 keer per kalenderjaar minder op dienst komen, zullen de drie Wachtchefs 104 flexibele terugkomuren op afroep van AFS per kalenderjaar buiten het rooster om komen werken. Voor deze flexibele terugkomuren ontvangen de drie Wachtchefs geen enkele (extra) vergoeding, behalve de reiskosten. Nadere regels over deze terugkomdagen / terugkomuren kunnen gedurende de looptijd van deze cao in overleg met de Personeelsvertegenwoordiging (PVT) van AFS worden afgesproken en gewijzigd. Zodra AFS en de PVT inzake de Wachtchefs afspreken dat zij weer regulier in de 5 ploegendienst gaan werken, zijn de 104 flexibele terugkomuren en het volgende lid van dit artikel niet langer van toepassing.

12.3. Indien het saldo van 104 flexibele terugkomuren per Wachtchef, wegens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid of andere in de persoon van de Wachtchef gelegen redenen, niet of niet volledig tussen 1 januari en 31 december van een kalenderjaar conform de afspraken tussen AFS en PVT is gewerkt, zal AFS deze niet gewerkte flexibele terugkomuren per 1 januari van het kalenderjaar daarop zo veel als mogelijk verrekenen met het saldo aan bovenwettelijke vakantiedagen van de betreffende Wachtchef.

13. **Overwerk:**

1. Definitie:

Onder overwerk wordt verstaan:

- a. De uren gedurende welke in opdracht van AFS wordt gewerkt boven de voor werknemer volgens zijn/haar dienstrooster te werken uren;
- b. De uren gedurende welke in opdracht van AFS wordt gewerkt op dagen, waarop men volgens dienstrooster vrijaf zou hebben.

2. Toeslag:

Voor ieder overwerk uur wordt boven het uursalaris de volgende in procenten van het uursalaris uitgedrukte toeslag betaald:

- a. op maandag t/m zaterdag 50%
- b. op zondag 100%
- c. op feestdagen vallende op:
 - maandag t/m vrijdag 100%
 - zaterdag of zondag 200%

Indien een werknemer voor het verrichten van overwerk in opdracht van AFS extra naar het bedrijf moet komen, ontvangt hij/zij hiervoor een extra vergoeding van 1½ uursalaris.

3. Compensatie:

Vergoeding in tijd voor overwerk vindt plaats:

- a. indien dit krachtens wettelijk voorschrift noodzakelijk is;
- b. op verzoek van de werknemers, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

In geval van compensatie in vrije tijd bestaat geen aanspraak op het onder 2. bedoelde uursalaris, maar wel op de onder 2. vermelde toeslag.

- 4. Vergoeding in tijd vindt eventueel plaats, echter alleen in het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Als het niet mogelijk blijkt, de tijd-voor-tijd uren binnen 3 maanden op te nemen, te tellen vanaf de datum waarop het overwerk plaatsvond, worden deze uren alsnog uitbetaald.
- 5. AFS zal alles in het werk stellen om overwerk te beperken. Er mag geen sprake zijn van structureel overwerk.

14. Verschoven uren:1. Definitie:

Onder "verschoven uren" wordt verstaan:

alle uren waarmee het aanvangstijdstip van een dienst op een bepaalde dag op verzoek van AFS wordt vervroegd of verlaat ten opzichte van het aanvangstijdstip dat volgens rooster voor betrokkene voor die dag geldt.

2. Toeslag verschoven uren:

Voor elk verschoven uur zal een toeslag worden betaald van 25% van het uursalaris.

3. Extra ongunstigheid:

Indien door de verschuiving ongunstiger wordt gewerkt dan in de oorspronkelijke dienst volgens dienstrooster, wordt voor deze meerdere ongunstigheid naast de in het vorige lid genoemde toeslag een extra toeslag betaald volgens onderstaand schema:

- 25% voor arbeidsuren op maandag t/m vrijdag tussen 6 en 7 uur en tussen 18 en 20 uur;
- 50% voor arbeidsuren op maandag t/m vrijdag tussen 0 en 6 uur en tussen 20 en 24 uur;
- 50% voor arbeidsuren op zaterdag tussen 0 en 24 uur;
- 100% voor arbeidsuren op zondag tussen 0 en 24 uur.

15. Algemeen erkende feestdagen:

1. Definitie:

Onder "algemeen erkende feestdagen" wordt verstaan:

Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, beide Kerstdagen, de Koningsdag of de dag welke voor de viering daarvan is aangewezen, alsmede 5 mei.

2. Dienst volgens rooster:

Indien, volgens rooster, op een feestdag dienst moet worden gedaan, zal voor de gewerkte uren een toeslag worden betaald van 100% van het uursalaris per gewerkt uur. Bovendien wordt:

- voor feestdagen vallend op één van de dagen van maandag t/m vrijdag een vervangende vrije dag toegekend;
- voor de gewerkte uren op een feestdag vallend op zaterdag een extra toeslag van 50% van het uursalaris per gewerkt uur toegekend.

Als de werknemer er de voorkeur aan geeft op die feestdag niet te werken, zal dit, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, worden toegestaan. In het voorkomende geval is het hierna onder 3. gestelde van kracht.

3. Roostervrij:

Voor een feestdag vallende op één van de dagen maandag t/m vrijdag waarop volgens rooster geen dienst wordt gedaan, wordt een vervangende vrije dag toegekend.

4. Dienst buiten rooster:

Voor de diensturen op een feestdag buiten het voor betrokkene geldende rooster zal de overwerkvergoeding worden betaald zoals opgenomen in artikel 13 punt 2c.

16. **Vakantie:**

1. De werknemer die het gehele kalenderjaar in actieve dienst is, heeft - met behoud van het salaris plus vaste toeslagen - de volgende vakantierechten:

a. Alle werknemers:

Leeftijd bij het einde van het kalenderjaar	Aantal dagen
t/m 34 jaar	25
35 t/m 39 jaar	26
40 t/m 44 jaar	27
45 t/m 49 jaar	28
50 jaar en ouder	29

b. Werknemers t/m 18 jaar:

Leeftijd bij het einde van het kalenderjaar	Aantal extra dagen
t/m 18 jaar	2

2. Voor de werknemer, die niet het gehele kalenderjaar in actieve dienst is, wordt het aantal vakantiedagen vastgelegd naar rato van de maanden actieve diensttijd in dat kalenderjaar.

Bij de op basis hiervan verkregen uitkomst, worden gedeelten van een dag naar boven afgerond tot een volle dag.

3. Als regel zullen 3 weken aaneengesloten kunnen worden opgenomen. Het bedrijfsbelang, daarbij inbegrepen veiligheidsoverwegingen, kan er echter de oorzaak van zijn dat het tijdvak dat aaneengesloten kan worden opgenomen korter zal zijn. De aaneengesloten vakantie dient de werknemer in overleg met de overige werknemers in de ploeg aan te vragen voor 15 maart van enig jaar. De datum van 15 maart kan in overleg met de PVT worden gewijzigd. Bij de toekenning zal zoveel mogelijk rekening gehouden worden met schoolgaande kinderen en/of partner(s) die in het onderwijs werkzaam zijn. Tevens zullen de werknemers die tijdig hun opgave hebben gedaan altijd voorrang verkrijgen t.o.v. degenen die daar niet aan voldaan hebben. AFS zal binnen de termijn van 14 dagen na sluiting van de opgave-datum de toekenningsbeslissing aan de werknemers kenbaar maken.

4. In geval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van de werknemer dan wel de werknemer wegens een dringende reden wordt ontslagen, heeft AFS het recht teveel genoten vakantiedagen te verrekenen met het salaris.
5. Het recht op wettelijke vakantiedagen kan nimmer worden vervangen door een uitbetaling in geld, behalve in het kalenderjaar waarin de dienstbetrekking wordt beëindigd.
6. De werknemer bouwt tijdens arbeidsongeschiktheid vakantiedagen op over maximaal 1 jaar. Hierbij wordt uitgegaan van het laatste ziektejaar.
7. AFS zal geen overeenkomsten met werknemers afsluiten met als strekking om bij ziekte één of meer vakantiedagen af te boeken, noch zal AFS in het/een arbeidsreglement een bepaling met die strekking opnemen. In overleg met FNV Bondgenoten worden bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid afwijkende regels toegepast betreffende opname van vakantiedagen. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt overeenkomstig de geldende regels een volledige vakantiedag in mindering gebracht wanneer een werknemer een vakantiedag opneemt ongeacht het percentage arbeidsongeschiktheid.
8. Wettelijke vakantiedagen dienen als regel te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin deze rechten zijn verworven. Bovenwettelijke vakantiedagen kunnen 5 jaar lang gespaard worden. Opname van de bovenwettelijke vakantiedagen gebeurt in overleg met de werkgever.

17. **Kort verzuim:**

1. Over perioden van binnen de diensttijd noodzakelijk kort verzuim wordt het salaris inclusief de ploegentoeslag doorbetaald. Het kort verzuim komt niet in mindering op de vakantiedagen. In de volgende gevallen wordt kort verzuim verleend gedurende de daarbij genoemde periode:
 - a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis: bij het overlijden van de partner of van een tot het gezinsverband behorend kind van de werknemers.
 - b. over twee dagen:
 - bij huwelijk van de werknemer;
 - bij overlijden van een niet onder a. genoemd kind van de werknemer;
 - bij het overlijden van één der ouders of schoonouders van de werknemer;
 - bij bevalling van de partner van de werknemer; op te nemen binnen 4 weken na de bevalling.

- c. over één dag:
- bij 25- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders en schoonouders;
 - bij huwelijk van één der ouders, één der schoonouders, een broer, een zuster, een zwager, een schoonzuster, een kind, een kleinkind van de werknemer;
 - bij het overlijden of het bijwonen van een begrafenis van één der grootouders, een zuster, een broer, een schoonzuster, een zwager, een schoondochter, een schoonzoon, een kleinkind van de werknemer;
 - bij keuring van de werknemer voor militaire dienst;
 - bij priesterwijding van een zoon of broer van de werknemer;
 - bij grote professie van een kind, broer of zuster van de werknemer;
 - bij verhuizing.
- d. over een halve dag bij ondertrouw van de werknemer;
- e. over een naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste één dag bij vervulling door de werknemer ener wettelijk voorschrift of door de Overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, buiten schuld van de werknemer, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen.
- f. over een naar redelijkheid vast te stellen aantal dagen bij het overlijden van één der ouders of schoonouders alsmede kinderen wanneer werknemer de zaken betreffende overlijden en uitvaart dient te verzorgen.
2. AFS zal - wanneer een werknemer opgeroepen wordt voor herhalingsoefeningen in militaire dienst - het militair inkomen plus eventuele inkomensvergoeding aanvullen tot 100% van het salaris plus ploegentoeslag.
3. AFS zal - wanneer naar haar oordeel de bedrijfsomstandigheden zulks toelaten - aan werknemers, op schriftelijk verzoek van de vakvereniging, verzuim met doorbetaling van salaris met ploegentoeslag toestaan voor het deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakvereniging, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de statuten van de vakvereniging voorgeschreven bijeenkomsten van statutair voorziene organen.

18. **Uitkering bij ziekte en ongeval:**

1. Als grondslag voor uitkeringen tijdens de eerste twee ziektejaren geldt het salaris van de werknemer verhoogd met de vaste toeslagen, dat hij zou hebben ontvangen als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
De werknemer, die wegens ziekte ongeschikt is om zijn arbeid te verrichten ontvangt gedurende de eerste 12 maanden 100% van de grondslag en gedurende de volgende 12 maanden 70 % van de grondslag. De werknemer komt gedurende de tweede periode van 12 maanden in aanmerking voor een aanvulling tot 100 % van de grondslag indien en voorzover hij naar het oordeel van de door AFS ingeschakelde arbodienst, op basis van relevante rechtsregels (o.a. Wet verbetering Poortwachter), optimaal meewerkt aan herstel en reïntegratie. Deze aanvulling wordt ook toegekend aan werknemers van wie reïntegratie door de aard van de ziekte niet meer te verwachten is. AFS volgt in principe het advies van de arbodienst wanneer sprake is van al dan niet optimaal meewerken aan herstel en reïntegratie.
Als het UWV bij de aanvraag van een WIA-uitkering vaststelt, dat AFS onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft gedaan en de loondoorbetalingsverplichting verlengt, zal AFS gedurende de door het UWV vast te stellen periode van verlenging en maximaal 1 jaar 100 % van de grondslag betalen.
Deze regeling is ook van toepassing indien AFS en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
De pensioenopbouw wordt gedurende de eerste twee ziektejaren en een eventuele periode van verlenging voortgezet op basis van de grondslag.
2. De hierboven onder 1. bedoelde doorbetaling alsmede de betaling van het op de periode van afwezigheid betrekking hebbende deel van de 13e maand en de vakantietoeslag zijn niet verschuldigd, indien en voor zover de werknemer terzake van zijn/haar ziekte dan wel uit hoofde van een hem/haar overkomen ongeval jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens derving van inkomsten kan doen gelden. In dit geval zal AFS niettemin de bovengenoemde betalingen, met inachtneming van het hierna in 3. bepaalde aan de werknemer doen, doch alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding. De werknemer wordt geacht zich te hebben verbonden zijn/haar recht op schadevergoeding ten belopen van het bedrag van het voorschot aan AFS te zullen cederen en is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie en overige vereiste verklaringen op eerste vordering van AFS te ondertekenen. AFS zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.

3. De werknemer moet zich bij arbeidsongeschiktheid houden aan de gedragsregels in het AFS Verzuimreglement. Het niet naleven van wettelijke verplichtingen of deze gedragsregels kan gevolgen hebben voor de salarisbetaling, de betaling van wettelijke en aanvullende uitkeringen op basis van dit artikel en het dienstverband van de werknemer. De werknemer is verplicht mee te werken als AFS in verband met zijn arbeidsongeschiktheid bij derden een vordering tot schadevergoeding wil instellen. Als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van opzet of grove schuld van de medewerker komt deze niet in aanmerking voor aanvullende uitkeringen op grond van deze regeling.

AFS wenst het Verzuimreglement uit te breiden tegen de achtergrond van de terugtrekkende overheid en de grotere verantwoordelijkheid van AFS als werkgever en de werknemers. AFS zal daarom een nieuw Verzuimreglement vaststellen na overleg met de PVT AFS. Dit betekent dat Bijlage IX per datum ondertekening van deze CAO niet langer onderdeel is van het overleg tussen AFS en FNV Bondgenoten. Bijlage IX blijft intern van kracht tot het moment dat AFS na overleg met de PVT AFS een nieuw Verzuimreglement heeft vastgesteld.

4. Reïntegratie (Wet Verbetering Poortwachter)

Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij ondermeer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passend werk schriftelijk vast te leggen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer om een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.

Indien vaststaat dat in het bedrijf van werkgever geen passende arbeid voorhanden is voor de arbeidsongeschikte werknemer, bevordert de werkgever de inschakeling van deze werknemer in de arbeid in het bedrijf van een andere werkgever. De werkgever voldoet hiermee aan goed werkgeverschap

In de periode welke ligt tussen de weigering van het aanbod en de uitslag van de second opinion, verstrekt de werkgever voorschotten tot 100% van het laatst verdiende inkomen. Indien de werknemer volgens de UWV het aanbod ten onrechte heeft geweigerd, heeft de werkgever het recht de voorschotten te verrekenen en/of terug te vorderen voor de periode dat de werknemer ten onrechte niet heeft gewerkt.

19. **WGA – hiaat en aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering:**

1. AFS heeft ten behoeve van haar werknemers een zogenaamde WGA hiaat verzekering afgesloten. Het verzekerde bedrag per werknemer is gebaseerd op het aanvullen van de wettelijke uitkering tot ten hoogste 70% van het laatst verdiende loon van de desbetreffende werknemer tot de WIA-loongrens. Eén en ander is echter afhankelijk van de mate van arbeidsgeschiktheid en restverdiencapaciteit.
2. Naast genoemde verzekering heeft AFS ten behoeve van haar werknemers, voor het gedeelte van het jaarinkomen dat uitstijgt boven de WIA loongrens (vanaf 1 juli 2006 is deze gesteld op € 44.456,-) een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten welke afhankelijk is van de mate waarin de werknemer nog werk kan verrichten. De verzekering vult aan tot een maximum van 80% van het jaarinkomen dat uitstijgt boven de WIA loongrens. Verder gelden de bepalingen uit de collectieve WGA –exedentverzekering. Daarnaast is er eveneens sprake van een aanvulling van 10% van het salaris voor de mensen waarbij het salaris niet hoger is dan € 43.848,-.

De kosten van beide verzekeringen neemt AFS voor haar rekening met dien verstande dat AFS krachtens de wet 50% van de WGA premie middels een netto inhouding op de werknemer kan verhalen. Er kunnen zich omstandigheden in de toekomst voordoen die AFS zullen nopen hiervan gebruik te maken.

20. **Ziektekostenverzekering:**

AFS biedt een collectieve zorgverzekeringspolis aan via een ziektekostenverzekeraar. Ingangsdatum is 1 januari 2006 en betreft een basispakketpolis.
AFS verstrekt een bijdrage per werknemer per jaar van € 240,- euro (per maand € 20,-).

21. **Einde arbeidsovereenkomst, AOW en pensioen**

1. De arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist, met ingang van de dag dat de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt.
2. De werknemer neemt deel aan een pensioenregeling. De voorwaarden van deze pensioenregeling zijn vastgelegd in het AFS pensioenreglement. In dit reglement wordt de pensioenleeftijd vervangen door de wettelijke pensioenrichtleeftijd.

3. Het pensioenopbouwpercentage beweegt vanaf 1 januari 2014 automatisch mee met het wettelijk en fiscale maximum. Per 1 januari 2014 is een middelloonregeling van toepassing die gebaseerd is op een opbouwpercentage van 2,15% en een voorwaardelijke indexering. Voor de looptijd van deze cao is de jaarlijkse indexering van de pensioenen gelijk aan de jaarmutatie van alle (totaal) cao's van het CBS exclusief bijzondere beloningen. De kosten van de pensioenregeling zijn voor rekening van werkgever. Over de kostenverdeling van de pensioenregeling kan AFS na afloop van deze cao nieuwe voorstellen doen. Na de looptijd van de cao is indexering van de pensioenrechten (mede) afhankelijk van te maken afspraken over de loonontwikkeling.

4. AFS krijgt het mandaat om zonder nader overleg te beslissen over de pensioenuitvoerder waarbij er vanuit wordt gegaan dat de kwaliteit van de uitvoering niet verminderd.

5. Door middel van het door AFS met ZwitserLeven overeengekomen Nabestaande Overbruggingspensioen zijn de werknemers verzekerd tegen de nadelige gevolgen van de invoering van de Algemene nabestaandenwet (Anw) ten opzichte van de afgeschafte Algemene Weduwen- en Wezenwet. De premie voor het Nabestaande Overbruggingspensioen komt voor rekening van de werknemers. Nieuwe werknemers dienen verplicht hier aan mee te doen.

22 **Duurzame inzetbaarheid en Vitaliteitsfonds**

1. Het beleid van AFS is er op gericht dat werknemers duurzaam inzetbaar blijven. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer(s) om hieraan structureel aandacht te besteden. Deze inspanningen richten zich in eerste instantie op de ontwikkeling in de eigen functie en evenzeer op mogelijke toekomstige andere functies liefst binnen AFS.

2. Om het duurzaamheidsbeleid verder invulling te geven wordt een nieuw fonds opgericht: het AFS Vitaliteitsfonds.

De werknemer stort 0,5% van zijn jaarsalaris in het fonds. De werkgever compenseert de werknemer hiervoor jaarlijks met een loonsverhoging van 0,5%, welke niet pensioendragend is. Daarnaast stort de werkgever een bedrag in dit fonds dat gelijk is aan de gezamenlijke bijdragen van de werknemers. Dit is van toepassing gedurende de looptijd van de cao.

3. De uitwerking en invulling van de maatregelen gebeurt door werkgever in overleg met de PVT van AFS.

4. Van de werknemers wordt een actieve bijdrage gevraagd aan het mede vormgeven en uitwerken van het duurzame inzetbaarheidsbeleid.

23. **Jubileumgratificatie:**

AFS zal bij 25 en 40 jarig jubileum een uitkering doen ter grootte van 1/12 van het jaarinkomen. Deze uitkering is volgens de huidige wetgeving vrij van fiscale- en sociale inhoudingen.

24. **Vergoeding bij verlengde arbeidstijd:**

Bij diensttijden van meer dan 12 uur €4,54

25. **Fiscaal vrije vergoeding bij diverse diensten:**

Er wordt een vergoeding betaald van €0,68 per gewerkte nachtdienst en €1,13 per gewerkte middag- of avonddienst. Voor zover de wetgeving dit toelaat, is deze vergoeding vrijgesteld van belasting en/of premie sociale verzekering.

26. **Scholing:**

Onderscheid wordt gemaakt tussen verplichte functionele scholing en vrijwillige scholing die in het belang is van de functie. Wat tijdsvergoeding betreft geldt het volgende:

a. verplichte functionele scholing

De verplichte functionele scholing komt, indien deze buiten het voor betrokkene geldende rooster plaatsvindt, voor 100% vergoeding in aanmerking.

b. vrijwillige scholing in het belang van de functie

- bij scholing van maximaal 2 weken: 100%
- bij scholing van langere duur: 50%

c. Bij verplichte functionele scholing die buiten het rooster om gevolgd wordt, en tenminste 1 dag (8 uur) duurt, kan deze tijdsvergoeding op verzoek van de werknemer ook als tijd-voor-tijd opgenomen worden. Als het niet mogelijk blijkt, de tijd-voor-tijd uren binnen 3 maanden op te nemen, worden deze uren alsnog uitbetaald.

d. De reistijd ten behoeve van verplichte functionele scholing die buiten het rooster om gevolgd wordt, komt voor vergoeding in aanmerking, conform de regeling bij een extra opkomst (zijnde 1,5 uur).

De uitgaven voor zowel de onder a als onder b genoemde scholing komen voor 100% voor rekening van AFS.



Over aard en karakter van scholing zal overleg met de Personeelsvertegenwoordiging plaatsvinden waarna AFS zal vaststellen of er sprake is van verplichte functionele scholing of vrijwillige scholing of dat de aangevraagde scholing moet worden afgewezen.

27. **Tiendaags - Zorgverlof:**

Het wettelijk zorgverlof wordt bij AFS toegepast met dien verstande, dat het salaris inclusief de ploegentoeslag wordt doorbetaald en er geen onderbreking zal zijn van de pensioenopbouw.

28. **Onbetaald - Ouderschapsverlof:**

Met betrekking tot de wettelijke ouderschapsverlof regeling is AFS bereid een individuele aanvraag te bezien en een regeling te treffen die beantwoordt aan de formele wetgeving op dit punt.

29. **Inleenkrachten:**

Met betrekking tot inleenkrachten geldt het volgende:

- a. Behoudens zeer bijzondere omstandigheden zal het aantal inleenkrachten niet meer bedragen dan 5% van het aantal werknemers in dienst voor onbepaalde tijd;
- b. Bij gelijke kwalificatie en opleiding wordt de inleenkracht op dezelfde wijze beloond als de werknemers in dienst voor onbepaalde tijd, exclusief de vergoeding voor het betrokken uitzendbureau;
- c. De onder a en b van dit punt gemaakte afspraak, is gemeld.

30. **Vakbondscontributie uit bruto loon:**

31.1. AFS is bereid, met ingang van fiscaal jaar 2014 tot 1 januari 2019, medewerking te verlenen aan het voldoen van vakbondscontributie uit het brutoloon, met dien verstande dat de administratieve lasten zo minimaal mogelijk zijn. Deelnemers worden geacht zich ervan bewust te zijn, en worden daar ook door FNV Bondgenoten over voorgelicht, dat aan deelname mogelijk negatieve gevolgen kleven voor opbouw van rechten uit sociale zekerheid en pensioen.

31.2. Gedurende de looptijd van de cao valt de vakbondscontributie onder de werkkostenregeling zolang deze fiscale regeling bestaat.

31. **Rechtsbescherming:**

De kaderleden van FNV Bondgenoten, alsmede het bestuur van de Personeelsvertegenwoordiging (PVT) in dienst bij AFS, kunnen rekenen op rechtsbescherming die zij op grond van de wet verkrijgen.

32. **Overige regelingen:**

- tegemoetkoming in kosten woon-werkverkeer (Bijlage III)
- vergoeding voor zakelijke kilometers (Bijlage IV)
- medische controle (Bijlage V)
- rooster 5- en 3- ploegendienst (Bijlage VI)

33. Indien niet anders vermeld, worden alle uitkeringen krachtens deze CAO verminderd met de wettelijke en sociale inhoudingen.

34. **Geldigheidsduur**

Deze cao treedt in werking op 1 januari 2014 en zal eindigen op 31 december 2018 zonder dat een voorafgaande opzegging zal zijn vereist.

35. **Overleg:**

AFS zal Bondgenoten uitnodigen voor overleg indien en zodra zij overweegt om belangrijke wijzigingen in de arbeidsorganisatie aan te brengen. Partijen zullen in dat overleg streven naar een evenwichtige afweging van de belangen van het in dienst zijnde en nieuw aan te nemen personeel alsmede de belangen die AFS heeft bij het uitvoeren van de te bespreken wijzigingen. In geval Bondgenoten van mening is dat de arbeidsorganisatie of belangrijke onderdelen daarvan, besproken dienen te worden, zal AFS desgevraagd Bondgenoten uitnodigen.

AFS zal Bondgenoten informeren over investeringen en/of des- investeringen, alsmede over de invoering van nieuwe technologieën die aanleiding kunnen geven tot een duidelijke verandering van de bedrijfssituatie en de kwaliteit/kwantiteit van de arbeid, alsmede over de plannen van AFS ter opvang van de gevolgen. Deze informatie zal op een zodanig tijdstip worden verstrekt, dat met Bondgenoten nader overleg kan plaatsvinden over de gevolgen van de te nemen beslissingen.

36. **Bijzondere omstandigheden:**

Indien, naar het oordeel van één der partijen, bijzondere omstandigheden Nederland betreffende, hetzij van sociale, hetzij van economische aard, tijdens de duur van deze overeenkomst aanleiding geven om wijziging in de salarisbepalingen voor te stellen, is de wederpartij gehouden daarover overleg te plegen.

37. **Werkgeversbijdrage:**

AFS verklaart zich bereid over de kalenderjaren 2014 tot en met 2018 (looptijd van de cao) tot het verstrekken van een bijdrage aan het Fonds Industriële Bonden overeenkomstig de tussen de Algemene Werkgeversvereniging en Bondgenoten gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakvereniging. Het aantal werknemers zal overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

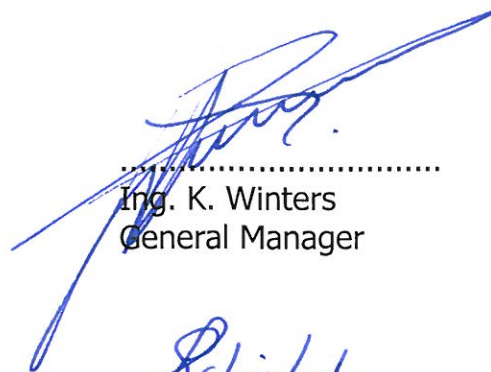
Aldus overeengekomen en betrekking hebbende op ingangsdatum van deze CAO
d.d. 1 januari 2014

FNV Bondgenoten

Aircraft Fuel Supply B.V.



.....
F. de Jong
Bestuurder Industrie



.....
Ing. K. Winters
General Manager



.....
Plaats ondertekening



.....
Plaats ondertekening



.....
Datum ondertekening



.....
Datum ondertekening

Bijlagen:

- I Salarisschaal Wachtchef en Proces Operator
- II Salarisschaal Quality Control Operator en Technische Dienst Operator
- III Vergoeding woon-werkverkeer
- IV Vergoeding dienstreizen met privé auto
- V Regeling Periodiek Geneeskundig Onderzoek
- VI Dienstrooster 3- en 5 ploegendienst

CAO - Aircraft Fuel Supply B.V. Schiphol

REGELING TEGEMOETKOMING WOON-WERKVERKEER

Door AFS wordt een tegemoetkoming in de kosten voor het woon- werkverkeer gegeven. Deze tegemoetkoming bestaat - ongeacht de manier van reizen en ongeacht de werkelijke reiskosten en reistijd - uit een vast bedrag per maand en is gebaseerd op:

- het aantal kilometers tussen het woonadres en de werkplaats, volgens de kortste en meest gebruikelijke weg. Hierbij wordt uitgegaan van ANWB – routeplanner.

De tegemoetkoming is gelijk aan hetgeen in de wet als fiscaal-vrije mogelijkheid wordt aangegeven.

Indien een werknemer van plan is te verhuizen naar een locatie die verder is gelegen dan die op het moment van indiensttreding, zal hij hiervoor toestemming moeten hebben van AFS. Deze bepaling heeft tot doel langere reistijden en hogere kosten te voorkomen.



CAO - Aircraft Fuel Supply B.V. Schiphol

REGELING DIENSTREIZEN MET PRIVÉ-AUTO

1. De vergoeding bedraagt het bedrag per kilometer dat volgens geldende fiscale regels door de werkgever belastingvrij mag worden uitbetaald..
2. Km-vergoedingen zullen maandelijks tegelijk met het salaris op declaratiebasis worden uitbetaald. Declaraties dienen maandelijks te worden ingediend.
3. Verdere aanpassingen zullen op basis van de fiscale normen automatisch worden doorgevoerd.

CAO - Aircraft Fuel Supply B.V. Schiphol

PERIODIEK GENEESKUNDIG ONDERZOEK (PGO)

Werknemers worden in de gelegenheid gesteld, voor rekening van AFS 1 x per jaar deel te nemen aan een periodiek geneeskundig onderzoek (PGO).

Het onderzoek zal worden uitgevoerd door de ARBO dienst.

Eventuele reiskosten kunnen worden gedeclareerd volgens de regeling dienststreizen per privé-auto.



Technische Dienst-Operator:

- 1,014 Verhoging 1-3-2013
- 1,025 Verhoging 1-3-2011
- 1,011 Verhoging 1-3-2010
- 1,024 Verhoging 1-3-2009



Leeftijd:	Maart 2013	Maart 2013
	p/jaar €	p/mnd. €
15 jaar	10.842,96	903,58
16 jaar	13.164,48	1.097,04
17 jaar	15.489,36	1.290,78
18 jaar	17.810,16	1.484,18
19 jaar	20.132,16	1.677,68
20 jaar	22.454,40	1.871,20
21 jaar	24.776,28	2.064,69
22 jaar	27.099,48	2.258,29
Funciejaren:	€	€
0 (of 22 jaar)	27.099,48	2.258,29
1 jaar	28.116,84	2.343,07
2 jaar	29.122,92	2.426,91
3 jaar	30.154,80	2.512,90
4 jaar	31.169,88	2.597,49
5 jaar	32.191,08	2.682,59
6 jaar	32.921,40	2.743,45

(*)

Quality Control-Operator:

Leeftijd:	Maart 2013	Maart 2013
	p/jaar €	p/mnd. €
15 jaar	10.842,96	903,58
16 jaar	13.164,48	1.097,04
17 jaar	15.489,36	1.290,78
18 jaar	17.810,16	1.484,18
19 jaar	20.132,16	1.677,68
20 jaar	22.454,40	1.871,20
21 jaar	24.776,28	2.064,69
22 jaar	27.099,48	2.258,29
Functiejaaren:	€	€
0 (of 22 jaar)	27.099,48	2.258,29
1 jaar	28.116,84	2.343,07
2 jaar	29.122,92	2.426,91
3 jaar	30.154,80	2.512,90
4 jaar	31.169,88	2.597,49
5 jaar	32.191,08	2.682,59
6 jaar	32.921,40	2.743,45

(*)

Bovengenoemde bedragen zijn excl.ploegentoeslag / vak.geld / 13e maand.
 (*) In de leeftijd t/m 22 jaar worden geen functiejaaren verworven.

Proces-Operator:

Leeftijd:	Maart 2013	Maart 2013
	p/jaar €	p/mnd. €
15 jaar	12.077,16	1.006,43
16 jaar	14.398,92	1.199,91
17 jaar	16.722,72	1.393,56
18 jaar	19.044,72	1.587,06
19 jaar	21.366,84	1.780,57
20 jaar	23.688,12	1.974,01
21 jaar	26.011,08	2.167,59
22 jaar	28.335,24	2.361,27
Functiejaren:	€	€
0 (of 22 jaar)	28.335,24	2.361,27
1 jaar	29.351,52	2.445,96
2 jaar	30.357,48	2.529,79
3 jaar	31.389,48	2.615,79
4 jaar	32.416,80	2.701,40
5 jaar	33.425,76	2.785,48
6 jaar	34.155,24	2.846,27

(*)

Wachtchef:

Leeftijd:

Maart 2013
p/jaar
€

Maart 2013
p/mnd.
€

15 jaar
16 jaar
17 jaar
18 jaar
19 jaar
20 jaar
21 jaar
22 jaar

15.002,04
17.325,12
19.647,96
21.971,76
24.293,76
26.614,68
28.937,64
31.259,76

1.250,17
1.443,76
1.637,33
1.830,98
2.024,48
2.217,89
2.411,47
2.604,98

Funciejaren:

(*)

€

€

0 (of 22 jaar)
1 jaar
2 jaar
3 jaar
4 jaar
5 jaar
6 jaar

31.259,76
32.276,16
33.283,68
34.315,56
35.330,16
36.352,20
37.080,24

2.604,98
2.689,68
2.773,64
2.859,63
2.944,18
3.029,35
3.090,02

(*) Boven genoemde bedragen zijn excl. ploegentoeslag / vakgeld / 13e maand.
(*) In de leeftijd t/m 22 jaar worden geen funciejaren verworven.

5-PLOEGENROOSTER Procesoperator en Quality-control-operator per 1 januari 2014

Uitgangspunten:

Gebaseerd op een werkweek van 34,7 uur in de 5 ploegendienst

Roosterijden: 07.00 - 15.15 uur, 15.00 - 23.15 uur, 23.00 - 07.15 uur

Funcitie Procesoperator en Quality-control-operator

Dag	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Ochtenddienst	A	A	B	B	C	C	D	D	E	E	F	F	G	G	H	H	I	I	J	J	K	K	L	L	M	M	N	N
Middagdienst	E	E	A	A	B	B	C	C	D	D	E	E	F	F	G	G	H	H	I	I	J	J	K	K	L	L	M	N
Nachtdienst	D	D	E	E	A	A	B	B	C	C	D	D	E	E	F	F	G	G	H	H	I	I	J	J	K	K	L	M
Roosterrij			D	D	D	D	A	A	A	A	A		D	D	D	D	A	A	A	A				D	D	D	A	
Roosterrij	B	B			E	E	E	E	E	E	B	B		E	E	E	E	E	E	B	B		E	E	E	E	E	
Roosterrij	C	C	C	C							C	C	C	C						C	C	C						

Ploeg A

Ploeg B

Ploeg C

Ploeg D

Ploeg E

3-PLOEGENROOSTER Wachthef per 1 januari 2014

Uitgangspunten:

Gebaseerd op een werkweek van 35 uur in de 3 ploegendienst

Roosterijden: 07.00 - 15.15 uur, 15.00 - 23.15 uur

Funcitie Wachthef

Dag	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Ochtenddienst	H	G	G	F	F	H	H	G	F	F	H	H	G	G	F	F	H	H	G	G	F	F	H	H	G	G	F	F
Middagdienst	F	F	H	H	G			H	G	G	F	F			G	F	F	H	H									
Roosterrij	G	F	F	H	H			F	F	H	H	G	G		F	F	H	H										
Roosterrij						G	G						F	F														

Ploeg F

Ploeg G

Ploeg H

3-PLOEGENROOSTER Technische-dienst-operator per 1 januari 2014

Uitgangspunten:

Gebaseerd op een werkweek van 35,0 uur in de 3 ploegendienst

Roosterijden: 07.00 - 14.30 uur, 15.00 - 22.30 uur

Funcitie Technische-dienst-operator

Dag	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
Ochtenddienst	I	K	K	K	J	J	I	I	I	I	K	K	K	J	J	I	I	I	K	K	K	J	J	I	I	I	K	K
Middagdienst	J	I	I	I	K	K	J	J	J	J	I	I	I	K	K	K	J	J	J	J	I	I	I	K	K	K	J	J
Roosterrij	K	J	J	J	I	I	I	K	K	K	J	J	J	I	I	I	K	K	K	J	J	J	I	I	I	K	K	

Ploeg I

Ploeg J

Ploeg K