Collectieve arbeidsovereenkomst Transavia cabinepersoneel

1 juli 2024 tot en met 28 februari 2026

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Definities	5
Hoofdstuk 2	Werkingssfeer	7
Hoofdstuk 3	Verplichtingen van partijen	8
Hoofdstuk 4	Verplichtingen van werkgever als partij	10
Hoofdstuk 5	De dienstbetrekking	13
Hoofdstuk 6	Verplichtingen samenhangende met de dienstbetrekking	14
Hoofdstuk 7	Plaats van werkzaamheden	18
Hoofdstuk 8	Werk- en Rusttijden Regeling	19
Hoofdstuk 9	Vakantie en verlof	20
Hoofdstuk 10	Financiële regelingen	21
Hoofdstuk 11	Bijstand, onderzoeken en beroep	25
Hoofdstuk 12	Disciplinaire maatregelen	26
Hoofdstuk 13	Slotbepalingen	27
Bijlage 1	Modellen arbeidsovereenkomsten	28
Bijlage 2	Salarisregeling	32
Bijlage 2a	Bijzondere uitkeringen	43
Bijlage 2b	Studiekostenregeling CA’s en Pursers	44
Bijlage 3	Regelingen en betaling bij arbeidsongeschiktheid	46
Bijlage 4	Regeling Woon-/Werkverkeer	48
Bijlage 5	Regeling verblijfkosten buiten de standplaats of meldstation	50
Bijlage 6	Ziekte en ziektekosten tijdens verblijf buiten Nederland	51
Bijlage 7	Werk- en Rusttijden Regeling	52
Bijlage 7A	Regeling duurzame inzetbaarheid (Feel Fit For Your Future Budget)	68
Bijlage 8	Deeltijdtewerkstelling	69
Bijlage 9	Vakantieregeling	71
Bijlage 10	Regeling voor buitengewoon verlof en calamiteitenverlof	75
Bijlage 11	Stationeringregeling	77
Bijlage 12	Regeling (hotel)accommodatie buiten de standplaats of meldstation	82
Bijlage 13	Regeling overgang van vliegfunctie naar grondfunctie	83
Bijlage 14	Regeling Uniformkleding	84
Bijlage 15	Regeling militaire dienst	85
Bijlage 16	Regeling molestrisico en bedrijfsongeval	86
Bijlage 17	Regeling in geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof en adoptieverlof	87
Bijlage 18	Loopbaanregeling voor cabinepersoneel	89
Bijlage 19	Periodiek Beraad	92
Bijlage 20	Regeling vergadertijd	93
Bijlage 21	Regeling onderzoeken naar voorvallen betreffende de vluchtveiligheid	94
Bijlage 22	Beroepsregeling	95
Bijlage 23	Regeling disciplinaire maatregelen	96
Bijlage 24	Vrijwillige flexibele Afbouwregeling	97
Bijlage 25	Meldstation beleid Cabinepersoneel	101
Bijlage 26	Tijdelijke RVU regeling	104
Bijlage 27	Sociaal Plan	105
Bijlage 28	Onderhandelingsresultaat Transavia Cabinepersoneel 2024 - 2026	107

INLEIDING

1. Transavia airlines CV, gevestigd te Amsterdam, kantoorhoudend te Schiphol-Centrum, gemeente Haarlemmermeer, verder aangeduid als "werkgever"

   en

2. de Vakbond van Cabinepersoneel (VNC), gevestigd te Amstelveen, kantoorhoudend te Schiphol Oost, ten deze vertegenwoordigend het Cabinepersoneel van Transavia, verder aangeduid als "werknemersorganisatie(s)" of als de "VNC"

3. FNV Transavia Cabine (FNV), gevestigd te Utrecht, ten deze vertegenwoordigend het Cabinepersoneel van Transavia, verder aangeduid als "werknemersorganisatie(s)" of als de "FNV"

- overwegende dat het ondernemingsdoel voor de verwezenlijking waarvan iedere medewerker - voor zover zulks in het kader van zijn functie in zijn vermogen ligt - medeverantwoordelijkheid draagt, o.a. omvat het nastreven van een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, zodat daardoor de basis wordt gelegd voor o.a. het veilig stellen van de werkgelegenheid en de bestaanszekerheid van de medewerkers 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 medewerker de gelegenheid heeft zich in het belang van zichzelf en van de onderneming te ontplooien

- in aanmerking nemende dat werkgever en de werknemersorganisatie(s) het juist achten in goed vertrouwen en onder wederzijdse aanvaarding van verantwoordelijkheid voor de gezamenlijke belangen zo volledig mogelijk inhoud te geven aan de erkenning van de werknemersorganisatie(s) als overlegpartner, waarbij de uitgangspunten en de uitwerking van het personeelsbeleid onderwerp van overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) zullen zijn, evenals de verwezenlijking in het beleid van de maatschappelijke en sociale ontwikkelingen, in welk verband werkgever periodiek een overzicht zal verstrekken van de gang van zaken in de direct achterliggende maanden en de verwachtingen voor de komende periode op de wijze zoals deze nader is overeengekomen

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

A. ten aanzien van primaire arbeidsvoorwaarden
   1. het regelen van de rechtspositie van de medewerkers, waarbij aangelegenheden die voor de verschillende categorieën medewerkers of binnen deze categorieën gelijk liggen, gelijk worden geregeld en aangelegenheden, die voor de verschillende categorieën van medewerkers of binnen deze categorieën niet gelijk liggen, gelijkwaardig worden geregeld en wel op zodanige wijze, dat verschillen in aard en/of niveau van de functies daarbij bepalend zijn;

   2. een salariëring, waarvan het niveau zodanig is, dat de juiste medewerkers voor de onderscheiden functies kunnen worden aangetrokken en kunnen worden behouden, en die rekening houdt met de ontwikkelingen van de arbeidsvoorwaarden voor vergelijkbare groepen binnen en buiten de onderneming;

      Onder de woorden ''buiten de onderneming'' kan tevens worden begrepen ''buiten Nederland''.

   3. regelingen van werk- en rusttijden, alsmede van vrije tijd en van vakantie, die in goede relatie staan tot de aard en omstandigheden van de werkzaamheden;

   4. Vervallen;

   5. goede overige sociale voorzieningen;

B. ten aanzien van arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen
   1. het zoveel mogelijk door eigen medewerkers uitvoeren van werkzaamheden, werkgever eigen, die in het bedrijf van en in opdracht van werkgever worden verricht en zullen worden verricht;

   2. een loopbaanplanning, welke rekening houdt met aanleg, capaciteiten en ambities van de medewerkers, alsmede een daarop aansluitend trainingsprogramma en promotiebeleid;

   3. om-, her- en bijscholing van die medewerkers, van wie de taak wijzigt;

   4. om-, her- en bijscholing, alsmede herplaatsing - bij voorkeur binnen de onderneming van werkgever - van die medewerkers, van wie de taak verdwijnt, alsmede, tenzij dit redelijkerwijs niet van werkgever kan worden verlangd van die medewerkers, die als gevolg van fysieke en/of psychische oorzaken hun taak niet, dan wel niet meer ten volle, kunnen vervullen;

5. voorzieningen voor die medewerkers, die het bedrijf buiten hun toedoen moeten verlaten;

6. mogelijkheden van beroep voor de medewerker, 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 medewerker 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 benoemde commissies, waarin de Ondernemingsraad een deel van de leden benoemt;

3. het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat voor de medewerker inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;

verklaren - het vorenstaande als uitgangspunt beschouwend - de navolgende

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TE HEBBEN AANGEGAAN.

Cursief aangebrachte teksten zijn alleen ter nadere toelichting en maken geen deel uit van deze CAO.

Hoofdstuk 1 Definities

Artikel 1.1 - Aanwijzen/aanwijzing

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

Artikel 1.2 - Arbeidsongeschiktheid

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

Artikel 1.3 – Basisstation

De plaats waar de medewerker tijdens stationering of detachering gehouden is zijn werkzaamheden aan te vangen en te beëindigen.

Artikel 1.4 - Detachering

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

Artikel 1.5 - Functie

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

Artikel 1.6 - Interchange

Het uitvoeren van lijn- en/of chartervluchten

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

Artikel 1.7 - Molest

Onder molest wordt verstaan:

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

Artikel 1.8 - Nederland

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

Artikel 1.9 - Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 1.10 - Oproepkrachten

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

Artikel 1.11 – Overplaatsing

Wijziging van de standplaats binnen Nederland.

Artikel 1.12 – Partner

a. De wettige echtgeno(o)t(e) van de medewerker
b. De ongehuwde man of vrouw met wie de medewerker een geregistreerd partnerschap heeft
c. De ongehuwde man of vrouw met wie de medewerker een door Transavia erkend samenlevingsverband heeft.

Artikel 1.13 – Salaris

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

Artikel 1.14 – Schiphol

Schiphol omvat het gehele Schiphol terrein, alsmede de gemeente Haarlemmermeer.

Artikel 1.15 – Slippen

Het genieten van rust op een daartoe gedefinieerd buitenstation, niet zijnde het meldstation.

Artikel 1.16 – Standplaats

De door werkgever aangewezen plaats waar de medewerker formeel zijn werkzaamheden aanvangt en beëindigt, met in achtneming van hetgeen bepaald is in Bijlage 25.

Artikel 1.17 – Stationering

Tewerkstelling op of vanuit een andere plaats dan de standplaats of het meldstation, waarbij de vrije tijd kan worden genoten buiten de standplaats of het meldstation. Stationering dient als zodanig door werkgever aangemerkt te zijn (bijlage 11).

Artikel 1.18 – Medewerker

Het lid van het cabinepersoneel als zodanig in dienst zijnde van de werkgever, met een standplaats in Nederland, niet zijnde oproepkracht. *Voor oproepkrachten geldt een aparte CAO.*

Artikel 1.19 – Meldstation

De door werkgever schriftelijk aangewezen plaats(en) waar de medewerker zich aan- en afmeldt, ingevolge hetgeen bepaald is in Bijlage 25.

Daar waar in de CAO wordt gesproken over Rotterdam wordt bedoeld Rotterdam The Hague Airport. Met Eindhoven wordt bedoeld Eindhoven Airport.

Hoofdstuk 2 Werkingssfeer

Artikel 2.1 - Algemeen

1. De bijlagen van de CAO zijn deel van de CAO.
2. De CAO geldt voor de medewerkers als omschreven in artikel 1.18.
3. De verbeteringen die voortvloeien uit de lopende CAO zijn slechts van toepassing voor diegenen die bij werkgever in dienst zijn op de datum waarop goedkeuring is verkregen van de leden of ledenraad van de betrokken vakorganisatie(s) op het CAO-protocol.

Artikel 2.2 - Beperkte werkingssfeer

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

Artikel 2.3 - Hardheidsclausule

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

Artikel 2.4 - Onvoorziene gevallen

Indien de toepassing van deze CAO
a. op een individuele medewerker voor deze of andere medewerkers,
b. voor een groep van medewerkers,
c. voor werkgever,
tot ongewenste en/of onvoorziene gevolgen zou leiden door in deze CAO niet voorziene omstandigheden, kunnen werkgever en de werknemersorganisatie(s) van de bepalingen van deze CAO afwijken, nadat zij hierover in overleg overeenstemming hebben bereikt.

Artikel 2.5 - Internering e.d.

Indien de medewerker, 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 medewerker geen wijziging ondergaan, dan nadat in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) daaromtrent overeenstemming is bereikt, waarbij de normen van het Nederlands recht zullen gelden.
Het bovenstaande geldt onverminderd het gestelde in artikel 7: 677 juncto 678 BW.

Hoofdstuk 3 Verplichtingen van partijen

Artikel 3.1 - Overleg

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

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

   b. Werkgever zal de werknemersorganisatie(s) in de gelegenheid stellen zich mede een oordeel te vormen over de gang van zaken in het bedrijf met het oogmerk een positieve bijdrage te leveren aan de ontwikkelingen op korte en langere termijn, een en ander zoals nader geregeld in Bijlage 19.

2. In geval van het voornemen tot overdracht door werkgever van belangen aan derden, tot fusie, samenwerking, afvloeiing van een deel van het personeel, sluiting of verplaatsing van het gehele, dan wel delen van het bedrijf en soortgelijke ontwikkelingen, zal werkgever met inachtneming van tenminste de SER-fusie- gedragsregels en onverkort de bevoegdheden van de Ondernemingsraad ter zake, de werknemersorganisatie(s) hieromtrent zo tijdig en volledig mogelijk inlichten, voor zover een en ander van invloed is op de positie van de medewerkers en in elk geval de gevolgen op sociaal gebied voor de medewerkers, met inachtneming van het gestelde in de CAO, in overleg regelen.

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

Artikel 3.2 - Non-discriminatie

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

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

1. Werkgever zal aan de werknemersorganisatie(s) een aantal mandagen beschikbaar stellen ten behoeve van activiteiten van de werknemersorganisatie(s), zoals nader bepaald in Bijlage 20.

2. Met inachtneming van het gestelde in punt 1 zal werkgever:
   a. er aan medewerken dat de medewerker belast met een taak in de werknemersorganisatie(s) deze taak kan verrichten;
   b. medewerker in staat stellen deel te nemen aan door de werknemersorganisatie(s) of overkoepelende organisatie(s) - zoals bijvoorbeeld ITF - ingestelde onderzoeken;

   een en ander onverminderd het gestelde in artikel 6.3 en voor zover de dienstuitvoering niet wordt geschaad.

3. Indien een werknemersorganisatie(s) dit wenst, zal werkgever de door deze organisatie opgegeven contributies en/of premies van collectieve verzekeringen van het salaris van de leden/medewerkers inhouden en aan de betreffende organisatie afdragen.

   De werknemersorganisatie(s) draagt zorg voor de inhouding benodigde machtigingen en stelt deze ter hand aan werkgever.

   Gelijk met de inhouding zullen de bedragen worden overgemaakt aan de betreffende organisatie, vergezeld van een specificatie van de ingehouden bedragen.

4. Werkgever zal ten behoeve van de communicatie tussen de werknemersorganisatie(s) en hun leden ruimte beschikbaar stellen voor het doen van mededelingen, op voorwaarde dat van de inhoud van deze mededelingen tevoren kennis is gegeven aan werkgever en werkgever met de publicatie instemt, welke instemming redelijkerwijs niet zal worden onthouden.

Artikel 3.4 - Geschillen

1. De uitleg van de CAO berust bij partijen bij deze CAO.
   De toepassing van de overeengekomen regelingen van de CAO berust bij werkgever.
   Het Ondernemingsraadbestel houdt mede toezicht op de naleving van de voor de onderneming geldende arbeidsvoorwaarden.

2. Partijen verbinden zich om, indien tussen hen een verschil van mening ontstaat met betrekking tot de uitleg, naleving of het toepasselijk zijn van de bepalingen van de CAO te trachten in overleg tot overeenstemming te komen.

3. Wanneer één der partijen tijdens het in lid 2 bedoelde overleg meent, dat zulk een overeenstemming niet te bereiken is, kan zij per aangetekend schrijven aan de wederpartij mededelen, dat zij een geschil aanwezig acht, hetwelk zij aan arbitrage wenst te onderwerpen.

4. Binnen vijf dagen na ontvangst van de in punt 3 genoemde kennisgeving zullen partijen in overleg treden over de vorming van een scheidsgerecht.

5. a. Vaststelling van het aantal leden van het scheidsgerecht en benoeming van de leden geschiedt door partijen in onderling overleg.

   b. Indien binnen vier weken (of zoveel later als partijen overeenkomen) na het verstrijken van de in punt 4 genoemde termijn van vijf dagen partijen geen overeenstemming hebben bereikt over de samenstelling van een scheidsgerecht, zal een scheidsgerecht worden gevormd van vijf leden, die als volgt worden benoemd:

      I. Op verzoek van de meest 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 benoem(t) (en) overeenkomstig het sub II bepaalde.

         De verzoekende partij zendt onverwijld aan de andere partij een afschrift van zijn verzoek aan de President.

      II. Binnen een week na verzending van bovengenoemd afschrift van het verzoek aan de President kan ieder van beide partijen een lid benoemen, waarvan kennis wordt gegeven aan de wederpartij, alsmede aan voornoemde President.

6. a. Het scheidsgerecht bepaalt de wijze waarop het geschil zal worden behandeld en de termijnen welke daarbij in acht moeten worden genomen. Het scheidsgerecht zal evenwel geen beslissingen nemen zonder ieder van beide partijen gelegenheid te hebben gegeven zich te doen horen en tenminste een schriftelijke conclusie in te dienen.

      Bij de behandeling van het geschil kunnen partijen zich door gemachtigden doen vertegenwoordigen en door personen te hunner keuze doen bijstaan.

   b. De leden van het scheidsgerecht oordelen als goede mannen naar billijkheid en doen, indien het scheidsgerecht uit meer dan een lid bestaat, bij meerderheid van stemmen uitspraak.

      De beslissing is met redenen omkleed. Zij wordt schriftelijk ter kennis van partijen gebracht.
      De leden van het scheidsgerecht zijn gemachtigd de duur van hun last te verlengen, indien hun dit noodzakelijk voorkomt.

   c. Het scheidsgerecht bepaalt bij zijn beslissing in welke verhouding de kosten door partijen moeten worden gedragen.

   d. De uitspraak van het scheidsgerecht is bindend voor partijen, alsmede voor de individuele medewerker wiens rechten of belangen bij het geschil waren betrokken en zal ter kennis worden gebracht van de medewerkers 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 medewerkers afgesloten CAO('s) gelijk of gelijkwaardig is geregeld, zullen werkgever en de werknemersorganisatie de bij de andere CAO('s) binnen de onderneming betrokken werknemersorganisatie(s) inlichten.

Artikel 3.5 - Geheimhouding

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

Hoofdstuk 4 Verplichtingen van werkgever als partij

Artikel 4.1 - Uitreiking CAO

De CAO zal in digitale vorm worden aangeboden aan de medewerkers. Transavia draagt zorg voor de toegankelijkheid van de CAO (teksten).

Artikel 4.2 - Interne Overlegorganen

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

Artikel 4.3 - Overzicht sociale ontwikkelingen

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

Artikel 4.4 - Vacatures

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

Artikel 4.5 - Medische keuring bij indiensttreding

Werkgever zal geen arbeidsovereenkomst of verlenging van een contract voor een jaar of langer met medewerker overeenkomen, dan nadat medewerker daartoe medisch is goedgekeurd.

Artikel 4.6

VERVALLEN

Artikel 4.7 - Oproepkrachten

1. Onverkort andere ter zake gemaakte afspraken tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) en met inachtneming van het gestelde in artikel 3.1, zal werkgever slechts gebruik maken van oproepkrachten, indien:
   a. er voorzienbaar (gezien bv. 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 medewerkers(s) tijdelijk een tekort aan medewerkers met de vereiste kwalificatie(s) bestaat.

2. Werkgever zal bij gebruikmaking van in lid 1 bedoelde krachten er voor zorgdragen dat promoties van reeds in dienst zijnd personeel niet worden belemmerd.

   Indien gebruik moet worden gemaakt van oproepkrachten, niet voortkomende uit de aan de werknemersorganisatie(s) bekende groep, zal de betreffende organisatie vooraf hieromtrent worden geïnformeerd.

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

Artikel 4.8 - Interchange

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

2. Onverkort andere ter zake gemaakte afspraken tussen werkgever en werknemersorganisatie(s) en met inachtneming van het gestelde in artikel 3.1, zal werkgever niet dan nadat hierover met de werknemersorganisatie(s) overeenstemming is bereikt, tot interchange overgaan indien:
   a. deze tot gevolg heeft dat medewerkers overtollig worden;
   b. reeds schriftelijk toegezegde promoties tijdelijk moeten worden uitgesteld dan wel definitief geen doorgang zullen vinden;
   c. het anders dan incidentele vluchten betreft, die in opdracht van werkgever worden uitgevoerd met een werkgever niet toebehorend of bij haar in gebruik zijnd vliegtuig, waarop (ook) medewerkers van (een) andere maatschappij(en) zijn tewerkgesteld;
   d. anders dan in incidentele gevallen medewerkers van een andere maatschappij worden tewerkgesteld op de vliegtuigen van werkgever;
   e. anders dan in incidentele gevallen medewerkers worden tewerkgesteld op vluchten van (een) andere maatschappij(en).

3. Indien naar tijd gemeten, de marktsituatie en/of de concurrentiepositie geen ruimte tot overleg vooraf laat in de gevallen waarin dit ingevolge lid 2 b t/m e zou dienen plaats te vinden, verplicht werkgever zich de werknemersorganisatie(s) zo spoedig mogelijk achteraf in te lichten en eventuele gevolgen voor de betrokken medewerkers in overleg te regelen.

4. Werkgever zal de werknemersorganisatie(s) 2 x per jaar inzicht in de, in de voorgaande periode uitgevoerde en in de komende periode te verwachten, interchange operaties verstrekken.

Artikel 4.9 – Externe inhuur

Gelet op het sterke seizoensmatige karakter van de bedrijfsvoering, met een steeds groter verschil tussen de zomerpiek en het winterdal, verlenen de werknemersorganisatie(s) aan Transavia, in afwijking van de artikelen 4.7 en/of 4.8 van deze CAO, voor zover vereist, toestemming om gedurende de zomerperiode 4% van het aantal cabinemedewerkers dat op 1 augustus van het desbetreffende jaar in dienst is (of zal zijn) extern in te huren. Van de in te huren cabinemedewerkers is het aantal pursers gelimiteerd tot 4% van het aantal pursers dat op 1 augustus van het betreffende jaar in dienst is (of zal zijn). De zomerperiode wordt in dit kader gedefinieerd als de periode waarin cabinemedewerkers operationeel inzetbaar zijn van 1 april tot 1 november. Er zal geen sprake zijn van passeerbetaling.

Transavia kan in de winterperiode tot en met 28 februari 2026 maximaal 5 interchanges tegelijkertijd inzetten, zonder voorafgaande toestemming van de werknemersorganisatie(s). De winterperiode wordt in dit kader gedefinieerd als de periode waarin cabinemedewerkers operationeel inzetbaar zijn van 1 november tot 1 april. Er zal geen sprake zijn van passeerbetaling.

Artikel 4.10 - Overtolligheid

Met inachtneming van het gestelde in artikel 3.1 en onverkort de wettelijke rechten van de Ondernemingsraad, zal werkgever in geval van overtolligheid van één of meer groepen van personeel in overleg met de werknemersorganisatie(s) vaststellen welke maatregelen zullen worden getroffen.

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

Artikel 4.11 Lobby

In de KLM cao Cabine zijn afspraken gemaakt om af te stemmen of er onderwerpen van het overheidsbeleid zijn ten aanzien van de luchtvaart in brede zin waarin gezamenlijk kan worden opgetrokken. Het doel hiervan is om de gezamenlijke lobby richting politiek te versterken en concrete strategieën te ontwikkelen ten einde een eerlijker speelveld te komen, (duurzame) stabiliteit in de luchtvaartsector en daarmee behoud werkgelegenheid. Partijen hebben afgesproken aan te sluiten bij dit overleg bij KLM.

Artikel 4.12 Bescherming werkgelegenheid bij opening nieuwe basis

Bij opening van een andere basis in Nederland en/of een andere buitenlandse basis met focus op onze thuismarkt in een aangrenzend land, zullen openstaande vacatures als gevolg hiervan eerst worden aangeboden aan het huidige Transavia cabinekorps op basis van senioriteit.

Bij een buitenlandse basis met focus op onze thuismarkt in een aangrenzend land: Voor Transavia NL CAO-cabinemedewerkers geldt bovendien een terugkeergarantie naar HV NL CAO, indien binnen 5 jaar na opening van de andere base, overtolligheid ontstaat op de nieuwe base. Indien dit leidt tot overtolligheid bij HV NL zullen de op dat moment gelden de CAO afspraken van HV NL ten aanzien van overtolligheid van toepassing zijn.

Artikel 4.13 - Veiligheid

Met inachtneming van het gestelde in artikel 3.1 zullen partijen met elkaar in overleg treden, indien zij bekend zijn geworden met politieke of andere soortgelijke ontwikkelingen, waardoor het uitvoeren van werkzaamheden door de medewerker teveel persoonlijk risico met zich mee zou kunnen brengen.

Artikel 4.14 - Herplaatsing

1. Werkgever zal de medewerker, die op grond van arbeidsongeschiktheid zijn eigen functie naar verwachting blijvend niet meer kan uitoefenen, zo mogelijk - dit ter beoordeling van werkgever - een andere functie aanbieden, waarbij rekening zal worden gehouden met geschiktheid en opleiding, zulks tegen de voor de betreffende functie geldende arbeidsvoorwaarden.

2. Werkgever verbindt zich de medewerker, die niet (meer) kan voldoen aan de eisen voor zijn functie, zo mogelijk - dit ter beoordeling van werkgever - een andere functie aan te bieden, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met geschiktheid en opleiding.
   Daarbij zal worden bezien of, en in hoeverre, aanpassing van de arbeidsvoorwaarden zal plaatsvinden.
   De duur van de oorspronkelijke contractsperiode zal mede in aanmerking worden genomen.

3. Werkgever verbindt zich de medewerker, wiens werkzaamheden niet meer behoeven te worden verricht als gevolg van inkrimping van (een deel van) het bedrijf, reorganisatie of voortschrijdende technische ontwikkeling, zo mogelijk - dit ter beoordeling van werkgever - een andere functie aan te bieden, waarbij zoveel mogelijk rekening zal

worden gehouden met geschiktheid en opleiding en waarbij de gevolgen voor het inkomen en andere arbeidsvoorwaarden in overleg zullen worden geregeld, de duur van de oorspronkelijke contractsperiode van de medewerker in aanmerking nemend.

4. Werkgever verbindt zich de ex-medewerker, wiens dienstbetrekking werd beëindigd op grond van arbeidsongeschiktheid en aan wie een WAO/WIA-uitkering werd toegekend, indien deze uitkering binnen de oorspronkelijke contractsperiode doch uiterlijk binnen 4 jaar na toekenning wegens beëindiging van de arbeidsongeschiktheid vervalt, en de ex-medewerker hierom verzoekt, zo mogelijk - welke mogelijkheid met de werknemersorganisatie(s) zal worden besproken - bij voorkeur zijn oude functie dan wel een andere functie in het bedrijf aan te bieden, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met geschiktheid en opleiding.

5. Van de in lid 1, 2 en 3 van dit artikel benoemde inspanningen is sprake zolang er sprake is van een dienstbetrekking. Bij einde van de dienstbetrekking eindigt de herplaatsingverplichting.

Artikel 4.15 - Anti-discriminatie

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

Hoofdstuk 5 De dienstbetrekking

Artikel 5.1 - De individuele arbeidsovereenkomst

Het aangaan of verlengen van een dienstbetrekking tussen werkgever en medewerker wordt vastgelegd in een arbeidsovereenkomst op de wijze als vermeld in Bijlage 1.

Artikel 5.2 - Aanvang, duur en einde van de dienstbetrekking

1. De dienstbetrekking vangt aan op de in de individuele arbeidsovereenkomst vermelde datum.

2. De dienstbetrekking wordt - met inachtneming van een proeftijd van twee maanden - aangegaan voor:
   a. onbepaalde tijd of,
   b. bepaalde tijd.

   In bijlage 18 (Loopbaanregeling voor Cabinepersoneel) is een nadere uitwerking van de verschillende dienstbetrekkingen opgenomen.

   Uit de wet volgt dat voor een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter, geen proeftijd geldt.

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

   Ten aanzien van medewerkers wiens vorig dienstverband wegens overtolligheid of arbeidsongeschiktheid, dan wel minder dan 3 maanden tevoren werd beëindigd, zal de diensttijd met betrekking tot de diverse regelingen in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) worden geregeld. Een dergelijke afwijking wordt vastgesteld in de individuele arbeidsovereenkomst.

4. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de AOW-gerechtigde leeftijd, als bedoeld in de Algemene Ouderdomswet (AOW) .

5. De dienstbetrekking neemt een einde op de in de wet geregelde of uit de wet voortvloeiende wijze van beëindiging.

6. Voor medewerkers met een seizoenscontract (zogenoemde Medewerkers Seizoen) in de functie van CA, zoals bedoeld in bijlage 18 artikel 2.1.a, kan werkgever in 2022 en 2023 de tussenpoos tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verkorten zoals bedoeld in artikel 7:668a lid 13 van het Burgerlijk Wetboek.

7. Een (voortgezette) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd.

Artikel 5.3 – Opzegtermijn

Voor alle Cabin Attendants en de Pursers geldt de wettelijke opzegtermijn van één maand. Voor werkgever is de wettelijke opzegtermijn gekoppeld aan de duur van het dienstverband, conform onderstaande staffel:

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

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

Artikel 5.4 – Promotie

Promotie zal plaatsvinden volgens Bijlage 18.

Artikel 5.5 - Beoordelingssystemen

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

Hoofdstuk 6 Verplichtingen samenhangende met de dienstbetrekking

Artikel 6.1 - Gedrag

De medewerker zal tijdens de dienstuitvoering de belangen van werkgever behartigen en bevorderen.
Voorts zal de medewerker zich zodanig gedragen, dat de goede naam en de belangen van werkgever en haar medewerkers niet worden geschaad.

Artikel 6.2 - Handboeken en voorschriften

1. Werkgever draagt er zorg voor, de medewerker via publicaties, handboeken en dergelijke regelmatig de informatie, ook t.a.v. van belang zijnde van overheidswege gegeven voorschriften, te verschaffen die hij nodig heeft om in zijn dienstbetrekking goed te functioneren.

2. Medewerker moet er voor zorgen, op de hoogte te blijven van de hem verstrekte informatie als omschreven in lid 1; voorts is hij gehouden de hem gegeven voorschriften en instructies terzake van zijn dienstuitvoering op te volgen.

Artikel 6.3 - Geheimhouding

De medewerker is verplicht tot geheimhouding van alle zaken waarvoor hem uitdrukkelijk geheimhouding is opgelegd, alsmede omtrent zaken die hem ter kennis zijn gekomen, waarvan hij redelijkerwijs kan veronderstellen, dat kennisneming daarvan door anderen de belangen van werkgever en/of haar medewerkers(s) en/of haar opdrachtgevers kan schaden en omtrent informatie door de dienstuitvoering verkregen over derden.
Deze verplichting blijft van kracht na het einde van de dienstbetrekking. De verplichting tot geheimhouding geldt niet voor mededelingen betreffende zijn dienstbetrekking aan de werknemersorganisatie(s) en/of zijn medische- of rechtskundige adviseur(s), voor zover dit behoort tot de persoonlijke normale communicatie ten dienste van een doelmatige belangenbehartiging door die organisatie en/of zijn adviseur(s).

Artikel 6.4 - Gebruik alcohol e.d.

Onverminderd hetgeen terzake wettelijk is geregeld, draagt de medewerker er zorg voor al datgene na te laten dat een zodanige ongunstige invloed op zijn lichamelijke en/of geestelijke gesteldheid heeft, dat hij zijn functie niet naar behoren kan verrichten dan wel in zijn dienstuitvoering de veiligheid in gevaar brengt.

In het bijzonder dient de medewerker bij de aanvang van zijn dienstuitvoering vrij te zijn van invloeden van voorafgaand gebruik van alcohol, (genees)middelen met verdovende werking, drugs e.d.
Voorts is hem gebruik van alcoholhoudende dranken verboden:

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

Artikel 6.5 - Gebruik goederen van werkgever

1. De medewerker dient bij het gebruik van hem door werkgever ter beschikking gestelde materialen, gereedschappen en andere voor de dienstuitvoering van belang zijnde zaken, de vereiste zorgvuldigheid in acht te nemen.

2. Het is de medewerker niet toegestaan zonder toestemming door of vanwege werkgever gegeven, enig aan werkgever toebehorend goed voor een ander doel dan waarvoor het bestemd is, of ten eigen behoeve te gebruiken.

3. Medewerker is gehouden de hem door werkgever in gebruik of bewaring gegeven goederen onverwijld aan werkgever terug te geven, indien werkgever hem dit opdraagt en eigener beweging bij het einde van de dienstbetrekking.

Artikel 6.6 - Aansprakelijkheid

1. Van werkgever tegenover de medewerker:

a. Schade aan of vermissing van goederen of bezittingen, die eigendom zijn van of in gebruik zijn bij de medewerker, zal door werkgever uitsluitend worden vergoed, indien medewerker aantoont, dat de schade resp. vermissing een direct gevolg is van de dienstuitvoering en dat het goederen betreft waarvan het redelijk wordt geacht dat de medewerker deze bij zich heeft, mits de medewerker aantoont, dat hij het redelijkerwijs mogelijke heeft gedaan om de beschadiging of vermissing te voorkomen.

   Indien medewerker op uitdrukkelijk verzoek van werkgever van zijn eigen auto gebruik maakt ter uitvoering van een dienstopdracht zal werkgever in voor medewerker gunstige zin van dit artikel afwijken, tenzij bij de toekenning van een vergoeding uitdrukkelijk de eventuele schade aan de auto is uitgesloten.

   Schaden, die tot het normaal als aanvaardbaar beschouwde risico van de functie en vermissingen die tot het als normaal aanvaardbaar beschouwde risico van de medewerker behoren, alsmede schade aan of vermissing van een de medewerker toebehorend of bij hem in gebruik zijnd voertuig, vallen niet onder de onderhavige aansprakelijkheid.

b. Schadevergoeding wordt toegekend onder voorwaarde, dat de medewerker:
   I. de beschadiging of vermissing heeft gemeld op de voorgeschreven wijze;

II. eventuele aanspraken op vergoeding jegens derden aan werkgever zal overdragen, met dien verstande dat aanspraken jegens verzekeringsmaatschappijen op grond van door de medewerker 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 of meldstation wordt - ook al wordt geen dienst verricht - geacht te behoren tot de dienstuitvoering. Bij vrijwillige stationering langer dan één maand kan hiervan worden afgeweken, in welk geval dit vooraf aan de medewerker zal worden bekendgemaakt.

c. Voor noodzakelijke aanschaffing van goederen in verband met tijdens dienstuitvoering buiten de standplaats of meldstation (eventueel tijdelijk) vermiste bagage zal een vergoeding van 50% worden toegekend, waarmee bij eventuele schadevergoeding, genoemd in lid 1b rekening zal worden gehouden.

d. Vermiste goederen, welke worden teruggevonden nadat schadevergoeding is uitbetaald, vervallen aan werkgever c.q. worden teruggegeven aan de eigenaar tegen in onderling overleg vast te stellen gehele of gedeeltelijke restitutie van de reeds ontvangen vergoeding.

e. Schadevergoeding als bedoeld in lid 1b vindt plaats op basis van reparatiekosten c.q. vervangingswaarde, onder toepassing van afschrijving.

Onder ''vervangingswaarde onder toepassing van afschrijving'' wordt verstaan de nieuwprijs op het tijdstip van vermissing c.q. beschadiging, onder aftrek van afschrijving voor de tijd dat het te vervangen artikel in gebruik is geweest.

2. Van de medewerker tegenover werkgever:
Werkgever zal de medewerker, mits deze zulks terstond aan werkgever heeft gemeld, niet aansprakelijk stellen voor schade resp. vermissing van hem door werkgever in gebruik of bewaring gegeven goederen, tenzij een en ander te wijten is aan opzet, grove schuld of grove nalatigheid van de medewerker of medewerker in strijd heeft gehandeld met het gestelde in artikel 6.5.

3. Van medewerker tegenover derden:

a. Behoudens t.a.v. schade en/of letsel veroorzaakt met een medewerker toebehorend of bij hem in gebruik zijnd, werkgever niet toebehorend, voertuig, dat medewerker niet op uitdrukkelijk verzoek van werkgever gebruikt, zal werkgever de medewerker civielrechtelijk vrijwaren tegen aanspraken van derden terzake van schade en/of letsel veroorzaakt door de wijze van dienstuitvoering van de medewerker.

b. De medewerker dient de betreffende functionarissen van werkgever onverwijld en volledig in te lichten over schade en/of letsel aan personen door hem in de dienstuitvoering veroorzaakt c.q. toegebracht en hij zal alle medewerking verlenen bij herstel of vermindering van nadeel. Hij dient zich te onthouden van het verstrekken van meer dan de wettelijk vereiste informatie aan derden (niet zijnde de werknemersorganisatie(s) waarvan hij lid is), tenzij werkgever hem daartoe toestemming heeft verleend.

Artikel 6.7 - Personeelsgegevens

1. Medewerker 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 medewerker worden verhaald, financiële nadelen voor de medewerker zijn niet voor rekening van werkgever

2. Werkgever zal, behoudens toestemming van de medewerker of een daartoe strekkende wettelijke verplichting, dan wel bij het in verband met de dienstbetrekking aangaan van verplichtingen, waarbij de medewerker betrokken is (bijvoorbeeld verzekeringen), geen persoonlijke gegevens betreffende de medewerker aan derden verstrekken.

3. De medewerker kan, op door hem daartoe gedaan verzoek, inzage krijgen in zijn persoonlijk dossier.

Artikel 6.8 - Onderzoek kleding en bagage

Ter voorkoming van onregelmatigheden of indien een vermoeden van onregelmatigheden bestaat, kan werkgever op luchthavens en op terreinen en in gebouwen in gebruik bij werkgever, in aanwezigheid van de medewerker, een onderzoek doen instellen naar de inhoud van kledingstukken, kledingkastjes e.d. en voertuigen van de medewerker of bij hem in gebruik zijnde en door hem meegevoerde voorwerpen.
De met dit onderzoek belaste functionarissen - die in het bezit dienen te zijn van een schriftelijke machtiging van de directie - zal worden opgedragen een voor het eergevoel van medewerker krenkend optreden te voorkomen.

Artikel 6.9 - Legitimatie

Medewerker is gehouden tijdens de dienstuitvoering de aan hem uitgereikte legitimatiebewijzen bij zich te dragen en op verzoek van de daartoe bevoegde functionarissen, die zich als zodanig kunnen legitimeren, te tonen.

Artikel 6.10 - Dienst- en uniformkleding

De medewerker is gehouden de door werkgever voorgeschreven dienst- en uniformkleding en andere uitrustingsstukken op de voorgeschreven wijze te dragen en te onderhouden, e.e.a. met inachtneming van het gestelde in Bijlage 14.

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

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

Artikel 6.12 - Medisch onderzoek, inentingen

1. De medewerker is gehouden zich te onderwerpen aan een medisch onderzoek door een door werkgever aan te wijzen arts, indien werkgever dit noodzakelijk acht in verband met de uitoefening van de functie.

2. Werkgever verbindt zich om de medewerker met een diensttijd van één jaar of langer periodiek een medisch onderzoek te laten ondergaan.

3. De kosten van bovengenoemde onderzoeken zijn voor rekening van werkgever, evenals de voor de dienstuitvoering noodzakelijke of gewenste inentingen. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor het tijdig doen plaatsvinden van de vereiste inentingen, waarover werkgever hem de noodzakelijke informatie zal verstrekken.

4. Over de uitslag van een medisch onderzoek zal werkgever de medewerker zo spoedig mogelijk doen inlichten.

5. Indien de medewerker niet kan instemmen met de uitslag van een medisch onderzoek en de uitslag van invloed is op zijn dienstbetrekking, heeft hij - tenzij van de beroepsmogelijkheid ingevolge de ZW, WULBZ/WAO/WIA gebruik kan worden gemaakt - het recht om binnen 2 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 1 aangewezen door werkgever, 1 aangewezen door medewerker en 1 door deze beide artsen gezamenlijk - worden begonnen. Deze commissie doet zo spoedig mogelijk bij meerderheid van stemmen een bindende uitspraak. De kosten van dit nieuwe onderzoek zijn voor rekening van werkgever.

Artikel 6.13 - Verrichting werkzaamheden

1. De medewerker is gehouden de werkzaamheden, welke tot zijn functie zoals omschreven in zijn individuele arbeidsovereenkomst behoren, naar beste vermogen te verrichten. Indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven wordt van de medewerker verwacht, dat hij ook andere werkzaamheden verricht, welke in verband met zijn functie als redelijk kunnen worden aangemerkt.

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

3. *VERVALLEN*

Artikel 6.14 - Nevenfuncties binnen het bedrijf van werkgever

1. Indien de medewerker 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 uitsluitende voor zover zulks op de nevenfunctie betrekking heeft, van deze CAO afwijkende en/of op deze CAO aanvullende voorwaarden met werkgever overeenkomen.

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

Artikel 6.15 - Nevenarbeid- en inkomen

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

2. Het is de medewerker voorts niet toegestaan zonder toestemming van werkgever - al of niet betaalde - werkzaamheden op het gebied van het luchtvervoer te verrichten voor andere bedrijven, instellingen of als zelfstandige.

3. Het is de medewerker niet toegestaan fooien, geschenken of gunsten van klanten of relaties van werkgever te aanvaarden, tenzij deze weigering de betrekking van werkgever tot de klant of relatie zou schaden. In dit laatste geval dienen giften of geschenken aan werkgever te worden gemeld.

4. Het is de medewerker, behoudens toestemming van werkgever, niet toegestaan rechtstreeks of zijdelings materieel belang te hebben bij werken of aanbestedingen van werkgever bij derden en leveranties aan werkgever door derden, noch geschenken of commissies op enigerlei wijze met deze werken, aanbestedingen of leveranties in verband staande, te aanvaarden.

5. Niet dan met toestemming van werkgever is het de medewerker toegestaan reclame te maken of mede te werken aan reclame voor andere bedrijven of instellingen en/of daaraan verbonden producten of doelstellingen, indien hierbij op enigerlei wijze verband met werkgever of de dienstbetrekking van medewerker aanwezig is, behoudens het gestelde in artikel 3.3.

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

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

Artikel 6.17 - Militaire dienst

De medewerker, 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 medewerker gezamenlijk bezien of de mogelijkheden om vrijstelling of uitstel te bewerkstelligen zullen worden benut. De regeling ingeval van militaire dienst is vermeld in Bijlage 15.

Artikel 6.18 - Mobilisatie e.d.

Werkgever zal in geval van mobilisatie en een daarmede gelijk te stellen oproeping in militaire dienst van alle dan wel een gedeelte der strijdkrachten of een daarmee gelijk te stellen dan wel gepaard gaande oproeping tot vervulling van de Nationale Reserve e.d. met de werknemersorganisatie(s) in overleg treden over de te treffen regeling voor de opgeroepen medewerkers.

Hoofdstuk 7 Plaats van werkzaamheden

Artikel 7.1 - Standplaats

De standplaats van de medewerker is Schiphol, tenzij in de arbeidsovereenkomst anders is vermeld, dan wel de standplaats van de medewerker na zijn indiensttreding wordt gewijzigd ingevolge artikel 7.4.
In afwijking op het bovenstaande geldt dat bij het toewijzen van het meldstation, conform de regeling met betrekking tot aan- en afmelden in Bijlage 25, de standplaats Schiphol blijft.

Artikel 7.2 - Stationering

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

a. op basis van vrijwilligheid, anciënniteit en bij toerbeurt;
b. indien er niet voldoende vrijwilligers zijn, na overleg met de werknemersorganisatie(s), door aanwijzing en bij toerbeurt, e.e.a. met in acht name van het gestelde in Bijlage 11.

Artikel 7.3

VERVALLEN

Artikel 7.4 - Overplaatsing

Werkgever kan de medewerker overplaatsen, doch zal met ernstige bezwaren van de medewerker zoveel mogelijk rekening houden. De voorwaarden waaronder overplaatsing plaatsvindt, worden in overleg geregeld.

Artikel 7.5 - Detachering

1. a. Werkgever kan, nadat over de aard der werkzaamheden en de voor de medewerker geldende voorwaarden met de werknemersorganisatie(s) overeenstemming is bereikt, de medewerker - indien hij hiermede instemt - detacheren;

   b. Indien er geen of niet voldoende vrijwilligers zijn en een zwaarwegend bedrijfsbelang verplichte detachering noodzakelijk maakt, kan werkgever hierover met de werknemersorganisatie(s) in overleg te treden. Tot verplichte detachering zal kunnen worden overgegaan, nadat in overleg overeenstemming is bereikt over de noodzaak der verplichte detachering, over de aard van de werkzaamheden en de daarvoor geldende voorwaarden (waaronder de duur van detachering).

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

Artikel 7.6 - (Hotel)accommodatie bij verblijf buiten standplaats/meldstation

Medewerker zal, indien gedurende verblijf buiten de standplaats/het meldstation in opdracht van werkgever, overnachting noodzakelijk is, voor rekening van werkgever over passende (hotel)accommodatie kunnen beschikken, e.e.a. met inachtneming van het gestelde in Bijlage 12.

Hoofdstuk 8 Werk- en Rusttijden Regeling

1. De werk- en rusttijden Regeling is vermeld in Bijlage 7.

2. Bij het vaststellen van de onder 1 bedoelde regeling wordt uitgegaan van het principe van een 5-daagse werkweek en gemiddeld 40-urige werkweek, zoals neergelegd in het aanhangsel behorende bij Bijlage 7.

3. De medewerker wordt tewerkgesteld met inachtneming van de bepalingen van Bijlagen 7 en 11.

4. Een cabinebemanning zal bestaan uit het aantal bemanningsleden dat in verband met vliegveiligheidseisen verplicht aanwezig moet zijn ("flight safety sterkte"). Voor "heavy crew" vluchten geldt dat deze worden uitgevoerd met één extra bemanningslid. Transavia kan daarnaast besluiten ook andere vluchten met extra bemanning uit te voeren. In geval van calamiteiten kan het Hoofd Dienst Cabine of diens plaatsvervanger in overleg met de werknemersorganisatie(s) besluiten gereduceerd te vliegen. In overleg zal door partijen worden vastgesteld of en zo ja in welke mate de betrokken medewerkers gecompenseerd zullen worden. Per 1 januari 2017 zal werkgever geen "heavy crew" vluchten meer inplannen.

   In geval van vluchten met een lage bezetting kan het Hoofd Dienst Cabine in overleg met de werknemersorganisatie(s) besluiten het aantal cabineleden op de vlucht te reduceren.

   Indien werkgever evenwel gepland met een aangepast product vliegt kan de sterkte van de bemanning, zonder genoemd overleg worden teruggebracht. Van een verdere reductie van het aantal cabineleden, zoals bedoeld bij calamiteiten, kan dan echter geen sprake meer zijn.

Hoofdstuk 9 Vakantie en verlof

Artikel 9.1 - Vakantie

1. Medewerker heeft recht op vakantie, waarvan de duur en de wijze van opneming is vermeld in Bijlage 9.

2. Met het seizoengevoelige karakter van het bedrijf en de wensen van de medewerker met betrekking tot de aanvangsdatum van zijn vakantie, zal rekening worden gehouden.

3. Gedurende de vakantie heeft de medewerker aanspraak op salaris.

4. Naast bovenstaande aanspraken heeft de medewerker bij aanvang van zijn dienstbetrekking met werkgever recht op vakantie zonder behoud van loon, gedurende het tijdvak waarover hij blijkens een verklaring van zijn vorige werkgever, nog aanspraak op vakantie had, voor zover de aanspraken die zijn opgebouwd gedurende het dienstverband met de vorige werkgever het wettelijk minimum niet overschrijden.

Artikel 9.2 – Vormen van bijzonder verlof

1. Met inachtneming van de Wet Arbeid en Zorg heeft de medewerker aanspraak op buitengewoon verlof met behoud van salaris ter gelegenheid van bijzondere gebeurtenissen zoals geregeld in Bijlage 10.

2. De medewerker heeft met inachtneming van de Wet Arbeid en Zorg aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, kortdurend zorgverlof en adoptieverlof zoals geregeld in Bijlage 17.

Artikel 9.3 - Extra vrije tijd

Voor Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en voor zover niet op zaterdag en zondag vallend, Nieuwjaarsdag, Koningsdag, 1e en 2e Kerstdag en - eens in de vijf jaar - Bevrijdingsdag, zal extra vrije tijd worden gegeven, zoals geregeld in Bijlage 9.

Artikel 9.4 - Non-activiteit op verzoek van de medewerker

1. Indien en voor zover de dienstuitvoering het toestaat, kan werkgever aan de medewerker op diens verzoek non-activiteit verlenen, onder handhaving van het dienstverband.

2. Gedurende een zodanige non-activiteit, zullen de artikelen 6.2, 6.13, 8.1, 9.1, 9.2, 9.3, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4 en 10.5 en Bijlagen 2, 2a, 3, 4, 7 en 13 van deze CAO niet van toepassing zijn.

3. Tenzij tussen de medewerker en werkgever anders is overeengekomen, is de medewerker, die deelneemt aan de pensioenregeling, gehouden gedurende deze non-activiteit de volledige (werkgevers- en medewerkersaandeel) voor de voortzetting van zijn pensioenvoorziening verschuldigde premie voor zijn rekening te nemen.

Artikel 9.5 - Openbare ambten

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

Hoofdstuk 10 Financiële regelingen

Artikel 10.1 - Salaris

1. Het salaris van de medewerker wordt bepaald overeenkomstig de voor hem geldende salarisregeling zoals vastgelegd in Bijlage 2.

2. Werkgever zal de medewerker schriftelijk inlichten omtrent elke wijziging van het voor hem bepaalde salaris, behoudens ten aanzien van collectieve, per algemene bekendmaking gepubliceerde, salariswijzigingen.

3. Het salaris wordt tegen het einde van elke kalendermaand betaald onder aftrek van de verschuldigde fiscale en sociale heffingen en eventuele pensioenbijdragen, door medewerker aan werkgever verschuldigde bedragen, voor zover door werkgever aangetoond, alsmede - t.b.v. de werknemersorganisatie(s) - contributie en/of premies van collectieve verzekeringen, voor zover de medewerker werkgever daartoe gemachtigd heeft.

Artikel 10.2 - Bijzondere uitkeringen c.q. vergoedingen

De regeling voor betaling van routekostenvergoeding en de barbox provisie is vermeld in Bijlage 2A.

Artikel 10.3 - Vakantietoeslag

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

Artikel 10.4 - Vervoer naar en van het werk

Met inachtneming van het gestelde in Bijlage 4 en Bijlage 25, is het vervoer naar en van de standplaats of het meldstation voor rekening van de medewerker. Buiten de standplaats of het meldstation is vervoer naar en van het werk voor rekening van werkgever.

Artikel 10.5 - Betaling bij arbeidsongeschiktheid

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 7: 629, 629a BW en de bepalingen van de ZW, WULBZ en de WAO/WIA, gelden voor de medewerker bij arbeidsongeschiktheid de voorzieningen als vermeld in Bijlage 3.

Artikel 10.6 - Ziekte en ziektekosten tijdens verblijf buiten Nederland

Voor de medewerker met standplaats in Nederland, die ter uitvoering van een hem gegeven opdracht of een tot zijn functie behorende taak buiten Nederland verblijft, geldt het gestelde in Bijlage 6.

Artikel 10.7 - Vergoedingen bij verblijf buiten de standplaats of meldstation

De medewerker zal gedurende zijn verblijf buiten de standplaats of het meldstation, ingevolge dienstopdracht, ter dekking van de kosten van dat verblijf een verblijfsvergoeding worden toegekend, op de wijze als bepaald in Bijlage 5 c.q. 11.

Artikel 10.8 - Voorzieningen bij overlijden

1. Met inachtneming van het gestelde in artikel 7: 674 BW zal bij overlijden van de medewerker, door werkgever aan zijn partner, of bij ontstentenis van deze aan de gezamenlijke wezen, wier kosten van levensonderhoud grotendeels ten laste van de medewerker kwamen, een overlijdensuitkering ter hoogte van 3 maal het maandsalaris, dat de medewerker laatstelijk rechtens toekwam worden betaald.

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

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

2. Bij ontstentenis van de in lid 1 genoemde personen, zal de uitkering worden verstrekt aan personen, aan wie medewerker ten tijde van zijn overlijden een substantiële bijdrage in de kosten van levensonderhoud betaalde, een en ander ter beoordeling van werkgever.

3. Bij ontstentenis van de personen als vermeld onder 1 en 2, zal werkgever een tegemoetkoming in de kosten van overlijden ter hoogte van maximaal 1 maal het maandsalaris, dat de medewerker laatstelijk rechtens toekwam, kunnen verstrekken aan personen, die daarvoor naar haar oordeel in aanmerking komen.

4. Indien de medewerker ten tijde van zijn overlijden in opdracht van werkgever buiten Nederland verblijft, is werkgever bereid, op verzoek van degene(n) die zij daartoe gerechtigd acht, het stoffelijk overschot op haar kosten naar Nederland te doen vervoeren, voor zover deze kosten niet door een verzekering of een voorziening ingevolge enige sociale verzekeringswet zijn gedekt.

5. Bij overlijden van de medewerker zal betaling van hem nog toekomende saldi van vakantiedagen, premie- en compensatiedagen en betaling van eventueel andere de medewerker nog toekomende uitkeringen of vergoedingen aan de in lid 1 vermelde personen c.q. - dit ter beoordeling van werkgever - aan de in lid 2 bedoelde personen plaatsvinden.

6. Indien ingeval van vermissing van een medewerker geen wettig bewijs van overlijden bestaat, doch met een aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid moet worden aangenomen, dat de medewerker is overleden, zal werkgever met de werknemersorganisatie(s) in overleg treden.

Art. 10.9 – Tijdelijke RVU-regeling
Met ingang van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2025 kunnen werknemers die daarvoor in aanmerking komen deelnemen aan de tijdelijke RVU regeling. Een en ander volgens de regeling als vermeld in bijlage 25.

Art. 10.10 – Duurzame inzetbaarheid
Werkgever stelt een duurzaam inzetbaarheid- en vitaliteitsbudget aan werknemer ter beschikking ad EUR 700,-- per jaar (bij een fulltime dienstverband en het hele jaar in dienst). Een en ander volgens de regeling als vermeld in bijlage 7A.

Artikel 10.11 – Vrijwillige flexibele Afbouwregeling

De medewerker die in aanmerking komt voor de vrijwillige flexibele afbouw- en wachtgeldregeling zal vanaf een bepaald tijdstip onder bepaalde voorwaarden door werkgever in de gelegenheid worden gesteld de tewerkstelling te verminderen, een en ander volgens de regeling als vermeld in bijlage 24.

Artikel 10.12 – Pensioenovereenkomst

Beschikbare-premieregeling

1. Tot 1 januari 2024: Bedoeld voor medewerkers van de vennootschap van 21 jaar en ouder, niet zijnde vakantiekrachten en oproepkrachten, behorend tot het cabinepersoneel. Vanaf 1 januari 2024: Bedoeld voor medewerkers van de vennootschap van 18 jaar en ouder, niet zijnde vakantiekrachten en oproepkrachten, behorend tot het cabinepersoneel.

2. Medewerker neemt deel aan de pensioenregeling zoals deze met ingang van 1 januari 2018 overeengekomen is tussen de werknemersorganisaties en werkgever.

3. De pensioenregeling betreft een individueel beschikbare-premieregeling en wordt gekwalificeerd als een premieovereenkomst in de zin van de Pensioenwet.

4. De pensioenregeling wordt uitgevoerd door pensioenuitvoerder BeFrank, en ElipsLife (risicoverzekering voor partner- en wezenpensioen, alsmede voor de gevolgen van arbeidsongeschiktheid). De risicoverzekeringen voor partner- en wezenpensioen betreffen nominale aanspraken; de verzekerde premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid is staffelvolgend.

5. De pensioenregeling is opgenomen in de pensioenreglementen zoals die opgesteld zijn door de in lid 4 genoemde uitvoerders.

6. Financiering van de in lid 4 genoemde regelingen (pensioenregeling, risicoverzekering voor partner- en wezenpensioen, alsmede voor de gevolgen van arbeidsongeschiktheid) vindt plaats vanuit het overeengekomen premiebudget.

   a. Het premiebudget bedraagt met ingang van 1 juli 2024 19,5% van de pensioengrondslag. De verdeling daarvan is
      - werkgever: 12% van de pensioengrondslag;
      - werknemer: 7,50% van de pensioengrondslag;

   b. Het premiebudget bedraagt met ingang van 1 juli 2025 20,5% van de pensioengrondslag. De verdeling daarvan is
      - werkgever: 13% van de pensioengrondslag;
      - werknemer: 7,50% van de pensioengrondslag;

   Het pensioengevend salaris is gelijk aan 12 maal het bruto maandsalaris vermeerderd met de vakantie-uitkering en vermeerderd met de — indien van toepassing — eindejaarsuitkering. Het pensioengevend salaris (op full time basis) is met ingang van 1 januari 2015 nooit meer dan het maximum pensioengevend salaris volgens artikel 18ga Wet op de Loonbelasting.

Voor de periode 1 januari 2024 tot en met 30 juni 2024 geldt in beginsel onderstaande premiestaffel.
Beschikbare-premiestaffel 2024 (januari – juli)

leeftijd	Premie (% van pensioengrondslag)
18-19	9,30
20-24	10,50
25-29	12,00
30-34	13,50
35-39	15,30
40-44	17,30
45-49	19,60
50-54	22.30
55-59	25,40
60-64	29,10
65-67	32,50

Voor de periode 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025 geldt in beginsel onderstaande premiestaffel.
Beschikbare-premiestaffel 2024-2025

leeftijd	Premie (% van pensioengrondslag)
18-19	9,80
20-24	11,10
25-29	12,60
30-34	14,30
35-39	16,20
40-44	18,20
45-49	20,70
50-54	23,60
55-59	26,80
60-64	30,70
65-67	34,30

Met ingang van 1 juli 2025 geldt in beginsel onderstaande premiestaffel.
Beschikbare-premiestaffel 2025-2026-2027

leeftijd	Premie (% van pensioengrondslag)
18-19	10,30
20-24	11,70
25-29	13,30
30-34	15,00
35-39	17,00
40-44	19,20
45-49	21,80
50-54	24,80
55-59	28,20
60-64	32,30
65-67	36,10

c. Mocht de feitelijke premie als gevolg van toepassing van de geldende beschikbare-premiestaffel aanzienlijk afwijken van het premiebudget, treden werkgever en de werknemersorganisatie(s) in overleg om voor het opvolgend jaar tot een nieuwe beschikbare-premiestaffel te komen. Met een aanzienlijke afwijking wordt een afwijking van het premiebudget met meer dan 0,50% van de som van de pensioengrondslagen van alle deelnemers tezamen, naar beneden en naar boven, bedoeld. Er vindt in beginsel geen compensatie in een opvolgend jaar plaats naar aanleiding van de afwijking van het premiebudget.

7. De pensioenrichtleeftijd als bedoeld in het pensioenreglement is 67 jaar.

8. De werkgever behoudt zich het recht voor haar bijdrage aan de pensioenregeling te verminderen of te beëindigen, indien:
   a. De oudedags-, arbeidsongeschiktheids-, nabestaanden- en/of wezenuitkeringen van overheidswege, dan wel de wetgeving met betrekking tot pensioenvoorzieningen, zodanig ingrijpend worden gewijzigd, dat een herziening of beëindiging van de pensioenregeling, gezien de opzet daarvan, noodzakelijk is;
   b. De werkgever verplicht wordt het onder deze regeling vallende personeel of een gedeelte daarvan aan te sluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds;
   c. De financiële positie van de werkgever de uitgaven ter zake van de pensioenregeling naar mening van de directie, overleggende stukken van de accountant met een dergelijk strekking, van de werkgever niet meer toelaat;

d. De pensioenregeling of onderdelen daarvan op aanwijzing van de fiscus als onzuiver dient te worden aangemerkt.

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

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

Artikel 10.13 – Molestrisico of bedrijfsongeval

Ten aanzien van de medewerker die overlijdt of blijvend arbeidsongeschikt wordt als gevolg van een bedrijfsongeval of als een direct of indirect en een toevallig of opzettelijk gevolg van molest, waarmee hij in en/of door de dienst wordt geconfronteerd, mits de medewerker niet actief deelnam aan enige actie waaruit de molestdaad voortvloeide anders dan ter verdediging van de belangen van de werkgever, geldt de regeling als vermeld in Bijlage 16.

Artikel 10.14 – Voorzieningen bij niet voldoen van bekwaamheidseisen

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

Hoofdstuk 11 Bijstand, onderzoeken en beroep

Artikel 11.1 - Onderzoek naar voorvallen

Indien werkgever medewerker formeel hoort n.a.v. een voorval waarvan medewerker kennis draagt of een onderzoek instelt naar een voorval waarbij medewerker betrokken was, kan deze medewerker zich doen bijstaan door een daartoe bereid gevonden personeelslid van werkgever, of een functionaris van zijn werknemersorganisatie(s).
De medewerker zal tijdig tevoren schriftelijk van deze mogelijkheid op de hoogte worden gesteld, terwijl hem tevens het karakter van het onderzoek zal worden medegedeeld. Met de uitdrukking 'formeel hoort'' is niet bedoeld het normale contact tussen de medewerker en zijn chef.

Artikel 11.2 – Vervallen

Artikel 11.3 - Onderzoek naar voorvallen betreffende de vluchtveiligheid

Indien werkgever een onderzoek instelt naar de oorzaak van een voorval waarbij de vluchtveiligheid in het geding is geweest, zal dit onderzoek geschieden volgens de procedure als vastgelegd in Bijlage 21.

Artikel 11.4 - Beroepsregeling

1. De medewerker die meent dat bij een t.a.v. hem genomen beslissing of een hem gegeven opdracht de bepalingen van deze CAO niet juist zijn toegepast, dan wel meent dat een op grond van de bepalingen van deze CAO genomen beslissing of gegeven opdracht in zijn geval onredelijk is, kan, indien de CAO hiervoor geen specifieke beroepsregeling kent - tenzij de omstandigheden dit onmogelijk maken - binnen 10 dagen nadat genoemde beslissing of opdracht te zijner kennis is gekomen, herziening verzoeken c.q. in beroep gaan op de wijze als vermeld in Bijlage 22.

2. Het volgen van de in Bijlage 22 vermelde beroepsprocedure ontheft de medewerker niet van de verplichting de hem gegeven opdracht uit te voeren, indien zulks niettemin door zijn leidinggevende van hem wordt verlangd. Dit houdt niet in, dat opdrachten zullen worden gegeven, waarvan in deze CAO en/of de Bijlagen is bepaald, dat zij niet kunnen worden gegeven. Indien in beroep wordt beslist dat een uitgevoerde opdracht, waartegen beroep werd aangetekend, in strijd met de bepalingen van deze CAO werd gegeven, zal in overleg tussen werkgever en de betreffende werknemersorganisatie(s) worden bepaald of er aanleiding is om de medewerker een vergoeding toe te kennen, en zo ja, welke.

Hoofdstuk 12 Disciplinaire maatregelen

Artikel 12 - Disciplinaire maatregelen

Onverminderd de bevoegdheden hem door de Wet gegeven is werkgever bevoegd tegen de medewerker, die zich schuldig maakt aan veronachtzaming van de opgedragen werkzaamheden, niet nakoming van de door werkgever gegeven instructies en/of ingevolge de CAO op hem rustende verplichtingen een disciplinaire maatregel te treffen, op de wijze als vermeld in Bijlage 23, zulks onder uitsluiting van artikel 7: 628 BW.

Hoofdstuk 13 Slotbepalingen

Artikel 13.1 - Looptijd van de CAO

De looptijd van de CAO is van 1 juli 2024 tot en met 28 februari 2026. Met de inwerkingtreding van deze CAO en bijlagen komen alle voorgaande versies te vervallen (en kunnen hieraan geen rechten meer worden ontleend).

Artikel 13.2 - Wijzigingen gedurende de looptijd

Wijzigingen van de bepalingen van de CAO met inbegrip van de Bijlagen, kunnen gedurende de looptijd tussen werkgever en werknemersorganisatie(s) worden overeengekomen en ingevoerd.

Artikel 13.3 - Einde looptijd

Werkgever en de werknemersorganisatie(s) zullen vóór de afloopdatum overleg plegen over voortzetting c.q. wijzigingen van de CAO. Zij zullen er naar streven om vóór de afloopdatum door overleg tot overeenstemming te komen over de totstandkoming van een (nieuwe) aansluitende CAO.
Mocht overeenstemming niet kunnen worden bereikt, dan zullen bemiddeling en/of arbitrage in beginsel de voorkeur hebben.

Artikel 13.4 - Opzegging

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

Aldus overeengekomen en getekend

VNC
Voorzitter Sectiebestuur
Datum

FNV Transavia Cabine
Bestuurder
Datum

Luchtvaartmaatschappij

Transavia Airlines C.V.

CEO
Datum

CFO
Datum

Hoofd Dienst Cabine
Datum

Lead Labour Relations
Datum

Bijlage 1 Modellen arbeidsovereenkomsten

Model Arbeidsovereenkomst 1 bepaalde tijd (seizoencontract) zonder proeftijd

De ondergetekenden:
Transavia airlines C.V., gevestigd te Schiphol, gemeente Haarlemmermeer, verder aangeduid als "Transavia" en ten deze vertegenwoordigd door Transavia B.V. in haar hoedanigheid van beherend vennoot

en

[voornaam] [achternaam], geboren in [geboorteplaats] op [Geboortedatum], verder aangeduid als 'medewerker Seizoen'

verklaren te zijn overeengekomen:

Artikel 1
Transavia neemt medewerker Seizoen voor bepaalde tijd in dienst als …….. van [datum] tot en met [datum], waarna deze van rechtswege eindigt. Er geldt geen proeftijd.

Artikel 2
De dienstbetrekking wordt aangegaan tegen een bruto salaris van € [bedrag] per maand, op basis van [aantal] uren per week.

Artikel 3
Het toegewezen meldstation bij aanvang dienstbetrekking is Amsterdam / combinatie Amsterdam – Rotterdam / combinatie Amsterdam - Eindhoven / combinatie Rotterdam - Amsterdam / combinatie Rotterdam - Eindhoven / combinatie Eindhoven - Amsterdam / combinatie Eindhoven – Rotterdam.

Artikel 4
Deze arbeidsovereenkomst kan overeenkomstig artikel 5.2 sub 5 CAO Transavia Cabinepersoneel door beide partijen met inachtneming van de toepasselijke opzegtermijn tussentijds worden opgezegd.

Artikel 5
Medewerker Seizoen wordt opgenomen in de pensioenregeling voor het Cabinepersoneel, zoals deze wordt uitgevoerd door BeFrank.

Artikel 6
Op deze overeenkomst zijn Nederlands recht en de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Transavia Cabinepersoneel van toepassing zoals deze bij indiensttreding luiden of in de toekomst zullen luiden.

Schiphol, [datum]

Transavia	Medewerker
[naam]	[naam]

Model arbeidsovereenkomst 2 Bepaalde tijd (seizoencontract) met proeftijd

De ondergetekenden:

Transavia airlines C.V., gevestigd te Schiphol, gemeente Haarlemmermeer, verder aangeduid als "Transavia" en ten deze vertegenwoordigd door Transavia B.V. in haar hoedanigheid van beherend vennoot

en

[voornamen] [naam], geboren op [geboortedatum] te [geboorteplaats], verder aangeduid als "medewerker Seizoen"

verklaren te zijn overeengekomen:

Artikel 1
Transavia neemt medewerker Seizoen voor bepaalde tijd in dienst als …….. van [datum] tot en met [datum], waarna deze van rechtswege eindigt. Contract langer dan 6 mnd: Er geldt een proeftijd van 2 maanden. Contract korter dan 6 mnd: In afwijking van artikel 5.2 van de collectieve arbeidsovereenkomst Transavia Cabinepersoneel, wordt geen proeftijd overeengekomen.

Artikel 2
De dienstbetrekking wordt aangegaan tegen een bruto salaris van € [bedrag] per maand, op basis van een dienstverband van [aantal] uren per week.

Artikel 3
Het toegewezen meldstation bij aanvang dienstbetrekking is Amsterdam / combinatie Amsterdam – Rotterdam / combinatie Amsterdam - Eindhoven / combinatie Rotterdam - Amsterdam / combinatie Rotterdam - Eindhoven / combinatie Eindhoven - Amsterdam / combinatie Eindhoven – Rotterdam.

Artikel 4
Deze arbeidsovereenkomst kan overeenkomstig artikel 5.2 sub 5 CAO Transavia Cabinepersoneel door beide partijen met inachtneming van de toepasselijke opzegtermijn tussentijds worden opgezegd.

Artikel 5
Medewerker Seizoen wordt opgenomen in de pensioenregeling voor het Cabinepersoneel, zoals deze wordt uitgevoerd door BeFrank.

Artikel 6
Op deze overeenkomst zijn Nederlands recht en de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Transavia Cabinepersoneel van toepassing zoals deze bij indiensttreding luiden of in de toekomst zullen luiden.

Schiphol, [datum]

Transavia	Medewerker
[naam]	[naam]

Model Arbeidsovereenkomst 3 onbepaalde tijd piek dal

De ondergetekenden:
Transavia airlines C.V., gevestigd te Schiphol, gemeente
Haarlemmermeer, verder aangeduid als "Transavia" en ten deze
vertegenwoordigd door Transavia B.V. in haar hoedanigheid van beherend vennoot.

en

[Voornamen] [Familienaam], geboren op [Geboortedatum] te [Geboorteplaats], verder aangeduid als "medewerker"

verklaren te zijn overeengekomen:

Artikel 1
Transavia neemt medewerker in dienst als Cabin Attendant voor onbepaalde tijd met ingang van [datum].

Artikel 2
Het toegewezen meldstation bij aanvang dienstbetrekking is Amsterdam /
combinatie Amsterdam – Rotterdam / combinatie Amsterdam - Eindhoven /
combinatie Rotterdam - Amsterdam / combinatie Rotterdam - Eindhoven /
combinatie Eindhoven - Amsterdam / combinatie Eindhoven – Rotterdam.

Artikel 3
1. Medewerker verklaart ervan op de hoogte te zijn dat als gevolg van sterk wisselende behoefte door seizoensproductie, Transavia gedurende maximaal 6 weken –de zogenoemde dalperiode- in een periode van 12 maanden geen arbeid kan aanbieden met urenverlies als gevolg. Om die reden is werkgever gedurende deze dalperiode aan medewerker geen loon verschuldigd.
2. Gedurende de dalperiode is het de medewerker toegestaan om werkzaamheden voor een andere werkgever te verrichten of handel te drijven, indien werkgever daarvan geen nadeel ondervindt.

Artikel 4
1. Het arbeidspercentage bedraagt gedurende de periode van maximale tewerkstelling -de piekperiode- 100% / 75% / 50% / 25%. Tijdens de periode van minimale tewerkstelling –de dalperiode- bedraagt het arbeidspercentage 0%.
2. Aanvang van de dalperiode wordt conform de afspraken uit het Protocol Werk en Zekerheid Cabine aan medewerker kenbaar gemaakt.
3. Voor het vaststellen van de gemiddelde arbeidsomvang hanteren werkgever en medewerker een referteperiode van een jaar.

Artikel 5
Het brutosalaris tijdens de piekperiode bedraagt € [bedrag] per maand en € 0,- per maand in de dalperiode.

Artikel 6
Deze arbeidsovereenkomst kan overeenkomstig artikel 5.2 sub 5 CAO Transavia Cabinepersoneel door beide partijen met inachtneming van de toepasselijke opzegtermijn tussentijds worden opgezegd.

Artikel 7
Werknemer wordt opgenomen in de pensioenregeling voor het Cabinepersoneel, zoals deze wordt uitgevoerd door de BeFrank.

Artikel 8
Op deze overeenkomst zijn Nederlands recht en de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Transavia Cabinepersoneel van toepassing zoals deze bij indiensttreding luiden of in de toekomst zullen luiden.

Schiphol, [datum]

Transavia	Medewerker
[naam]	[naam]

Model Arbeidsovereenkomst 4 Purser

De ondergetekenden:
Transavia airlines C.V., gevestigd te Schiphol, gemeente
Haarlemmermeer, verder aangeduid als "Transavia" en ten deze
vertegenwoordigd door Transavia B.V. in haar hoedanigheid van beherend vennoot.

en

[Voornamen] [Familienaam], geboren op [Geboortedatum] te [Geboorteplaats], verder aangeduid als "medewerker"

verklaren te zijn overeengekomen:

Artikel 1
Transavia neemt medewerker in dienst als Purser voor onbepaalde tijd met ingang van [datum].

Artikel 2
De dienstbetrekking wordt aangegaan tegen een bruto salaris van € salaris per maand, op basis van … uren per week.

Artikel 3
Het toegewezen meldstation is Amsterdam /
combinatie Amsterdam – Rotterdam / combinatie Amsterdam - Eindhoven /
combinatie Rotterdam - Amsterdam / combinatie Rotterdam - Eindhoven /
combinatie Eindhoven - Amsterdam / combinatie Eindhoven – Rotterdam.

Artikel 4
Deze arbeidsovereenkomst kan overeenkomstig artikel 5.2 sub 5 CAO Transavia Cabinepersoneel door beide partijen met inachtneming van de toepasselijke opzegtermijn tussentijds worden opgezegd.

Artikel 5
Werknemer wordt opgenomen in de pensioenregeling voor het Cabinepersoneel, zoals deze wordt uitgevoerd door de BeFrank.

Artikel 6
Op deze overeenkomst zijn Nederlands recht en de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Transavia Cabinepersoneel van toepassing zoals deze bij indiensttreding luiden of in de toekomst zullen luiden.

Schiphol, [datum]

Transavia	Medewerker
[naam]	[naam]

Bijlage 2 Salarisregeling

1. Salarissen

1.1 Salaris algemeen

Ter vaststelling van het salaris van medewerkers worden de tabelbedragen gehanteerd uit de salaris tabel in appendix 1a of 1b van deze bijlage.

Indien Transavia structureel een vliegtuig in haar vloot opneemt met meer dan 200 stoelen, dan zullen pursers op basis van senioriteit en competentie te werk gesteld worden op dit vliegtuig. Voorts zullen CAO-partijen in dit geval overleg voeren over het inrichten van een nieuwe salarisschaal, waarbij de toegenomen verantwoordelijkheid een rol speelt.

De medewerker met een piek-dal tewerkstelling ontvangt gedurende de dalperiode van 0% tewerkstelling geen salaris.
Op verzoek van medewerker met een piek-dal contract zal Transavia een spreiding van salarisbetaling faciliteren zodanig dat de werknemer gedurende het gehele jaar gelijkmatige inkomsten ontvangt.
In dat geval komen werkgever en medewerker -met inachtname van artikel 7:623 BW- overeen dat het tijdvak na afloop waarvan het loon door werkgever wordt voldaan, wordt verlengd tot een kwartaal.

Begripsbepalingen:

- Salarisdag
  De salarisdag voor medewerkers is 1 juli, met inachtneming van punt 1.2, sub b en c.
- Het maximum tabelbedrag behorende bij de functie
  Het hoogste bedrag vermeld in de bij de functie behorende salaristabel.
- Persoonlijke toeslag
  Het salarisdeel dat boven het maximum tabelbedrag behorende bij de functie aan de medewerker wordt uitbetaald.
- Promotiedatum
  In geval medewerker wordt gepromoveerd gaat de betaling in op de eerste van de kalendermaand waarin betrokkene met goed gevolg de zogenaamde "final check" heeft doorlopen.

Periodieke verhoging op de salarisdag

Aannamesalaris

a. Bij aanvang van de dienstbetrekking wordt de medewerker in beginsel ingeschaald op de Trede CA1 1e seizoen. Het staat ter discretie van de werkgever om een medewerker bij aanvang van het dienstverband in te schalen in de Trede CA 2, Trede 0, Trede 1 of Trede 2. Indien werkgever besluit een medewerker bij aanvang van het dienstverband in te schalen op het bedrag behorende bij de trede CA 2 van het salarisgebouw, betekent dit niet dat de medewerker ook daadwerkelijk werkzaam zal zijn als CA 2. Men is pas werkzaam als CA 2 nadat daartoe promotie op basis van hetgeen beschreven staat onder sub b van dit artikel, heeft plaatsgevonden.

b. Aan een medewerker CA1 wordt vanaf het tweede seizoenscontract (niet zijnde een verlenging) op de salarisdag een trede toegekend, tot het maximum van de CA1 schaal is bereikt. Bij promotie naar CA2 wordt de werknemer altijd in de eerste trede van de CA2 schaal geplaatst.

c. Indien een CA1 een seizoen (minimaal 12 maanden) niet in dienst is geweest van Transavia cabine, start deze bij terugkomst weer in trede CA1 1e seizoen

d. Na minimaal zes maanden diensttijd en maximaal 24 ervaringsmaanden, een uitstekende beoordeling en ontwikkeling en een positieve afsluiting van de CA 2 development training, volgt promotie naar CA 2.

   Toelichting: Bovenstaande impliceert dat een medewerker na 24 ervaringsmaanden, ongeacht of promotie naar CA 2 heeft plaatsgevonden, wordt ingeschaald in de salaris trede behorende bij de functie CA 2. Werkgever past dit toe. Dit laat onverlet dat de CA 2 development training en promotie naar CA 2 ook nog zal plaatsvinden.

   Voorbeeld: Ten aanzien van CA1's die op 1 oktober 2015 meer dan 18 ervaringsmaanden hebben, geldt dat zij uiterlijk 31 december 2016 op CA 2 development gaan.
   Voor CA1's die op 1 oktober 2015 minder dan 18 ervaringsmaanden hebben, geldt conform bovenstaande dat na maximaal 24 ervaringsmaanden promotie naar CA 2 volgt.

e. Nadat de promotie naar CA 2 met de daarbij behorende salarisstap, als bedoeld onder sub b van dit artikel, heeft plaatsgevonden, vindt de eerst volgende salarisstap plaats na een totale cumulatieve diensttijd van 18 maanden.

f. De medewerker wordt daarna op iedere salarisdag een periodiek toegekend, een en ander tot het maximum tabelbedrag behorende bij de functie.

1.2 Promotie

a. Onder promotie wordt verstaan een bevordering volgens het gestelde in Bijlage 18.

b. De hoogte van het nieuwe salaris wordt vastgesteld op basis van het aantal periodieken dat voor de betrokken medewerker in zijn oude functie gold.

c. CA's die promoveren tot Purser blijven in dezelfde trede (steken horizontaal over) maar worden minimaal geplaatst in trede 1.

1.3 Plaatsing in een lager ingedeelde functie als gevolg van bedrijfsomstandigheden

Indien door:

a. een wijziging in de organisatie en/of verandering in de inhoud van de functie,

b. een technologische ontwikkeling welke zodanig hogere eisen aan de functie stelt dat de medewerker daar in redelijkheid niet of niet meer aan kan voldoen,

de medewerker wordt aangesteld in een lagere functie, zal de volgende regeling gelden:

a. de medewerker wordt in de lagere functie ingedeeld;

b. de medewerker zal persoonlijk gesalarieerd blijven in de tabel van de voorlaatste functiegroep, tot en met het maximum tabelbedrag behorende bij die voorlaatste functie, volgens de tabelbedragen zoals die op het moment van functiewijziging van kracht waren;

c. op deze tabelbedragen zullen slechts die salarisverhogingen worden toegepast, waarvan in overleg tussen werkgever en werknemersorganisatie(s) is overeengekomen, dat zij een kostencompenserend karakter dragen;

d. indien op enig moment dit persoonlijke maximum tabelbedrag behorende bij de voorlaatste functie samenvalt met of wordt overschreden door het maximum tabelbedrag van de voor de medewerker geldende (nieuwe) functie, zal medewerker daarna alsdan worden gesalarieerd conform de salaristabel van die lagere functie.

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

- Indien medewerker verzoekt om plaatsing in een andere functie,
  of
- indien medewerker niet of niet meer voldoet aan de eisen die de functie stelt, en medewerker hierdoor in een functie wordt geplaatst, zal de volgende regeling gelden:

  a. de medewerker wordt in de lagere functiegroep ingedeeld;

  b. het salaris van de medewerker wordt gesteld op het lagere maximum tabelbedrag van de functie. Het verschil tussen dit salaris en het laatstelijk rechtens geldende salaris wordt als een persoonlijke toeslag op het nieuwe salaris toegekend;

  c. deze persoonlijke toeslag wordt verminderd met alle salarisverhogingen, waarvan niet in overleg tussen werkgever en werknemersorganisatie(s) is overeengekomen, dat zij een kostencompenserend karakter dragen.

2. Vakantietoeslag

De medewerker ontvangt bij de salarisbetaling in de maand mei een vakantietoeslag ter grootte van 8% van het actuele jaarsalaris.

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

3. Eindejaarsuitkering

3.1. De werkgever zal in de maand december een eindejaarsuitkering over het actueel opgebouwde jaarsalaris verstrekken aan medewerkers die op 31 december van dat jaar in dienst zijn. Medewerkers van wie het dienstverband -anders dan door ontslag op staande voet- eindigt gedurende het kalenderjaar, ontvangen bij uitdiensttreding per volle kalendermaand actief dienstverband van het betreffende jaar een twaalfde deel van de eindejaarsuitkering over het actuele salaris op de datum van uitdiensttreding.

Tot 1 januari 2024 geldt: In uitzondering op het voorgaande geldt voor Cabin Attendants dat de eindejaarsuitkering is inbegrepen in het maandsalaris, zoals opgenomen in Appendix 1A. Vanaf 1 januari 2024 geldt: In uitzondering op het voorgaande geldt voor Cabin Attendants dat een gedeelte van de eindejaarsuitkering van 3,18% zit verwerkt in het maandsalaris, zoals opgenomen in Appendix 1A.
Het percentage van 3,18% is in juridische zin loon als bedoeld in de Wet minimumloon. Hierdoor telt dit percentage ook mee voor de berekening van vakantiegeld en eventuele winstuitkeringen en pensioen.

3.2. Tot 1 januari 2024 geldt: De uitkering bedraagt vanaf 1 januari 2005 8,33% van het actueel opgebouwde jaarsalaris, vermeerderd met eventuele persoonlijke toeslagen. Vanaf 1 januari 2024 geldt: De uitkering bedraagt voor Pursers 8,33% van het actueel opgebouwde jaarsalaris, vermeerderd met eventuele persoonlijke

toeslagen. Voor Cabin Attendants bedraagt de uitkering 5,15% van het actueel opgebouwde jaarsalaris, vermeerderd met eventuele persoonlijke toeslagen.

3.3. Onder actieve dienst wordt mede verstaan de periode dat het loon bij arbeidsongeschiktheid is doorbetaald ingevolge Bijlage 3, alsmede de tijd dat medewerker voor herhalingsoefeningen in militaire dienst is geweest.

3.4. Op de uitkering worden verschuldigde fiscale en sociale lasten in mindering gebracht.

4. Vervallen

5. Structurele loonsverhoging

Gedurende de looptijd van deze cao kent Transavia over de salarissen en de salarisschalen de volgende structurele kostencompenserende loonsverhogingen toe:

- 2% per 1 juli 2024 vanwege aanpassing Wet Minimum Loon (WML) per 1 juli 2024;

  Voor alle medewerkers die op 1 oktober 2024 in dienst zijn wordt, met de salarisbetaling van oktober 2024, met terugwerkende kracht, het salaris inclusief alle looncomponenten die op grond van de cao mee stijgen met kostencompenserende loonsverhogingen, met ingang van 1 juli 2024 uitbetaald conform bovenstaand percentage.

- 2% per 1 oktober 2024;

  Voor alle medewerkers die op 1 november 2024 in dienst zijn wordt, met de salarisbetaling van november 2024, met terugwerkende kracht, het salaris inclusief alle looncomponenten die op grond van de cao mee stijgen met kostencompenserende loonsverhogingen, met ingang van 1 oktober 2024 uitbetaald conform bovenstaand percentage

- 1,5% per 1 januari 2025;
- 1,5% per 1 juli 2025;
- 2% per 1 januari 2026

  Indien de door het CBS vastgestelde 'Jaarmutatie afgeleide consumentenprijsindex' (jaarmutatie consumentenprijsindex; vanaf 1963 (cbs.nl) in december 2025 meer is dan 3% (t.o.v. december 2024), dan volgt per 1 januari 2026 een loonsverhoging ter hoogte van het verschil, met een maximum van 2%. In verband met het vaststellingsmoment van deze consumentenprijsindex wordt deze potentiële loonsverhoging uiterlijk per maart 2026 geïmplementeerd, met terugwerkende kracht per 1 januari 2026.

  Indien de door het CBS vastgestelde 'Jaarmutatie afgeleide consumentenprijsindex' in februari 2026 meer is dan 0,33% t.o.v. december 2025, dan volgt per 1 maart 2027 een loonsverhoging ter hoogte van het verschil, met een maximum van 0,5%. In verband met het vaststellingsmoment van deze consumentenprijsindex wordt deze potentiële loonsverhoging uiterlijk per juni 2027 geïmplementeerd, met terugwerkende kracht per 1 januari 2027.

Eenmalige uitkering ter compensatie van maatregelen rondom inhuur

Alle werknemers die op 30 september 2024 in dienst zijn ontvangen met de salarisbetaling van oktober 2024 een eenmalige uitkering van 4,5% van twaalfmaal het kale maandsalaris (het schaalsalaris zoals bedoeld in artikel 1.1 van bijlage 2 van de cao Transavia Cabinepersoneel) van september 2024, gebaseerd op het in september geldende contractpercentage en de afgesproken contractduur ter compensatie van de genomen maatregelen rondom inhuur, zoals opgenomen in Hoofdstuk 4, art, 4.9.

Wettelijk minimum loon en aanpassing CA treden
Als gevolg van de aanpassing van het wettelijk minimum loon worden met terugwerkende kracht per 1 juli 2024 de eerste 11 treden van de CA salarisschaal aangepast.
Trede CA1 1e seizoen wordt verhoogd naar € 2.450 en de onderlinge verhoudingen tussen de opvolgende treden van het CA schaal worden aangepast. Voor alle medewerkers die op 1 oktober 2024 in dienst zijn wordt, met de salarisbetaling van oktober 2024, met terugwerkende kracht, de aanpassing van de trede met ingang van 1 juli 2024 uitbetaald.
De laatste trede van de CA schaal en de treden van de PU (Boeing) schaal en PU Airbus schaal blijven ongewijzigd per 1 juli 2024, met uitzondering van de afgesproken loonsverhoging.

6. VERVALLEN

7. PU-Airbus schaal, CA2-Airbusschaal en loongebouw

7.1 Invoering PU-Airbus schaal

Met ingang van 1 november 2023 wordt een Airbusschaal voor pursers aan het loongebouw in Appendix 1A van bijlage 2 van de cao voor Cabinepersoneel toegevoegd. Deze schaal start ter hoogte van trede 1 en loopt door tot en met trede 18.

De PU-Airbusschaal ligt 6% hoger dan de Purser-schaal geldend op 1 november 2023, zoals die is opgenomen in de cao.

Trede 16 PU-Airbus ligt 2% hoger dan trede 15 PU-Airbus, trede 17 ligt 2% hoger dan trede 16 PU-Airbus en trede 18 ligt 2% hoger dan trede 17 PU-Airbus.

7.2 Promotie naar PU-Airbus schaal

Nadat een Purser de training voor het uitvoeren van de werkzaamheden op de Airbus heeft afgerond wordt de medewerker per de 1e dag van de maand waarin de laatste trainingsdag (inclusief ervaringsvluchten) heeft plaatsgevonden, ingeschaald op de Airbusschaal. De medewerker steekt horizontaal over naar dezelfde trede in de PU-Airbusschaal.

7.3 Training en senioriteit Pursers

Training van Pursers voor de Airbus vindt plaats afhankelijk van behoefte en op grond van de plaats op de volgordelijst. In de volgende twee gevallen kan worden afgeweken van de volgordelijst:

- Instructeurs en lijninstructeurs mogen met voorrang worden opgeleid onafhankelijk van hun plaats op de volgordelijst, zodat zij in staat zijn de Airbustraining te geven aan de overige cabinemedewerkers;
- Pursers die op grond van hun plaats op de volgordelijst in aanmerking zouden komen voor de training voor het uitvoeren van de werkzaamheden op de Airbus, maar vanwege hun standplaats de training op een later moment zullen volgen, worden ook ingeschaald in de Airbusschaal. Deze inschaling vindt plaats per de 1e dag van de maand waarin de laatste trainingsdag zou hebben plaatsgevonden als ze wel de training hadden gevolgd. De medewerker steekt horizontaal over naar dezelfde trede in de PU-Airbus-schaal.

7.4 Medewerkers met een 757- toeslag

De medewerker met een 757 toeslag zoals bedoeld in Appendix 1B bij bijlage 2 van de cao wordt op het moment van overgang naar de Airbusschaal gesalarieerd volgens de Airbusschaal, waarbij het verschil in het salaris volgens de Airbusschaal en het salaris inclusief 757-toeslag zoals dat geldt op het moment van overgaan vanaf dat moment nog zal worden uitgekeerd als maandelijkse persoonlijke toeslag. Deze toeslag zal – net als de huidige 757-toeslag – pensioengevend zijn en meetellen voor de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en winstuitkering. Bij toekomstige tredestijgingen na trede 15 wordt deze persoonlijke toeslag verminderd met de tredeverhoging, tot geen sprake meer is van een aparte toeslag. Vanaf dat moment gaat de medewerker weer mee met jaarlijkse tredeverhogingen indien daarvan sprake is.

7.5 Invoering CA2-Airbus schaal

Met ingang van 1 juli 2024 wordt een Airbusschaal voor CA2's aan het loongebouw in Appendix 1A van bijlage 2 van de cao voor Cabinepersoneel toegevoegd. Deze schaal start ter hoogte van trede CA2 en loopt door tot en met trede 9.

De CA2-Airbusschaal ligt 2% hoger dan de CA-schaal geldend op 1 juli 2024, zoals die is opgenomen in de cao.

7.6 Promotie naar CA2-Airbus schaal

Nadat een CA2 de training voor het uitvoeren van de werkzaamheden op de Airbus heeft afgerond wordt de medewerker per de 1e dag van de maand waarin de laatste trainingsdag (inclusief ervaringsvluchten) heeft plaatsgevonden, ingeschaald in de CA2-Airbusschaal. De medewerker steekt horizontaal over naar dezelfde trede in de CA2-Airbusschaal.

CA2's die reeds de Airbus training, inclusief de ervaringsvluchten, hebben afgerond, worden met de salarisbetaling van oktober 2024 met terugwerkende kracht per 1 juli 2024 ingedeeld in de CA2-Airbusschaal.

7.7 Training en senioriteit CA's

Training van CA's voor de Airbus vindt plaats afhankelijk van behoefte en op grond van de plaats op de volgordelijst. In de volgende twee gevallen kan worden afgeweken van de volgordelijst:

- Instructeurs en lijninstructeurs mogen met voorrang worden opgeleid onafhankelijk van hun plaats op de volgordelijst, zodat zij in staat zijn de Airbustraining te geven aan de overige cabinemedewerkers;
- CA2's die op grond van hun plaats op de volgordelijst in aanmerking zouden komen voor de training voor het uitvoeren van de werkzaamheden op de Airbus, maar vanwege hun standplaats de training op een later moment zullen volgen, worden ook ingeschaald in de CA2-Airbusschaal. Deze inschaling vindt plaats per de 1e dag van de maand waarin de laatste trainingsdag zou hebben plaatsgevonden als ze wel de training hadden gevolgd. De medewerker steekt horizontaal over naar dezelfde trede in de CA2-Airbus-schaal.

7.8 Per 1 juli 2024 wordt er 1 trede (trede 9) toegevoegd aan de CA schaal en de CA2 Airbus schaal.
Per 1 juli 2024 worden er 2 treden (trede 19 en 20) toegevoegd aan de PU Airbus schaal.

Met ingang van 1 januari 2025 wordt de PU (Boeing) schaal uit het loongebouw in Appendix 1A van bijlage 2 van de cao voor Cabinepersoneel verwijderd. Alle Pursers die zijn ingeschaald in de PU (Boeing) schaal worden vanaf dat moment ingeschaald in de PU Airbusschaal. De Purser steekt horizontaal over naar dezelfde trede in de PU Airbusschaal.

7.9 Compensatie PU Airbus

Pursers die vóór 1 januari 2025 zijn ingeschaald in de PU Airbusschaal ontvangen in december 2024 een eenmalige uitkering ter hoogte van twee maal het verschil tussen trede 16 en trede 17 van de PU Airbusschaal zoals van toepassing in december 2024, naar rato van het aantal maanden dat de Purser in de Purser Airbusschaal is ingedeeld en naar rato van het afgesproken contractpercentage in december 2024.

8. Uitruil arbeidsvoorwaarden

Cabinemedewerkers worden in de gelegenheid gesteld:

a. De betaalde vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te laten verrekenen. Medewerkers die hiervan gebruik wensen te maken, dienen dit bij werkgever aan te geven op de door werkgever aangewezen wijze.
b. De fiscale persoonlijke ruimte voor een vergoeding van woon- werkverkeer optimaal te benutten tot een maximum van 150 km per opkomst (heen en terug). Deze regeling is nader uitgewerkt in bijlage 4 artikel 5, dit voor zover de Werkkostenregeling daartoe de mogelijkheid biedt of blijft bieden.
c. Onder bepaalde condities vakantie-eenheden te kopen of verkopen. Deze regeling is nader uitgewerkt in bijlage 9 artikel 9.

Belangrijke voorwaarde van de regelingen is dat de inzet van de bronnen geen fiscale effecten heeft op de pensioenregeling en de pensioengrondslag niet wordt aangetast. De regelingen gelden zolang deze fiscaal worden gefaciliteerd.

Appendix 1A (bij bijlage 2)

Transavia-Salarisschalen

Salarisschalen met ingang van 1 juli 2024				
	CA	CA2 Airbus	PU	PU Airbus
CA1 1e seizoen	€ 2.499,00			
CA1 2e seizoen	€ 2.536,49			
CA2	€ 2.574,53	€ 2.626,02		
trede 0	€ 2.613,15	€ 2.665,41		
trede 1	€ 2.652,35	€ 2.705,40	€ 2.891,94	€ 3.065,46
trede 2	€ 2.692,13	€ 2.745,97	€ 2.962,36	€ 3.140,11
trede 3	€ 2.732,51	€ 2.787,16	€ 3.033,49	€ 3.215,51
trede 4	€ 2.773,50	€ 2.828,97	€ 3.101,19	€ 3.287,26
trede 5	€ 2.815,10	€ 2.871,40	€ 3.172,31	€ 3.362,65
trede 6	€ 2.857,33	€ 2.914,48	€ 3.243,45	€ 3.438,06
trede 7	€ 2.900,19	€ 2.958,19	€ 3.311,11	€ 3.509,78
trede 8	€ 2.939,97	€ 2.998,77	€ 3.382,93	€ 3.585,91
trede 9	€ 2.998,77	€ 3.058,75	€ 3.452,01	€ 3.659,14
trede 10			€ 3.519,29	€ 3.730,45
trede 11			€ 3.584,70	€ 3.799,77
trede 12			€ 3.651,43	€ 3.870,51
trede 13			€ 3.720,60	€ 3.943,83
trede 14			€ 3.791,14	€ 4.018,60
trede 15			€ 3.863,11	€ 4.094,89
trede 16				€ 4.176,80
trede 17				€ 4.260,34
trede 18				€ 4.345,51
trede 19				€ 4.432,42
trede 20				€ 4.521,07

Salarisschalen met ingang van 1 oktober 2024				
	CA	CA2 Airbus	PU	PU Airbus
CA1 1e seizoen	€ 2.548,98			
CA1 2e seizoen	€ 2.587,22			
CA2	€ 2.626,02	€ 2.678,54		
trede 0	€ 2.665,41	€ 2.718,72		
trede 1	€ 2.705,40	€ 2.759,51	€ 2.949,78	€ 3.126,77
trede 2	€ 2.745,97	€ 2.800,89	€ 3.021,61	€ 3.202,91
trede 3	€ 2.787,16	€ 2.842,90	€ 3.094,16	€ 3.279,82
trede 4	€ 2.828,97	€ 2.885,55	€ 3.163,21	€ 3.353,01
trede 5	€ 2.871,40	€ 2.928,83	€ 3.235,76	€ 3.429,90
trede 6	€ 2.914,48	€ 2.972,77	€ 3.308,32	€ 3.506,82
trede 7	€ 2.958,19	€ 3.017,35	€ 3.377,33	€ 3.579,98
trede 8	€ 2.998,77	€ 3.058,75	€ 3.450,59	€ 3.657,63
trede 9	€ 3.058,75	€ 3.119,93	€ 3.521,05	€ 3.732,32
trede 10			€ 3.589,68	€ 3.805,06
trede 11			€ 3.656,39	€ 3.875,77
trede 12			€ 3.724,46	€ 3.947,92
trede 13			€ 3.795,01	€ 4.022,71
trede 14			€ 3.866,96	€ 4.098,97
trede 15			€ 3.940,37	€ 4.176,79
trede 16				€ 4.260,34
trede 17				€ 4.345,55
trede 18				€ 4.432,42
trede 19				€ 4.521,07
trede 20				€ 4.611,49

Salarisschalen met ingang van 1 januari 2025			
	CA	CA2 Airbus	PU airbus
CA1 1e seizoen	€ 2.587,21		
CA1 2e seizoen	€ 2.626,03		
CA2	€ 2.665,41	€ 2.718,72	
trede 0	€ 2.705,39	€ 2.759,50	
trede 1	€ 2.745,98	€ 2.800,90	€ 3.173,67
trede 2	€ 2.787,16	€ 2.842,90	€ 3.250,95
trede 3	€ 2.828,97	€ 2.885,54	€ 3.329,02
trede 4	€ 2.871,40	€ 2.928,83	€ 3.403,31
trede 5	€ 2.914,47	€ 2.972,76	€ 3.481,35
trede 6	€ 2.958,20	€ 3.017,36	€ 3.559,42
trede 7	€ 3.002,56	€ 3.062,61	€ 3.633,68
trede 8	€ 3.043,75	€ 3.104,63	€ 3.712,49
trede 9	€ 3.104,63	€ 3.166,73	€ 3.788,30
trede 10			€ 3.862,14
trede 11			€ 3.933,91
trede 12			€ 4.007,14
trede 13			€ 4.083,05
trede 14			€ 4.160,45
trede 15			€ 4.239,44
trede 16			€ 4.324,25
trede 17			€ 4.410,73
trede 18			€ 4.498,91
trede 19			€ 4.588,89
trede 20			€ 4.680,66

Salarisschalen met ingang van 1 juli 2025			
	CA	CA2 Airbus	PU Airbus
CA1 1e seizoen	€ 2.626,02		
CA1 2e seizoen	€ 2.665,42		
CA2	€ 2.705,39	€ 2.759,50	
trede 0	€ 2.745,97	€ 2.800,89	
trede 1	€ 2.787,17	€ 2.842,91	€ 3.221,28
trede 2	€ 2.828,97	€ 2.885,54	€ 3.299,71
trede 3	€ 2.871,40	€ 2.928,82	€ 3.378,96
trede 4	€ 2.914,47	€ 2.972,76	€ 3.454,36
trede 5	€ 2.958,19	€ 3.017,35	€ 3.533,57
trede 6	€ 3.002,57	€ 3.062,62	€ 3.612,81
trede 7	€ 3.047,60	€ 3.108,55	€ 3.688,19
trede 8	€ 3.089,41	€ 3.151,20	€ 3.768,18
trede 9	€ 3.151,20	€ 3.214,23	€ 3.845,12
trede 10			€ 3.920,07
trede 11			€ 3.992,92
trede 12			€ 4.067,25
trede 13			€ 4.144,30
trede 14			€ 4.222,86
trede 15			€ 4.303,03
trede 16			€ 4.389,11
trede 17			€ 4.476,89
trede 18			€ 4.566,39
trede 19			€ 4.657,72
trede 20			€ 4.750,87

Salarisschalen met ingang van 1 januari 2026			
	CA	CA2 Airbus	PU Airbus
CA1 1e seizoen	€ 2.678,54		
CA1 2e seizoen	€ 2.718,73		
CA2	€ 2.759,50	€ 2.814,69	
trede 0	€ 2.800,89	€ 2.856,91	
trede 1	€ 2.842,91	€ 2.899,77	€ 3.285,71
trede 2	€ 2.885,55	€ 2.943,25	€ 3.365,70
trede 3	€ 2.928,83	€ 2.987,40	€ 3.446,54
trede 4	€ 2.972,76	€ 3.032,22	€ 3.523,45
trede 5	€ 3.017,35	€ 3.077,70	€ 3.604,24
trede 6	€ 3.062,62	€ 3.123,87	€ 3.685,07
trede 7	€ 3.108,55	€ 3.170,72	€ 3.761,95
trede 8	€ 3.151,20	€ 3.214,22	€ 3.843,54
trede 9	€ 3.214,22	€ 3.278,51	€ 3.922,02
trede 10			€ 3.998,47
trede 11			€ 4.072,78
trede 12			€ 4.148,60
trede 13			€ 4.227,19
trede 14			€ 4.307,32
trede 15			€ 4.389,09
trede 16			€ 4.476,89
trede 17			€ 4.566,43
trede 18			€ 4.657,72
trede 19			€ 4.750,87
trede 20			€ 4.845,89

Appendix 1B (bij bijlage 2)

Omzetting Transavia-Salarisschalen purser 757 in toeslag

Deze Appendix is van toepassing:

- Op de medewerker die op 1 juni 2004 over een aanstelling als purser 757 beschikte;
- De medewerkers die op 1 juni 2004 beschikten over een aanstelling als purser 757, zijn met ingang van 1 januari 2008 geplaatst in de salarisschaal "purser" als opgenomen in Appendix 1A CAO Cabinepersoneel januari 2008. Het verschil tussen het bruto maandsalaris voor 1 januari 2008 en het bruto maandsalaris van toepassing vanaf 1 januari 2008 na inschaling in de purserschaal van Appendix 1A, wordt uitgekeerd als een persoonlijke toeslag (PT), zodanig dat de Purser 757 hiervan geen nadeel ondervindt. In dit kader telt de persoonlijke toeslag ook mee voor de grondslag van de berekening van een (eventuele) uitkering uit hoofde van de Werkloosheidswet.
- De persoonlijke toeslag telt mee voor de grondslag voor de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, winstdelingsregeling, pensioenregeling, afbouw- en wachtgeldregeling. Op de salarisdag wordt de persoonlijke toeslag aangepast conform de bij de volgende trede behorende persoonlijke toeslag.
- Indien CAO-partijen een CAO loonsverhoging met kostencompenserend karakter afspreken wordt de persoonlijke toeslag eveneens met dat percentage aangepast.
- Met ingang van 1 november 2023 geldt dat de Purser toeslag komt te vervallen vanaf het moment waarop door een medewerker promotie is gemaakt naar Purser Airbus en de Purser is overgegaan naar de Purser Airbusschaal.

- Als gevolg van de structurele loonsverhoging per 1 juli 2024 met kostencompenserend karakter van 2% is de persoonlijke toeslag per die datum als volgt:
    - P737 trede Purser 13 + PT € 722,01
- Als gevolg van de structurele loonsverhoging per 1 oktober 2024 met kostencompenserend karakter van 2% is de persoonlijke toeslag per die datum als volgt:
    - P737 trede Purser 13 + PT € 736,45
- Als gevolg van de structurele loonsverhoging per 1 januari 2025 met kostencompenserend karakter van 1,5% is de persoonlijke toeslag per die datum als volgt:
    - P737 trede Purser 13 + PT € 747,50
- Als gevolg van de structurele loonsverhoging per 1 juli 2025 met kostencompenserend karakter van 1,5% is de persoonlijke toeslag per die datum als volgt:
    - P737 trede Purser 13 + PT € 758,71
- Als gevolg van de structurele loonsverhoging per 1 januari 2026 met kostencompenserend karakter van 2% is de persoonlijke toeslag per die datum als volgt:
    - P737 trede Purser 13 + PT € 773,88

Bijlage 2a Bijzondere uitkeringen

1. Routekostenvergoeding

Per maand wordt een netto vergoeding toegekend als tegemoetkoming in de reële kosten die tijdens vluchtopdrachten worden gemaakt.

De routekostenvergoeding stijgt mee met kostencompenserende loonsverhogingen.

Met ingang van 1 juli 2024 bedraagt de routekostenvergoeding € 86,13 netto. De loonsverhoging per 1 juli 2024 is bij deze stijging inbegrepen.

Met ingang van 1 oktober 2024 bedraagt de routekostenvergoeding € 87,85 netto. De loonsverhoging per 1 oktober 2024 is bij deze stijging inbegrepen.

Met ingang van 1 januari 2025 bedraagt de routekostenvergoeding € 89,17 netto. De loonsverhoging per 1januari 2025 is bij deze stijging inbegrepen.

Met ingang van 1 juli 2025 bedraagt de routekostenvergoeding € 90,51 netto. De loonsverhoging per 1 juli 2025 is bij deze stijging inbegrepen.

Met ingang van 1 januari 2026 bedraagt de routekostenvergoeding € 92,32 netto. De loonsverhoging per 1 januari 2026 is bij deze stijging inbegrepen.

De hierboven genoemde vergoeding worden in de volgende situaties geheel of gedeeltelijk aangepast:

- In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, deeltijd en ouderschapsverlof worden de vergoedingen naar rato van het tewerkstellingspercentage in de eigen functie toegekend;
- In geval van volledige arbeidsongeschiktheid vervallen de vergoedingen per de eerste van de kalendermaand volgend op een arbeidsongeschiktheid van meer dan 30 aaneengesloten kalenderdagen. De betaling wordt hervat per de eerste van de maand volgend op de datum van werkhervatting, waarbij in het geval van gedeeltelijke werkhervatting de vergoedingen naar rato worden betaald;
- Tijdens non-activiteit (niet als gevolg van zwangerschap), stationering en militaire dienst vervallen de vergoedingen per de eerste van de volgende kalendermaand. De betaling wordt hervat per de eerste van de maand volgend op de datum van werkhervatting;
- In geval van zwangerschapsverlof, bevallingsverlof, ouderschapsverlof en adoptieverlof, alsmede bij non-activiteit tijdens zwangerschap zoals verwoord in bijlage 17 vervallen de vergoedingen op de aanvangsdatum van de verlofperiode. De betaling wordt hervat op de datum van werkhervatting.

2. Barbox

a. De barboxprovisie bedraagt 8% van de boordverkoopomzet per maand omgerekend naar een brutobedrag per cabinelid per vlucht voor die desbetreffende maand. Ieder cabinelid ontvangt vervolgens een vergoeding ter hoogte van het bedrag per cabinelid per vlucht vermenigvuldigd met het aantal door dat cabinelid in die maand actueel gevlogen vluchten.

b. *VERVALLEN*

c. Met ingang van 1 oktober 2024 wordt de barbox tot en met 28 februari 2026 tijdelijk opgehoogd naar 9%. Deze ophoging geldt ter compensatie van (mogelijk) gemiste barbox door de genomen maatregelen rondom inhuur zoals opgenomen in Hoofdstuk 4, artikel 4.9.

3. AOG-vergoeding

Per 1 augustus 2024 geldt: wanneer tijdens een onverwachte overnachting op een buitenstation toiletartikelen en kleren moeten worden gekocht, dan zullen deze tot een bedrag van EUR 100,- worden vergoed. De AOG-vergoeding stijgt mee met de structurele kosten compenserende loonsverhogingen opgenomen in de cao Transavia Cabinepersoneel.

Bijlage 2b Studiekostenregeling CA's en Pursers

1.1. Soorten opleidingen
Ter bepaling van de studiekostenvergoeding worden de volgende categorieën onderscheiden:

I. Opleidingen op verzoek van werkgever die noodzakelijk dan wel wenselijk worden geacht voor het uitoefenen van de huidige of toekomstige functie.
II. Opleidingen op verzoek van medewerker die overeengekomen zijn in het kader van het functioneringsgesprek en in het belang kunnen zijn van de huidige taakvervulling of van een toekomstige taakvervulling binnen werkgever, waarvoor betrokkene in potentie geschikt geacht kan worden.

1.2. Vereisten voor toekenning

a. Het verzoek om vergoeding dient op het daartoe bestemde aanvraagformulier te worden ingediend bij de HRmanager vóór aanvang van de studie. De beslissing tot welke categorie een opleiding behoort is ter beoordeling van de leidinggevende, in overleg met de HRmanager.

b. De opleiding dient te worden gevolgd bij een erkend opleidingsinstituut, dit ter beoordeling van de afdeling HRM.

c. De medewerker dient benoemd te zijn in de functie van CA of Purser.

d. In principe wordt niet meer dan één studie tegelijkertijd gevolgd, tenzij in een bijzonder geval anders overeen gekomen wordt.

1.3. Vergoeding van kosten

a. Van de studiekosten uit categorie I worden de volgende kosten voor 100% vergoed door de werkgever:

- inschrijf- en cursusgelden

- kosten van voorgeschreven boeken en leermiddelen

- examen- c.q. tentamenkosten

- eventuele extra reis- en verblijfskosten

b. Van de studiekosten uit categorie II en III worden de volgende kosten voor 100% of 50% vergoed door de werkgever:

- inschrijf- en cursusgelden

- kosten van voorgeschreven boeken en leermiddelen

- examen- c.q. tentamenkosten

Het percentage kosten vergoed door werkgever is ter beoordeling van Hoofd Cabin Crew in overleg met de HRmanager, e.e.a. met inachtneming van geldende wet -en regelgeving op dit punt. Eventuele overige kosten worden in principe niet vergoed. Uitzonderingen zijn ter beoordeling van de leidinggevende in overleg met de HR manager.

1.4. Betaling van de vergoeding

a. Voor alle opleidingen geldt dat van tevoren een overeenkomst wordt ondertekend betreffende welke kosten vergoed worden en onder welke voorwaarden, e.e.a. met inachtneming van wet -en regelgeving op dit punt.

b. Voor medewerkers met een dienstverband van bepaalde tijd geldt dat de studiekosten voor opleidingen uit Categorie II, voor zover dit geen verplichte opleiding betreft dan wel een opleiding op verzoek van medewerker is, naar rato van het dienstverband worden vergoed, vanaf de startdatum van de opleiding tot aan de einddatum van het dienstverband. Indien vervolgens een nieuw dienstverband wordt aangegaan, dan geldt dat de resterende studiekosten naar rato van het nieuwe dienstverband worden vergoed.'

c. De toe te kennen vergoeding wordt op declaratiebasis betaald. In incidentele gevallen betaalt werkgever op factuurbasis. Dit laatste ter beoordeling van de HRmanager na indiening van een schriftelijk verzoek hiertoe.

d. Aanspraak op een studiekostenvergoeding voor opleidingen uit Categorie II, voor zover dit geen verplichte opleiding betreft dan wel een opleiding op verzoek van medewerker is, bestaat slechts zolang redelijke studieresultaten geboekt worden. De werkgever vergoedt maximaal tweemaal de kosten van een examen, tenzij medewerker aan kan tonen dat er sprake is van overmacht waardoor een examen niet gehaald is. Medewerker stelt leidinggevende en HRmanager tussentijds op de hoogte van behaalde resultaten.

e. Na het met goed gevolg beëindigen van de studie dient de medewerker het behaalde diploma/getuigschrift/puntenlijst te overleggen aan de afdeling HRM. De werkgever behoudt een kopie ten behoeve van de personeelsinformatie.

1.5 Terugbetalingsvoorwaarden

a. De medewerker is verplicht de door werkgever betaalde studiekosten voor een opleiding bedoeld uit Categorie II, voor zover dit geen verplichte opleiding betreft dan wel een opleiding op verzoek van medewerker is, terug te betalen indien de studie zonder dringende redenen vroegtijdig afgebroken wordt of de resultaten door eigen nalatigheid tijdens de studie zodanig onbevredigend zijn dat werkgever besluit de voortzetting niet meer te steunen. De betaalde studiekosten dienen binnen maximaal 1 jaar terugbetaald te worden.

b. De medewerker dient de door werkgever betaalde studiekosten voor opleidingen als benoemd onder a. terug te betalen indien hij tijdens de studie op eigen verzoek het dienstverband beëindigt. Voor medewerkers met een dienstverband van bepaalde tijd geldt artikel 1.4.b.

c. Voor opleidingen als bedoeld onder a. met een duur korter dan 1 jaar en een studiekostenvergoeding van maximaal € 2.000,- geldt dat medewerker de ontvangen vergoedingen dient terug te betalen indien hij binnen 1 jaar na afloop van de opleiding de dienst verlaat, tenzij door pensionering, overlijden of arbeidsongeschiktheid. Bij de eindafrekening van het dienstverband zal verrekening plaatsvinden.

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

Voor opleidingen met een duur langer dan 1 jaar zullen in het opleidingscontract separaat afspraken gemaakt worden over terugbetaling.

Voor medewerkers met een dienstverband van bepaalde tijd geldt artikel 1.4.b.

1.6. Het Hoofd HRM kan in bijzondere en niet voorziene gevallen in gunstige zin van bovenstaande regeling afwijken.

2. Studieverlof

2.1. Ter beoordeling van het Hoofd Cabin Crew, na overleg met de HRmanager, kan op verzoek van medewerker buitengewoon verlof ten behoeve van studie worden verleend, mits dit vóór aanvang van de studie is overeengekomen.

2.2. Aan het verlenen van studieverlof kunnen geen rechten m.b.t. het vergoeden van studiekosten worden ontleend.

2.3. Wanneer de studievorderingen naar mening van de werkgever onvoldoende zijn, of medewerker de studie tussentijds beëindigt, vervalt het recht op studieverlof.

2.4.1. Eenmaal toegekend studieverlof kan om zwaarwichtige redenen, gelegen in het bedrijfsbelang, worden ingetrokken of opgeschort.

2.4.2. Indien een intrekking, dan wel opschorting van het studieverlof zou leiden tot het blijvend ontvallen van de mogelijkheid tot het afleggen van een examen, dan zal het Hoofd Cabin Crew op verzoek van de medewerker, indien van toepassing in overleg besluiten over het al dan niet intrekken of opschorten van het studieverlof.

2.4.3. Wanneer door het intrekken, dan wel opschorten van het studieverlof medewerker de gelegenheid tot het afleggen van examens en/of het volgen van mondelinge lessen - dit laatste van blijvende aard - komt te ontvallen, zal werkgever het niet- restitueerbare gedeelte van door medewerker reeds voldane les- respectievelijk examengelden, of verplichtingen dienaangaande, vergoeden.

2.4.4. Voor tijd die in werktijd wordt besteed aan het volgen van een opleiding geldt het volgende:

Categorie I	opleidingstijd = werktijd
Categorie II	opleidingstijd = eigen tijd waarbij op basis van een langdurig verzoek werkgever hierin zal faciliteren.

3. Vaste studiedag

Werkgever stelt de medewerker in vaste dienst in staat om maximaal op één vaste dag per week een studie te volgen. Werkgever zal dat faciliteren door het inplannen van vrije tijd op die dag. De studie moet bijdragen aan de stimulering van de loopbaan buiten Transavia. De vrije tijd moet nodig zijn voor het bijwonen van lessen of colleges. Het Hoofd Dienst Cabine beoordeelt of het verzoek voor het inplannen van vrije tijd ten behoeve van een vaste studiedag aan deze criteria voldoet. De perioden van schoolvakanties zijn uitgezonderd van deze regeling.

Bijlage 3 Regelingen en betaling bij arbeidsongeschiktheid

1. Indien en zolang de medewerker de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij daartoe door ziekte verhinderd was heeft hij gedurende een tijdvak van 104 weken recht op de wettelijke doorbetaling van loon als bedoeld in art. 7:629 BW. Gedurende maximaal 52 weken zal werkgever de wettelijk verplichte loondoorbetaling aanvullen tot 100% van het nettosalaris.

   In het tweede ziektejaar heeft de medewerker recht op de wettelijke loondoorbetaling ex 7:629BW.

   Indien de medewerker in het tweede ziektejaar deels zijn eigen, bedongen arbeid hervat, ontvangt de werknemer over dit arbeidsgeschikte deel 100% van zijn bruto maandsalaris.

   Indien de medewerker in het tweede ziektejaar, in het kader van re-integratie naar een andere structurele passende functie, werkzaamheden verricht, anders dan op basis van arbeidstherapie, heeft hij recht op een aanvulling van 10% van het laatstverdiende bruto maandsalaris (hiermee wordt bedoeld: het salaris zoals van toepassing op de dag voorafgaand aan de eerste ziektedag). Derhalve ontvangt de medewerker dan 80% van het laatst verdiende bruto maandsalaris.

   De pensioenopbouw wordt in het tweede ziektejaar voortgezet op basis van 70% respectievelijk 80% van het loon dat van toepassing was op de dag direct voorafgaand aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. De bestaande bijdrageverdeling wordt gehandhaafd.

2. Indien werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38 lid 1 Ziektewet later doet dan in dat artikel voorgeschreven, wordt dit tijdvak van 104 weken met de duur van de vertraging verlengd. Perioden waarin de medewerker ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.

3. Onder nettosalaris in de zin van punt 1 wordt verstaan het salaris dat de medewerker netto zou hebben ontvangen, indien hij zijn laatst vervulde functie had kunnen verrichten.

4. De (door)betaling van salaris als bedoeld in punt 1 wordt verminderd met:
   a. Het bedrag van enige geldelijke uitkering die de medewerker toekomt krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst;
   b. Het bedrag van de netto-inkomsten, door de medewerker in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden, voor zover medewerker deze niet reeds ten tijde van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid naast zijn Transavia-inkomen genoot.

5. De medewerker heeft geen recht op de in punt 1 bedoelde (door) betaling van salaris:
   a. Indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst de werkgever opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven;
   b. Voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
   c. Voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de bedrijfsvereniging waarbij deze is aangesloten aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.

6. Het recht op de aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling vervalt, indien de ziekte van de medewerker is veroorzaakt door diens nalatigheid of grove schuld, dan wel indien de medewerker zich niet houdt aan de door werkgever of andere bevoegde instanties gegeven voorschriften, door de medewerker tijdens de ziekte in acht te nemen.

7. Bij beëindiging van het dienstverband eindigen de in punt 1 bedoelde wettelijke loondoorbetaling en de aanvullingen daarop.

8. Indien en voor zover wettelijke maatregelen ingrijpen op de in het kader van deze bijlage gemaakte afspraken zullen partijen overleg voeren over de gevolgen daarvan.

9. Indien de situatie zich voordoet waarin werkgever en medewerker gezamenlijk besluiten de aanvraag van de WAO/WIA uitkering uit te stellen (bij een te verwachten snelle reïntegratie in de eigen functie of in een passende functie) zal werkgever gedurende maximaal 2 maanden van het 3e ziektejaar het loon door betalen tot 70% van het laatst verdiende brutoloon.

10. Als bij de aanvraag van de WAO/WIA uitkering blijkt dat werkgever zonder deugdelijke grond niet of onvoldoende re-integratie inspanningen heeft verricht, kan het UWV besluiten een sanctie op te leggen. Gedurende de termijn van een eventuele loonsanctie opgelegd door het UWV zal Transavia het loon aanvullen tot 70% van het laatstverdiende bruto maandsalaris, gemaximeerd tot 70% van het maximum dagloon. Als bij de aanvraag van de WAO/WIA uitkering blijkt dat medewerker zijn verplichtingen tot medewerking aan reïntegratie niet nakomt, kan het UWV een korting (tot 100%) opleggen.

11. Indien medewerker, nadat werkgever een schriftelijk aanbod heeft gedaan voor de uitvoering van passende werkzaamheden, binnen drie werkdagen een second opinion aanvraagt bij het UWV in verband met de toetsing of het aanbod moet worden gezien als passend, dan vult werkgever indien de second opinion wordt aangevraagd in het eerste ziektejaar het loon aan tot 100% van het laatst verdiende bruto loon en in het tweede ziektejaar het loon aan tot 70% van het laatst verdiende bruto loon, gemaximeerd tot 70% van het maximum dagloon. De loondoorbetaling vangt aan vanaf het moment dat het schriftelijke aanbod voor een passende functie is gedaan en duurt maximaal twee maal de arbeidsduur per week. De periode waarover het loon wordt doorbetaald duurt langer voort indien buiten de schuld van medewerker deze toetsingstermijn van het UWV overschreden wordt.

12. Transavia kan besluiten een medewerker op een zogenoemde BIC-lijst (beperkt inzetbaarheid crew) te plaatsen. Of een medewerker in aanmerking komt voor plaatsing op de BIC-lijst is ter bepaling van Transavia.
    Redenen voor plaatsing kunnen zijn zwangerschap, (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, het volgen van een studie of (andere) persoonlijke omstandigheden. Door plaatsing op de BIC-lijst kunnen de functie, werktijden of werkzaamheden tijdelijk aangepast worden. Plaatsing op de BIC-lijst is een faciliteit van Transavia om een individuele medewerker onder door Transavia te wegen omstandigheden tegemoet te komen; de medewerker kan er geen recht aan ontlenen.

Bijlage 4 Regeling Woon-/Werkverkeer

1A. Met inachtneming van hetgeen is bepaald in Bijlage 25 ontvangen medewerkers maandelijks een vergoeding als tegemoetkoming in de kosten woon-/werkverkeer , waarbij de onderstaande uitgangspunten worden gehanteerd:

a. De werkplaats(en) van een medewerker is en/of zijn voor deze regeling Amsterdam Schiphol, Rotterdam The Hague Airport ofwel Eindhoven Airport.

b. De afstand woonplaats-werkplaats is gebaseerd op de snelste route van de routeplanner van de ANWB.

c. Voor medewerkers die gebruik maken van de parkeerterreinen P30 of P40 wordt de afstand woon-werk gecorrigeerd met 2,8 km per opkomst.

d. De vergoeding op het eerste meldstation, zoals bedoeld in het meldstationbeleid in bijlage 25, is gemaximeerd op een totale reisafstand (heen en terug) van 70 km per dag of opkomst.

e. Indien een medewerker opkomt op het tweede meldstation of de standplaats (niet zijnde een meldstation) geldt dat meerkilometers in de reisafstand achteraf worden aangevuld op basis van de snelste routes. Het verschil wordt als volgt bepaald:

- Berekening van aantal kilometers (snelste afstand heen en terug) van de opkomst van de woonplaats naar het eerste meldstation en de opkomst van de woonplaats naar het tweede meldstation;
- Tot 1 januari 2025 geldt: Het verschil in kilometers wordt per opkomst maandelijks uitgekeerd op basis van € 0,19 per km in aanvulling op de maandelijkse vergoeding.
- Met ingang van 1 januari 2025 bedraagt de vergoeding als tegemoetkoming in de kosten woon-/werkverkeer € 0,21 per kilometer. Het verschil in kilometers wordt per opkomst maandelijks uitgekeerd op basis van € 0,21 per km in aanvulling op de maandelijkse vergoeding.

f. Tot 1 januari 2025 geldt: De vergoeding per kilometer bedraagt € 0,19 waarbij een correctie plaatsvindt op het aantal van 208 opkomsten van 37 opkomsten in verband met kortstondige afwezigheid (vakantie, verlof, buitenstation en ziekte). Bij parttimers wordt de vergoeding naar rato van de tewerkstelling betaald.

Met ingang van 1 januari 2025 bedraagt de vergoeding per kilometer € 0,21 waarbij een correctie plaatsvindt op het aantal van 208 opkomsten van 37 opkomsten in verband met kortstondige afwezigheid (vakantie, verlof, buitenstation en ziekte). Bij parttimers wordt de vergoeding naar rato van de tewerkstelling betaald.

Ter bepaling van de maandelijkse vergoeding wordt de volgende formule gebruikt (gebaseerd op de richtlijnen van het Ministerie van Financiën):

Medewerkers die in bezit zijn van een parkeerpas P30/P40:

Tot 1 januari 2025: (aantal km per dag of per opkomst – 2,8 km, tot een maximum van 70 km per opkomst) x € 0,19 x parttime factor x (208-37)/12

Vanaf 1 januari 2025: (aantal km per dag of per opkomst – 2,8 km, tot een maximum van 70 km per opkomst) x € 0,21 x parttime factor x (208-37)/12

Overige medewerkers:

Tot 1 januari 2025: (aantal km per dag of per opkomst, tot een maximum van 70 km per opkomst) x € 0,19 x parttime factor x (208-37)/12

Vanaf 1 januari 2025: : (aantal km per dag of per opkomst, tot een maximum van 70 km per opkomst) x € 0,21 x parttime factor x (208-37)/12

2. De vergoeding voor de tegemoetkoming in de kosten woon- werkverkeer wordt in de volgende situaties geheel of gedeeltelijk aangepast:

- In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, deeltijd en ouderschapsverlof wordt de vergoeding naar rato van het tewerkstellingspercentage in de eigen functie toegekend; In geval van het verrichten van passende arbeid in een grondfunctie zal rekening worden gehouden met het aantal gewerkte dagen per week;
- In geval van volledige arbeidsongeschiktheid vervalt de vergoeding per de eerste van de kalendermaand volgend op een arbeidsongeschiktheid van meer dan 30 aaneengesloten kalenderdagen. De betaling wordt hervat per de eerste van de maand volgend op de datum van werkhervatting, waarbij in het geval van gedeeltelijke werkhervatting de vergoeding naar rato worden betaald;

- Tijdens non-activiteit (niet als gevolg van zwangerschap), stationering en militaire dienst vervalt de vergoeding per de eerste van de volgende kalendermaand. De betaling wordt hervat per de eerste van de maand volgend op de datum van werkhervatting;
- In geval van zwangerschapsverlof, bevallingsverlof, (volledig) ouderschapsverlof en adoptieverlof, alsmede bij non-activiteit tijdens zwangerschap zoals verwoord in bijlage 17, vervalt de vergoeding op de aanvangsdatum van de verlofperiode. De betaling wordt hervat op de datum van werkhervatting.

3. Op buitenstations is het vervoer naar en van het vliegveld voor rekening van werkgever.

4. Er is geen sprake van een werknemersbijdrage in de parkeerkosten van één parkeerpas.

5. Cabinemedewerkers hebben de mogelijkheid de fiscale persoonlijke ruimte voor een vergoeding van woon- werk-verkeer optimaal te benutten onder de volgende condities:
   a. De fiscale uitruil kan plaatsvinden tot een maximum van 150 km per opkomst (heen en terug).
   b. Dit kan uitsluitend door het inzetten van beschikbare bronnen (zoals de verkoop van bovenwettelijke vakantie-dagen, barboxprovisie en indien van toepassing winstdeling en nevenfunctietoeslag) in ruil voor een verhoging van de netto vergoeding woon-werkverkeer.
   c. De financiële afwikkeling van de werkelijke woon-werk kilometers zal jaarlijks plaatsvinden aan het einde van het jaar op basis van het aantal werkelijke opkomsten van dat jaar en onder verrekening van de vaste maande-lijkse vergoeding zoals bepaald in artikel 1 van deze bijlage.
   d. De voorwaarden voor de geldigheid van de regeling zijn opgenomen in bijlage 2 artikel 8.

Bijlage 5 Regeling verblijfkosten buiten de standplaats of meldstation

1. Verblijfkosten op het buitenstation worden vergoed in de vorm van daggeld.

   Voor de vaststelling van het daggeld wordt gebruik gemaakt van het meest recente KLM bulletin, door de som te nemen van de bedragen vermeld onder "basissundries", "lunch" en "diner", verminderd met de door werkgever bedongen kortingen ter plaatse.

   De uitkomst hiervan wordt als daggeld toegekend. Werkgever zal de actuele daggeldvaststelling publiceren.

2. Het daggeld wordt bepaald op grond van de prijzen (incl. belasting) van het hotel van verblijf en - afhankelijk van de omstandigheden - zo mogelijk drie plaatselijke restaurants van voldoende kwaliteit.

   De vergoeding voor "sundries" wordt vastgesteld op basis van de kosten ter plaatse van dranken, ontspanning, plaatselijk vervoer en fooien. Bij het vaststellen van het daggeld wordt rekening gehouden met het bedrag dat gemiddeld genomen is bespaard op uitgaven voor maaltijden die normaliter door de medewerker thuis zouden zijn gebruikt.

3. Indien de lokale omstandigheden daartoe aanleiding geven, kunnen één of meer maaltijden worden verstrekt in plaats van daggeld.

4. De toekenning van de vergoedingen vindt plaats aan de hand van bloktijden, d.w.z. de periode tussen de lokale aankomsttijd (on blocks) en de lokale vertrektijd (off blocks);
   - Lunchvergoeding:
     aankomst t/m 12:59 uur LT en vertrek vanaf 13:00 uur LT
   - Diner vergoeding:
     aankomst t/m 19:59 uur LT en vertrek vanaf 20:00 uur LT
     (LT = Lokale tijd)
     Voor de berekening van het daggeld wordt de tijd van positioning van, naar en tussen buitenstation(s) gezien als 'verblijf'.

   De "sundries" basisvergoeding wordt per 24 uur vastgesteld en als volgt berekend:

0	t/m	3 uren :	nihil	
3.01	t/m	6 uren :	25%	
6.01	t/m	12 uren :	50%	
12.01	t/m	18 uren :	75%	
18.01	t/m	24 uren :	100%	
24.01	t/m	27 uren :	100%	
27.01	t/m	30 uren :	125%	etc.

5. Voor het daggeld van landen die niet voorkomen in het KLM bulletin, zoals genoemd in punt 1, wordt het KLM Groundstaff bulletin gebruikt. Van de dan nog resterende stations die niet voorkomen in het KLM bulletin worden, indien beschikbaar, andere daggeldbronnen gebruikt, mits deze door de KLM zijn gevalideerd.

6. Overige bepalingen.
   a. Bij indiensttreding wordt een voorschot verstrekt. Uiterlijk zeven dagen na aankomst op de standplaats dient het daggelddeclaratieformulier te worden ingeleverd zodat het daggeld waarop men recht heeft bij de eerstvolgende salarisbetaling kan worden uitgekeerd en verrekend met het voorschot.
   b. Wasserijkosten van tijdens de reis gebruikte kleding zijn, in geval van reizen langer dan 5 dagen, voor rekening van de werkgever en worden per declaratie voldaan.
   c. Het chemisch reinigen van uniformkleding komt, bij verblijf buiten de standplaats of meldstation, te allen tijde voor rekening van de werkgever en wordt per declaratie voldaan.
   d. Bij nevenopdrachten (inclusief training) wordt een adequaat daggeld vastgesteld door het Hoofd Dienst Cabine.
   e. Slechts in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) kan van deze regeling worden afgeweken.

Bijlage 6 Ziekte en ziektekosten tijdens verblijf buiten Nederland

Voor de medewerker met standplaats in Nederland, die ter uitvoering van een hem gegeven opdracht of een tot zijn functie behorende taak buiten Nederland verblijft, geldt het volgende:

1. De medewerker is gehouden bij ziekte en/of inroepen van medische hulp onverwijld de werkgever of de daartoe door de werkgever aangewezen functionaris in te lichten.

2. a. Ziektekosten van behandelingen in het buitenland die niet konden worden uitgesteld tot na terugkeer in Nederland zijn voor rekening van werkgever, voor zover deze niet verzekerd zijn onder de zorgverzekering (basisverzekering en/of de eventueel door de medewerker afgesloten aanvullende verzekeringen) of de reisverzekering.
   b. Medische kosten welke het gevolg zijn van verpleging in een hogere klasse dan welke verzekerd is, worden niet vergoed, tenzij door werkgever verpleging in een hogere klasse noodzakelijk wordt geacht, omdat, naar Nederlandse maatstaven, de lokale omstandigheden hier aanleiding toe geven.

3. Kosten van tandheelkundige behandeling worden niet vergoed, tenzij een verklaring van de behandelend tandarts wordt overlegd, waaruit blijkt dat de tandheelkundige behandeling niet kon worden uitgesteld tot na de terugkeer in Nederland en niet had kunnen worden voorkomen, respectievelijk geen gevolg is van verwaarlozing van het gebit.

   Voor de vergoeding komen slechts de kosten in aanmerking voor zover deze hoger zijn dan de kosten van een gelijksoortige behandeling in Nederland en voor zover deze niet door de zorgverzekering of de reisverzekering worden vergoed.

4. In geval van ziekte heeft medewerker - tenzij hij in een ziekenhuis is opgenomen waar de in Nederland gebruikelijke volledige verzorging wordt gegeven - recht op (hotel)accommodatie overeenkomstig Bijlage 12 c.q. 11, alsmede op de ter plaatse geldende onkostenvergoeding ingevolge Bijlage 5 c.q. 11.

5. Geen aanspraak op vergoeding als vermeld in de artikelen 2. en 3. bestaat, indien:
   a. De ziektekosten het gevolg zijn van opzet of roekeloosheid van de medewerker, dan wel het gevolg zijn van het beoefenen van bepaalde sporten, waaronder: wedstrijdskiën en skispringen, bobsleeën, boksen, rugby, worstelen, diepzeeduiken, het beklimmen van bergen die voor onervaren klimmers gevaarlijk zijn, parachutespringen, show- en stuntvliegen, snelheidswedstrijden met auto's of motoren, e.d.
   b. De medewerker de aanwijzingen van de behandelende arts of de aanwijzingen van de werkgever, ter zake van (voorkomen van) ziekte(kosten) niet heeft opgevolgd;
   c. De medewerker aan werkgever niet de gevraagde inlichtingen ter zake heeft verstrekt;
   d. De medewerker eventuele aanspraken ter zake jegens derden, niet zijnde de zorg en/of reisverzekeraar, desgevraagd niet aan werkgever heeft overgedragen.

6. Door werkgever ten behoeve van de medewerker betaalde ziektekosten worden, onder aftrek van de hem toekomende vergoeding, na overleg met medewerker, met zijn salaris verrekend.

7. Indien de medewerker zelf ziektekosten heeft voldaan, zal de hem ingevolge deze regeling toekomende vergoeding, tegen overlegging van betaalbewijzen en bewijs van niet of slecht gedeeltelijke vergoeding van zorg- of reisverzekeraar, per declaratie worden betaald.

Bijlage 7 Werk- en Rusttijden Regeling

(Juli 2016) Een aantal artikelen in deze bijlage zal pas in werking treden wanneer de zgn. Optimizer in werking is getreden. Tot die tijd geldt de oude tekst. Beide teksten zijn opgenomen, zowel oud als nieuw. Daarnaast wordt in de betreffende artikelen expliciet aangegeven als deze pas in werking treedt als Optimizer van toepassing is. Het betreft de volgende artikelen: 1.12; 1.17 (geheel nieuw); 5.1.a; 5.2.c; 5.3.b;6.1.d;6.2.2.d; 6.3.1.a.

1. Definities

1.1 Aanmeldingsperiode
De tijdsduur vanaf de aanmeldingstijd tot schemavertrektijd.

1.2 Aanmeldingstijd
Het tijdstip waarop de medewerker op een station aanwezig moet zijn, dan wel het tijdstip waarop een grondopdracht aanvangt.

1.3 Aansluittijd
De tijdsduur tussen het einde van de rust en de aanmeldingstijd van de volgende opdracht of tussen het einde van de rust en de daaropvolgende vrije uren of tussen het einde van de vrije uren en de aanmeldingstijd van de volgende opdracht.

1.4 Afmeldingperiode
De tijdsduur vanaf de aankomsttijd op de bestemming tot de afmeldingtijd.

1.5 Afmeldingtijd
Het tijdstip waarop de medewerker een station mag verlaten, dan wel het tijdstip waarop een grondopdracht eindigt.

1.6 Compensatietijd
De periode van vrije uren welke voortvloeit uit het aantasten van de vrije tijd.

1.7 Dag
Het tijdsverloop van 22.00 uur LT tot en met 21.59 uur LT.

1.8 Dagstop
Een opdracht welke aanvangt en eindigt op de standplaats/het meldstation en waarbinnen overdag een periode zonder werkzaamheden valt welke als rust kan worden beschouwd.

1.9 Diensttijd
De periode gerekend vanaf de aanmeldingstijd tot en met de afmeldingtijd.

1.10 Gecorrigeerde diensttijd
De diensttijd welke gecorrigeerd is door middel van de aanmeldingsfactor en de dienstlengte correctie.

1.11 Grondopdracht
Een opdracht verband houdend met de functie niet zijnde een vluchtopdracht, een positioning, een standby Schiphol of een standby thuis.
Nevenfunctionarissen die als zodanig een grondopdracht uitvoeren vallen niet onder deze bijlage, tenzij nadrukkelijk anders vermeld wordt.

1.12 Indeling
Het dienstschema dat per individuele medewerker wordt vastgelegd en welke éénmaal per twee weken verschijnt.
Onderstaande tekst treedt als 1.12 in werking als Optimizer van toepassing is
Het dienstschema dat per individuele medewerker wordt vastgelegd en welke éénmaal per 28 dagen verschijnt.

1.13 Inhaalrust
De periode van vrije uren die voortvloeit uit te kort genoten rust.

1.14 Planning
De periode welke eindigt op de actuele aanmeldingstijd.

1.15 Positioning
Een opdracht tot reizen als passagier per vliegtuig, trein of taxi.

1.16 Reistijd
De tijdsduur ten behoeve van transport van hotel naar vliegveld of vice versa.

1.17 Roosterperiode (**Treedt in werking** *als Optimizer van toepassing is)*
De 28 daagse periode waarover het rooster op een publicatiemoment bekend gemaakt wordt. De roosterperiode is verdeeld in week 1,2,3 en 4.

1.18 Rotatie
Een opdracht vanaf het meldstation bevattende een aantal aaneengesloten dagen waarbinnen vluchtopdrachten en/of positioning en rust buiten het meldstation plaatsvinden en welke opdracht eindigt op het meldstation.

1.19 Rotatie inhaalrust
De inhaalrust welke ontstaat tijdens een rotatie.

1.20 Rust
De tijdsduur direct volgend op de afmeldingtijd welke wordt verleend ten einde uit te rusten.

1.21 Standby buitenstation
Een opdracht waarbij de medewerker zich aanmeldt op een andere luchthaven dan luchthaven Schiphol of luchthaven Rotterdam of luchthaven Eindhoven en beschikbaar is voor het uitvoeren van een vluchtopdracht.

1.22 Standby luchthaven
Een opdracht waarbij de medewerker zich aanmeldt op luchthaven Schiphol of luchthaven Rotterdam of luchthaven Eindhoven en aldaar beschikbaar is voor het uitvoeren van een vluchtopdracht.

1.23 Standby thuis
Een opdracht waarbij de medewerker bereikbaar dient te zijn teneinde zich op zijn eerste meldstation binnen 1 uur c.q. op zijn tweede meldstation binnen 1,5 uur na oproep te kunnen aanmelden voor een vluchtopdracht. Deze standby thuis geldt zowel voor aanmelden Schiphol, Rotterdam als Eindhoven conform punt 2.10.

1.24 Tijdsverschil
Het kleinste verschil in lokale tijd tussen de plaats waar de rust is genoten ten opzichte van de plaats waar de voorlaatste rust werd genoten.

1.25 2x slapen binnen 24 uur
Afmelden na 00.00 uur (LT) en aanmelden voor 06.00 (LT) de dag erop.

1.26 Uitvoering
De periode welke aanvangt op de actuele aanmeldingstijd.

1.27 Vluchtopdracht
Een opdracht tot het uitvoeren van een vlucht of serie van vluchten welke niet gescheiden wordt door rust.

1.28 Vrije tijd
De vastgestelde periode van vrije uren genoten op het meldstation.

1.29 Vrije uren
De periode waarin de medewerker ontheven is van alle opdrachten.

1.30 Week
Het tijdsverloop van zondagavond 22.00 uur LT tot en met zondagavond 21.59 uur LT.

1.31 Car Base Movement (CBM)
Een opdracht die de reistijd weergeeft met eigen vervoer vanaf de standplaats naar en van een meldstation (daar waar CBM van toepassing is staat dit expliciet aangegeven bij het desbetreffende artikel).

1.32 Onbenoemde dag
Een onbenoemde dag is een dag waarop in het rooster voor publicatie geen activiteit is neergelegd. Een onbenoemde dag kan niet achteraf worden ingedeeld door Transavia, behalve als door een ziekmelding het rooster opnieuw moet worden ingedeeld.

Voor wat betreft de in deze bijlage vermelde begrippen ‘wettelijke normale minimum rust’, ‘gecorrigeerde vliegwerktijd’ en ‘bekorte rust’ wordt verwezen naar het Arbeidstijdenbesluit, hoofdstuk 4, Luchtvaart.

Afkortingen

AF	=	Aanmeldingsfactor
CT	=	Compensatietijd
DLC	=	Dienstlengte correctie
DT	=	Diensttijd
GDT	=	Gecorrigeerde diensttijd
GMT	=	Greenwich Meantime
GVWT	=	Gecorrigeerde Vliegwerktijd
LT	=	Lokale tijd
IR	=	Inhaalrust
RIR	=	Rotatie inhaalrust
VT	=	Vrije tijd

2. Algemeen

2.1 De werkgever kan beschikken over de volgende indelingsmogelijkheden:
- Compensatietijd
- Grondopdracht
- Inhaalrust
- Positioning
- Rotatie-inhaalrust
- Rust
- Standby buitenstation
- Standby thuis
- Standby luchthaven
- Vluchtopdracht
- Vrije tijd

2.2 De indeling vermeldt alle vrij uren en tevens de voor de werknemer relevante gegevens van de opdrachten, een en ander met vermelding van data, begin- en eindtijden. Deze gegevens worden uiterlijk 8 dagen voor de betreffende week gepubliceerd, doch uiterlijk op zaterdag 18.00 LT. De vrije tijd wordt daarentegen voor een periode van 28 dagen vooruit gepubliceerd. De als zodanig te publiceren indeling sluit aan op de voorafgaande zondag om 22:00 uur LT voor wat betreft de verwerking van het totaal aantal ontstane uren compensatietijd. De vrije uren ontstaan na dit tijdstip zullen bij de daarop volgende publicatie gegeven worden. De overige indelingsgegevens worden onder voorbehoud van wijzigingen voor een periode van 28 dagen bekendgemaakt. Deze gegevens kunnen echter, in tegenstelling tot vrije tijd, zonder inachtneming van artikel 6 van deze bijlage tot en met de volgende publicatie worden gewijzigd. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor het op de hoogte zijn van het actuele rooster en het handelen naar het meest actuele rooster.
Aan elke indeling zal een realistisch vluchtschema ten grondslag liggen.
Onderstaande tekst treedt als 2.2 in werking als Optimizer van toepassing is
De indeling vermeldt alle vrije uren en tevens de voor de werknemer relevante gegevens van de opdrachten, een en ander met vermelding van data, begin- en eindtijden. Deze gegevens worden uiterlijk 9 dagen voor de betreffende roosterperiode gepubliceerd. De als zodanig te publiceren indeling sluit aan op de voorafgaande zondag om 22:00 uur LT voor wat betreft de verwerking van het totaal aantal ontstane uren compensatietijd en/of inhaalrust. De vrije uren ontstaan na dit tijdstip zullen bij de daarop volgende publicatie gegeven worden. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor het op de hoogte zijn van het actuele rooster en het handelen naar het meest actuele rooster. Aan elke indeling zal een realistisch vluchtschema ten grondslag liggen.

2.3 Indien een cockpit- en cabinebemanning op dezelfde luchthaven een diensttijd aanvangen en deze diensttijd gezamenlijk wordt uitgevoerd dan dient voor het bepalen van de maximale GVWT:

- de aanmeldingstijd van de cockpitbemanning als uitgangspunt genomen te worden, waarbij
- de som van de verschillen tussen de aanmeldingstijd en afmeldingtijd van cockpit- en cabinebemanning met een maximum van één uur buiten beschouwing gelaten wordt en
- de in aanhangsel III genoemde limieten, gehanteerd dienen te worden.

Als gevolg van een 'single crew operatie' van de cockpitbemanning zal de maximale GVWT 13.30 uur bedragen. Bij een GVWT van meer dan 13 uur zijn maximaal 3 stretches toegestaan.

Bij berekening van de GVWT wordt CBM voorafgaand aan de vluchtopdracht wel meegeteld, CBM achteraf niet.

2.4 Met ingang van 1 april 2013 zal er geen gebruik worden gemaakt van één bemanning voor vier of meer sectoren waarvan er minimaal 2 aanvangen op één en hetzelfde aanmeldstation, zijnde AMS, RTM of EIN, waarvan de totaal geplande diensttijd langer is dan 10 uren, inclusief CBM. Voor opdrachten van vier sectoren of meer, niet aanvangend op één en hetzelfde station waarvan de totaal geplande diensttijd langer is dan 10 uur, inclusief CBM, zal in de indelingsfase per medewerker niet meer dan 1 reguliere vlucht (niet zijnde ad hoc) per 28 dagen (G-groep) ingeroosterd worden. In de coördinatiefase kan de medewerker maximaal 1 maal extra per 28 dagen ingeroosterd worden. In overleg met de werknemersorganisatie(s) kan het Hoofd Dienst Cabine besluiten deze bepaling op een bepaalde vlucht niet van toepassing te verklaren.

2.5 Tot uiterlijk eind 2024 geldt: Er kunnen minimaal 2 en maximaal 4 standby thuis opdrachten aaneengesloten worden ingedeeld tussen twee perioden van vrije tijd. Een standby reeks mag niet onderbroken worden door een andere opdracht. Er kan wel één dag zonder indeling (onbenoemde dag) deel uitmaken van deze reeks. Afwijking is mogelijk ingevolge toepassing van punt 6.2.3. en na herstelmelding.

Uiterlijk met ingang van eind 2024 geldt: Er kunnen minimaal 1 en maximaal 4 standby thuis opdrachten aaneengesloten worden ingedeeld tussen twee perioden van vrije tijd. Het is mogelijk om een single standby in te delen in het rooster. Hierdoor betreft een standby reeks een reeks van 1-4 standby's, die niet onderbroken mag worden door een andere opdracht. Er kan wel één dag zonder indeling (onbenoemde dag) deel uitmaken van deze reeks.
Er worden maximaal 8 standby's per roosterperiode van 28 dagen ingedeeld, naar rato van het contractpercentage.
Afwijking is mogelijk ingevolge toepassing van punt 6.2.3. en na herstelmelding.
Per WOP (werkperiode) wordt er maximaal 1 single standby ingedeeld. Per roosterperiode van 28 dagen worden er maximaal 2 startende standby-reeksen ingedeeld.

Direct voorafgaand en direct na afloop van een standby-reeks van 4 standby's, met daarin een onbenoemde

dag, worden geen opdrachten ingedeeld. Daarmee zal deze specifieke reeks maximaal 5 etmalen omvatten.

2.6 In afwijking van punt 2.5 kan alleen op de eerste dag een standby luchthaven worden ingedeeld. Ingevolge toepassing van punt 6.3.2. kan er meer dan 1 standby luchthaven ontstaan.

2.7 De periodes voor aanmelden en afmelden zijn met ingang van 1 april 2013 als volgt vastgesteld:

	Aanmelden	afmelden
Luchthaven Schiphol	65 minuten *	40 minuten**
Rotterdam Airport en Eindhoven Airport, niet zijnde buitenstations	55 minuten*	30 minuten**
Buitenstation	60	30

* Bij positioning per taxi is de aanmeldingsperiode 15 minuten.
** Bij positioning per taxi of trein is de afmeldingperiode 10 minuten. Bij positioning per vliegtuig is de afmeldingperiode 30 minuten.

2.8 Een vluchtopdracht welke eindigt op het meldstation kan niet worden gevolgd door een positioning.

2.9 Compensatietijd en (rotatie) inhaalrust kunnen niet worden afgekocht behoudens bij einde dienstverband. Elke 24 uur wordt beschouwd als één dag.

3. Werktijd

3.1 Algemeen

a. De maximale diensttijd bedraagt 160 uren in elke periode van 28 dagen. Deze periode is niet voortschrijdend.

b. De diensttijd van een vluchtopdracht wordt gecorrigeerd door de bij de lokale aanmeldingstijd behorende factor, zoals vermeld in aanhangsel I, te vermenigvuldigen met deze diensttijd. De uitkomst hiervan wordt vermenigvuldigd met de bij de diensttijd behorende dienstlengte correctie, zoals vermeld in aanhangsel II. Het zo gevonden aantal uren wordt beschouwd als gecorrigeerde diensttijd. Afronding geschiedt op hele minuten naar boven. De formule luidt:

GDT = DT x AF x DLC.

3.2 Dagstop

De dagstop wordt als één geheel en als gecorrigeerde diensttijd beschouwd.

3.3 Rotaties

Teneinde de lokale aanmeldingstijd ten behoeve van de aanmeldingsfactor van de opdracht vast te stellen zal het tijdsverschil tussen het vertrekstation en het vorige vertrekstation - beide ten opzichte van GMT – voor de helft worden meegerekend volgens de formule:

lokale aanmeldingstijd - ((tijdsverschil vertrekstation t.o.v. GMT – tijdsverschil vorig vertrekstation t.o.v. GMT) x 0,5)

3.4 Standby

a. De duur van een standby thuis is maximaal 10 uren.

b. De standby thuis wordt voor publicatie voor 100% als diensttijd berekend. Na publicatie wordt de standby thuis voor de helft als diensttijd berekend.

c. Een medewerker wordt ingedeeld als standby voor één meldstation. Indien wordt ingedeeld op het eerste meldstation geldt een oproeptijd van 1 uur. Indien wordt ingedeeld op het tweede meldstation geldt een oproeptijd van 1,5 uur.

d. Omzetting van een standby in een (vlucht)opdracht gebeurt tenminste 10 uur voor aanvang van de standby en uiterlijk vóór 21:00lt de dag ervoor. De aanmeldtijd van de nieuwe (vlucht)opdracht is op zijn vroegst op aanvang van de standby en op zijn laatst 1 uur na het einde van de standby.

e. Een oproep vanuit standby voor een (vlucht)opdracht of standby luchthaven kan op zijn vroegst op aanvang van de standby op de dag zelf plaatsvinden en de aanmeldtijd van de opdracht is op zijn laatst de eindtijd van de standby.

f. Bij oproep vanuit standby thuis zoals onder punt e, wordt de diensttijd bepaald door het aantal uren vanaf aanvang standby tot de aanmeldingstijd te verminderen met 1 uur (welke als woon-werkverkeer wordt beschouwd) en vervolgens te halveren (conform punt b). De uit deze oproep voortkomende vluchtopdracht of standby luchthaven wordt berekend als gecorrigeerde diensttijd. Het zo gevonden totaal aantal uren bepaalt de hieruit voortvloeiende rust.

g. De duur van een standby buitenstation of standby luchthaven is maximaal 8 uren. De aanmeldingstijd voor een vluchtopdracht dient binnen deze 8 uren plaats te vinden.

h. De standby buitenstation of standby luchthaven wordt als gecorrigeerde diensttijd beschouwd.

i. Een oproep uit standby thuis voor een standby luchthaven is mogelijk met inachtneming van punt f en indien de totale duur van beide standby opdrachten niet langer is dan 12 uur. Een standby luchthaven kan niet worden gevolgd door een standby thuis.

j. Indien de oproep van de laatste standby tot gevolg heeft dat de volgende gepubliceerde vluchtopdracht(en) niet meer kunnen worden uitgevoerd, kan aansluittijd ontstaan, welke niet mag worden aangewend voor nieuwe opdrachten. In afwijking van punt 5.2.b is aantasting van vrije tijd niet toegestaan.

k. Tenminste 8 uur voorafgaand aan de eerst gepubliceerde standby, doch uiterlijk vóór 21.00 uur LT, worden de standby's definitief vastgesteld of omgezet in één of meerdere vluchtopdrachten. De aanvangstijd van de eerste standby en de eindtijd van de laatste standby mogen niet gewijzigd worden.

   In afwijking van punt 2.5 kan hierdoor binnen deze periode een (extra) single standby ontstaan. Door een oproep uit standby kan aantasting plaatsvinden van een volgende standby, echter de eerder vastgestelde eindtijd zal worden gehandhaafd en kan niet worden verschoven. Er kan hierdoor aansluittijd ontstaan.

l. Bij een oproep uit standby voor een rotatie (layover) die een standby-reeks en gepubliceerde vlucht(en) en/of grondopdracht(en) overlapt, dient Transavia dit altijd aan de medewerker te vragen. Deze vraag kan bij voorkeur direct na afloop van een vlucht gesteld worden door middel van een SMS, en anders - bij voorkeur direct na afloop van een vlucht - middels telefonisch contact. Deze rotatie mag niet enkel d.m.v. een schedule change doorgegeven worden. De medewerker heeft geen verplichting om te reageren en mag deze rotatie weigeren, zonder opgaaf van redenen. Partijen evalueren deze afspraak als vast agendapunt in het Regulier Overleg, en indien nodig wordt de werkwijze aangepast.

3.5 Positioning

a. De positioning direct voorafgaand aan de vluchtopdracht wordt beschouwd als gecorrigeerde diensttijd.

b. De positioning direct aansluitend aan de vluchtopdracht wordt beschouwd als diensttijd.

c. Vanaf 1 september 2012 is direct aansluitend aan een vluchtopdracht mogelijk onder de volgende voorwaarden:
   1. de duur van de positioning is maximaal 3 uur.
   2. de totale diensttijd zoals genoemd in artikel 1.9 zal niet meer betreffen dan in totaal 16.15 uur, dit is inclusief CBM.
   3. Indien vanuit een ander station dan de meldstations Amsterdam, Eindhoven en Rotterdam aansluitend aan een vlucht een positioning met een taxi wordt gepland, zal de aankomst op meldstation Amsterdam uiterlijk 20:00lt zijn.
   4. Indien vanuit een ander station dan de meldstations Amsterdam, Eindhoven en Rotterdam aansluitend aan een vlucht een positioning met een taxi wordt gepland, zal de aankomst op het buitenstation uiterlijk om 01:15lt zijn.
   5. Per 1 april 2011 geldt voor positioning achteraf met de taxi vanuit meldstations Amsterdam en Eindhoven naar meldstation Rotterdam een uiterlijke aankomsttijd te Rotterdam van 01:15lt.
   6. Per 1 april 2013 geldt voor positioning achteraf met de taxi vanuit meldstations Amsterdam en Rotterdam naar meldstation Eindhoven een uiterlijke aankomsttijd te Eindhoven van 01:15lt.
   7. De beperkingen in artikel 3.5c, onderdelen 3 tot en met 6, gelden voor de planningsfase. Indien de positioning niet voor het afgesproken tijdstip kan plaatsvinden, wordt in een hotel overnacht.
   8. Voor positioning vanuit luchthaven Maastricht naar Schiphol geldt dat Transavia zal zorgdragen voor vervoer in de prioriteitsvolgorde: vliegtuig, taxi, trein.

   Punten 3 tot en met 8 zijn voorwaarden overeengekomen om positioning gelijk met vliegers mogelijk te maken. *Indien openings- en/of sluitingstijden van Luchthaven Eindhoven en/of Luchthaven Rotterdam worden aangepast, treden Transavia en de vakbonden in overleg om Bijlage 7 artikel 3.5.c. opnieuw te bekijken, dan wel aan te passen.*

d. Indien de reistijd meer dan één uur is, wordt het meerdere beschouwd als positioning en gelden de bepalingen genoemd in a of b. Reistijd van één uur of minder wordt geheel buiten beschouwing gelaten.

In geval van reistijd voorafgaand aan een vluchtopdracht zal ter bepaling van de lokale aanmeldingstijd de volgende formule gehanteerd worden: de vertrektijd van de vlucht minus één uur voor de aanmeldingsperiode minus de totale reistijd plus één uur welke als reistijd wordt beschouwd.

e. Een opdracht uitsluitend bestaande uit positioning wordt beschouwd als diensttijd.

3.6 Grondopdracht

a. De duur van de grondopdracht wordt beschouwd als diensttijd.

b. Bij een grondopdracht gevolgd door een vluchtopdracht wordt de periode vanaf de aanmeldingstijd van de grondopdracht tot de afmeldingtijd van de vluchtopdracht beschouwd als gecorrigeerde diensttijd.

3.7 Lange en bewerkelijke vluchten

Ten aanzien van lange en bewerkelijke vluchten (HRG, SSH, RMF, TLV, BEY, AMM) gelden de volgende afspraken:

a. Transavia zal de lange en bewerkelijke vluchten op SSH, RMF, BEY, AMM, HRG en TLV eerlijker verdelen over het cabinepersoneel, met uitzondering van de periodes waarin er layovers op deze bestemmingen zijn.
b. De plaats in het rooster van de lange en bewerkelijke vlucht is vooraan, als 1e, 2e of 3e opdracht in het rooster
c. Lange en bewerkelijke vluchten worden als eerste verdeeld over het cabinepersoneel dat middels de wel/niet knop heeft aangegeven een voorkeur te hebben voor deze vluchten.
d. Met ingang van winterseizoen 2023/2024 is er een layover op de bestemmingen HRG en TLV. Bij significante netwerkwijzigingen van deze twee bestemmingen, treden partijen met elkaar in overleg of zij tot nieuwe afspraken kunnen komen rondom layovers.
e. Vanaf 4 november 2024 zal er in HRG, SSH, RMF, AMM, TBS, overnacht worden als er drie of meer keer per week op de betreffende bestemming wordt gevlogen; vluchten van/naar HRG, SSH, RMF, AMM, TBS worden single stretch uitgevoerd.
f. Vanaf 4 november 2024 zal na een vlucht naar HRG, SSH, RMF, AMM, TBS een 'Niet Indeelbaar' volgen als er minder dan drie keer in de week op de betreffende bestemming gevlogen wordt.

3.8 CBM (Car Base Movement)

Indien er sprake is van CBM tijdens een (vlucht)opdracht geldt dat CBM voorafgaand aan een (vlucht) opdracht meetelt in de GDT. CBM na de (vlucht) opdracht wordt meegenomen als DT tenzij expliciet anders is aangegeven

3.9 Maximale duty period in geval van taxi en/of CBM

Per 24 februari 2025 geldt: in de roosterplanning bedraagt een diensttijd met taxi en/of CBM niet meer dan 12 uren.

4. Rusttijd

4.1 Algemeen

a. Behoudens het gestelde in hoofdstuk 6 dient de rust ingevolge punt b volledig te worden gegeven. De rust vangt aan direct na de afmeldingtijd.
b. Indien de diensttijd of de gecorrigeerde diensttijd 8 uren of minder is, is de rust vastgesteld op minimaal 11 uur, tenzij de wet een langere rust dwingend voorschrijft en behoudens het gestelde in 4.4. Indien deze hoger is dan 8 uren wordt ter bepaling van de rust de diensttijd of de gecorrigeerde diensttijd vermenigvuldigd met 1,6.

Toelichting: De wettelijke minimumrust is momenteel 12 uur. De werkgever past deze toe.

Bij de combinatie van gecorrigeerde diensttijd gevolgd door diensttijd wordt de rust vastgesteld volgens de formule waarbij CBM meetelt voor de berekening:

(GDT + DT) X 1,6

Afronding geschiedt op hele minuten naar boven.

c. In geval een nevenfunctionaris aansluitend aan een opdracht voortkomend uit deze bijlage over gaat naar zijn nevenfunctie zal de rust conform punt b voorafgaand aan zijn nevenfunctie volledig zijn genoten.

4.2 Dagstop

a. Indien gedurende de dagstop aan ieder bemanningslid een eigen hotelkamer wordt aangeboden, kan de periode tussen de afmeldingtijd en de volgende aanmeldingstijd op het betreffende station als rust worden beschouwd. Na toepassing van punt 3.2 en 4.1.b zal de genoten rust tijdens de dagstop hierop in mindering worden gebracht, echter de uitkomst zal nooit lager zijn dan de minimaal 12 uur, tenzij de wet een langere rust dwingend voorschrijft.

Toelichting: De wettelijk minimumrusttijd op een buitenstation is momenteel 10 uur. De werkgever past 12 uur toe.

b. In afwijking van punt a en punt 3.2 mogen de vluchtopdrachten als afzonderlijk worden beschouwd indien de rust tijdens de dagstop zodanig is dat deze conform punt 4.1.b volledig genoten kan worden in een accommodatie zoals genoemd in punt a.

4.3 Rotatie

a. Indien de rust voortvloeiend uit punt 4.1.b meer is dan 13 uur mag de rust op een buitenstation verminderd worden tot een minimum van 13 uur. Na uitsluitend positioning dient de rust voortvloeiend uit punt 4.1.b volledig gegeven te worden.

Bij positioning heeft werkgever in principe keuze omtrent het tijdstip van positioning.

Punt A heeft uitsluitend tot doel een rotatie met de cockpitbemanning mogelijk te maken.

Indien er binnen Nederland na een periode van rust een positioning plaats vindt, mag die rust worden teruggebracht naar 13 uur teneinde een gezamenlijke terugkeer met de cockpitbemanning mogelijk te maken.

b. Indien de totale rust tijdens de rotatie minder is dan de totale rust berekend volgens punt 4.1.b zal de tekort genoten rust direct aansluitend aan de rotatie als rotatie inhaalrust worden gegeven.

4.4 Grondopdracht

Na een grondopdracht is de minimale rust 12.48 uur (8 uren DT x 1,6) aaneengesloten.

4.5 Ouderenbeleid in de planningsfase

Met ingang van 1 januari 2020 gelden in de planningsfase aanvullende afspraken voor de medewerker die per 1 januari van enig jaar 55 jaar of ouder is.

a) Deze medewerker heeft recht op minimaal één lokale nacht per drie opeenvolgende nachten. Een lokale nacht is een rust van minimaal 8 uur in de periode tussen 22.00-8.00 uur lt.
b) Vervult de medewerker twee opeenvolgende duties die beiden de lokale nacht raken, dan heeft de betreffende medewerker geen duty tot en met de eerstvolgende lokale nacht en zal na de lokale nacht de aanmeldtijd niet eerder dan 7.00 uur lt zijn.
c) De maximale duty in twee dagen zal voor deze medewerker niet langer zijn dan 18 uur.
d) In het geval een medewerker wordt opgeroepen uit uit stand-by nadat de duty al is ingegaan, is het maximaal eenmaal per 28 dagen toegestaan dat twee duties die elkaar opvolgen de 18 uur overschrijden. In dat geval ontvangt de betreffende medewerker 3 VE's ter compensatie.

Met ingang van 1 oktober 2023 gelden in de planningsfase aanvullende afspraken voor de medewerker die per 1 januari van enig jaar 55 jaar of ouder is.

e) aan- en afmelden tussen 05:00 en 00:59 en geen stand-by diensten (voor medewerkers van 55 jaar of ouder)
f) aan- en afmelden tussen 05:30 en 00:59 en geen stand-by diensten (voor medewerkers van >60 jaar)
g) Maximaal 4 opkomsten per WOP (werkperiode)
h) Maximaal 16 opkomsten per roosterperiode van 28 dagen
i) Maximaal 128 duty-uren in 28 dagen
j) Een aangepast werkpercentage voor de target in JCR
k) Single base in plaats van twee meldstations
l) CSO diensten meetellen in lokale nacht
m) Voor de medewerkers van 55 jaar en ouder die geen gebruik willen maken van het ouderenbeleid komt er de mogelijkheid om 1x per jaar te kiezen om niet gebruik te maken van het (gehele) ouderenbeleid
n) 18 uurs regel
    - Transavia hanteert de regel zo dat er in de rostering fase niet op 18 uur wordt ingedeeld maar maximaal met 17 uur en 30 minuten. Daardoor blijft Transavia veel verder af van de grens en raken vertragingen veel minder het maximum van 18 uur;
    - Daarnaast zet Transavia de eindtijd op 00.30 in plaats van 00.59 waardoor vertragingen op einde dag minder snel de afmeldtijd laten overschrijden. De kans is hierdoor klein dat er nog overschrijdingen plaatsvinden. Indien die toch plaatsvinden vraagt Transavia in ruil voor bovenstaande diezelfde 30 minuten flexibiliteit terug en laten we kleine overschrijdingen van maximaal 30 minuten van de 18 uurs regel ook voor Transavia onbestraft;
    - Indien na de publicatie een wijziging van het rooster plaatsvindt (vlucht wordt andere vlucht of vlucht wordt een enkele standby), dan zou de nieuwe vlucht (de vlucht die wordt gepubliceerd of de vlucht die uit standby voortvloeit) aan de maximaal 18 uur in 2 dagen en de 01.00 lt afmelden regel moeten voldoen. Uitwijk naar 18.30 uur is mogelijk indien op dag 1 van een 2-daagse de vlucht vertraagd raakt en dit gevolgen heeft op de totale duur van de 2 dagen. Indien de medewerker voor dag 2 een andere opdracht krijgt, dient deze opdracht aan de 18 uurs en 01.00 afmelden regel te voldoen;
    - Mocht bij de eerste vlucht uit een tweedaagse door vertraging de optelsom van 18.30 uren overschreden worden, kan, in geval er niets meer aangepast kan worden, control 1 maal per 28 dagen afwijken van de 18 uurs regel of 01.00 lt en daarvoor 3 VE's uitkeren maar het schema ongewijzigd laten. Meer dan 1 maal afwijking betekent aanpassing van het rooster zodat het binnen het maximum van 18:30 uur past aan totale duty in 2 dagen;

Indien in de uitvoering de tweede vlucht in de tweedaagse vertraagd raakt valt dit onder het risico van een operationele verstoring.

In aanvulling op het bestaande ouderenbeleid worden gefaseerd voor 1 januari 2025 de volgende toevoegingen gedaan:

o) De mogelijkheid van een opt-out in de winter naast de reeds bestaande opt-out;

p) Maximaal drie opdrachten op een rij, daarna gevolgd door een NI;

q) De mogelijkheid om standby of available in te delen. De oproep voor een standby kan niet eerder plaatsvinv den dan 05:00 lt voor 55 – 60 jaar en niet eerder dan 05:30 uur voor 60 jaar en ouder. Ten aanzien van de oproep voor een standby de avond voorafgaand geldt bijlage 7, artikel 3.4a.

Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao onderzoek te doen naar profielvoorkeuren binnen de doelgroep die gebruik kan maken van het ouderenbeleid. Er wordt uiterlijk in het laatste kwartaal van 2024 een uitvraag gedaan naar welke profielvoorkeuren er zijn binnen de ouderengroep. Indien daar een maakbare verdeling uitkomt wordt dit profiel verder uitgewerkt.

Partijen evalueren het ouderenbeleid als vast agendapunt in het Regulier Overleg, en indien nodig wordt de werkwijze aangepast. Na een periode van zes maanden (na implementatie van de aanvullingen) zullen partijen het gehele ouderenbeleid evalueren.

5. Vrije Tijd

5.1 Algemeen

a. Het aanvangtijdstip en de duur van de periode vrije tijd en vrije uren zullen minimaal 28 dagen van tevoren per indeling bekend worden gemaakt en zijn niet aantastbaar tenzij nadrukkelijk anders gesteld in dit hoofdstuk. Tenzij anders is overeengekomen wordt de vrije tijd op het meldstation genoten.

Onderstaande tekst treedt als 5.1.a in werking als Optimizer van toepassing is
Het aanvangtijdstip en de duur van de periode vrije tijd en vrije uren zijn niet aantastbaar tenzij nadrukkelijk anders gesteld in dit hoofdstuk. Tenzij anders is overeengekomen wordt de vrije tijd op het meldstation genoten.
De vrije tijd in de overgangsfase van twee roosterperiodes zal door de werkgeroep Crewplanning worden uitgewerkt.

b. Per periode van 28 dagen zoals genoemd in punt 3.1.a heeft de medewerker recht op 256 uur vrije tijd.

c. De vrije tijd wordt ingedeeld in 4 afzonderlijke blokken van vrije tijd. Tenminste 3 van deze blokken bestaan uit minimaal 64 aaneengesloten uren. Ten hoogste 1 blok mag bestaan uit minimaal 32 aaneengesloten uren. De blokken kunnen uitsluitend met 8 uur of een veelvoud daarvan verkleind of vergroot worden.

d. Een blok van vrije tijd kan aanvangen op: 06.00 uur, 14.00 uur of 22.00 uur LT.

e. In een blok van vrije tijd mag maximaal 11 uur rust, voortvloeiende uit punt 4.1.b en/of rotatie inhaalrust, voortvloeiende uit punt 4.3.b vallen.

5.2 Aantasting vanwege vertragingen

a. Indien er door vertraging meer rust valt in een blok van vrije tijd dan bepaald is in punt 5.1.e wordt het meerdere beschouwd als aangetaste tijd.

b. In de planning mag de aangetaste tijd maximaal 4 uur bedragen.

c. De aangetaste tijd wordt verdubbeld en vervolgens in hele uren naar boven afgerond. De uitkomst wordt beschouwd als compensatietijd en wordt direct aansluitend aan het eerstvolgende te publiceren blok van vrije tijd gegeven.

Onderstaande tekst treedt als 5.2.c in werking als Optimizer van toepassing is:
De aangetaste tijd wordt verdubbeld en vervolgens in hele uren naar boven afgerond. De uitkomst wordt beschouwd als compensatietijd. De compensatietijd wordt opgespaard in blokken van 24 uur en wordt conform artikel 2.2 direct aansluitend aan een blok van vrije tijd in een eerstvolgende periode van 28 dagen gegeven.

d. Indien als gevolg van een vertraging in de uitvoering de aangetaste tijd meer is dan 8 uur zal de hieruit voortvloeiende compensatietijd direct aansluitend aan het aangetaste blok vrije tijd worden gegeven. De opdracht, waarvan de aanmeldingstijd vóór het einde van de compensatietijd ligt, komt te vervallen. Hierdoor kan aansluittijd ontstaan tot de volgende opdracht, welke niet mag worden aangewend voor nieuwe opdrachten.

5.3 Bewilliging (tot 1 augustus 2022)

a. Uitsluitend in de vrije tijd en/of vrije uren kan de medewerker bewilligen voor het uitvoeren van additionele vluchtopdrachten zodra de rust van de voorgaande opdracht is afgelopen. De verloren gegane uren zullen niet opnieuw gegeven worden. De rust behorende bij de additionele vluchtopdracht dient volledig genoten te kunnen worden voor de aanmeldingstijd van de volgende reeds gepubliceerde opdracht. Uitsluitend het totaal aantal geplande uren van de diensttijd en de rust zal als compensatietijd worden beschouwd. Indien er sprake is van een vertraging zal het gestelde in de punten 6.2.2 - behoudens punt e en de tweede volzin van punt c - en 6.3.1.a in werking treden.

Het aantal uren diensttijd wordt ter bepaling van punt 3.1.a buiten beschouwing gelaten.

b. De compensatietijd wordt direct aansluitend aan de eerstvolgende te publiceren blok van vrije tijd gegeven.
Onderstaande tekst treedt als 5.3.b in werking als Optimizer van toepassing is
De compensatietijd wordt opgespaard in blokken van 24 uur en wordt conform artikel 2.2 direct aansluitend aan een blok van vrije tijd in een eerstvolgende periode van 28 dagen gegeven.

Bewilliging (vanaf 1 augustus 2022)

a. Uitsluitend in de vrije tijd en/of vrije uren kan de medewerker bewilligen voor het uitvoeren van additionele vluchtopdrachten zodra de rust van de voorgaande opdracht is afgelopen. De verloren gegane uren zullen niet opnieuw gegeven worden. De rust behorende bij de additionele vluchtopdracht dient volledig genoten te kunnen worden voor de aanmeldingstijd van de volgende reeds gepubliceerde opdracht. Medewerker kan kiezen of hij/zij tegen tijd of geld bewilligt. Indien men kiest voor bewilliging tegen tijd, zal uitsluitend het totaal aantal uitgevoerde uren van de diensttijd, inclusief CBM, en de rust als compensatietijd worden beschouwd. Het totaal aantal uren compensatie in tijd wordt x 150% als compensatie in vrije uren gegeven. Indien men kiest voor bewilligen tegen geld zal het totaal aantal uitgevoerde uren, inclusief CBM, x 150% in geld uitgekeerd worden. Dit betreft 150% van het uurloon en heeft geen impact op pensioen, vakantiegeld, eindejaarsuitkering, winstuitkering en andere looncomponenten.

Indien er sprake is van een vertraging zal het gestelde in de punten 6.2.2 -behoudens punt e en de tweede volzin van punt c -en 6.3.1.a in werking treden.

b. De compensatietijd wordt opgespaard in blokken van 24 uur en wordt conform artikel 2.2 direct aansluitend aan een blok van vrije tijd in een eerstvolgende periode van 28 dagen gegeven.

Indien gekozen is voor compensatie in geld wordt de compensatietijd uitbetaald bij het salaris van de eerstvolgende maand.

c. Wanneer Transavia meer dan 175 keer binnen één kalenderjaar gebruik wil maken van bewilliging, dient Transavia dit aan de werknemersorganisatie te motiveren.

5.4 Compensatie voor digitale training en gesprek (vanaf 1 augustus 2022)

a. Werknemers ontvangen compensatie voor een digitale training (van ca 4 uur) en een digitaal gesprek in eigen tijd, in de vorm van 3 vakantie eenheden per jaar (2 voor de digitale training en 1 voor het voeren van het gesprek (in lijn met het HowDoYouDo-gesprek)).

b. Indien Transavia voornemens is het aantal digitale trainingen op jaarbasis te laten toenemen naar meer dan één op jaarbasis, treedt Transavia met de werknemersorganisatie in overleg.

6. Schemawijziging

6.1 Algemeen voor planning en uitvoering

a. Indien een schemawijziging noodzakelijk is vanwege operationele en/of technische omstandigheden dan geldt dat de gepubliceerde indeling van de volgende opdrachten in stand moet worden gehouden. Daartoe zijn de bepalingen in dit hoofdstuk van kracht.

b. Indien de opdracht voorafgegaan of gevolgd wordt door vrije tijd zijn bij schemawijzigingen de bepalingen van hoofdstuk 5 van kracht.

c. Na afmelden zal de actueel gecorrigeerde diensttijd volgens punt 4.1.b opnieuw worden berekend.

d. Door toepassing van punt c zal het verschil tussen de nieuw berekende rust en de actueel genoten rust als inhaalrust worden beschouwd. De inhaalrust wordt direct aansluitend aan het eerstvolgende te publiceren blok van vrije tijd gegeven.

Onderstaande tekst treedt als 6.1.d in werking als Optimizer van toepassing is

Door toepassing van punt c, zal het verschil tussen de nieuw berekende rust en de actueel genoten rust als inhaalrust worden beschouwd. De inhaalrust wordt opgespaard in blokken van 8 uur en conform artikel 2.2 direct aansluitend aan een blok van vrije tijd in een eerstvolgende periode van 28 dagen gegeven.

Na 6 roosterperiodes zal de inhaalrust aan het eerste blok vrije tijd van de volgende roosterperiode gegeven worden, ook als deze minder dan 8 uur bedraagt.

e. Indien door een nieuwe planning de gepubliceerde rotatie wordt gewijzigd zullen de extra uren rotatie inhaalrust die door toepassing van punt 4.3.b ontstaan conform punt d als inhaalrust worden gegeven. Een vermindering ten opzichte van de reeds gepubliceerde rotatie inhaalrust zal niet worden verrekend.

Relevante bepalingen en berekeningen uit de punten 6.2. en 6.3. zijn ook van toepassing op een rotatie. Bij annulering van de gehele rotatie mag de tijdsperiode tussen de eerste vlucht en de laatste vlucht - met inachtneming van deze bijlage – worden aangewend voor nieuwe opdrachten. De aanmeldingstijd van de eerste en de afmeldingtijd van de laatste vlucht vallen onder de bepalingen van punten 6.2.4 en 6.3.3.

f. In de uitvoering kan een standby luchthaven niet worden omgezet in een standby thuis.

g. Indien een medewerker niet meer nodig is vanwege veranderde cabinebemanning samenstelling en/of typewisseling zullen de bepalingen van punt 6.2.3 gelden.

h. Indien in de planning niet meer kan worden voldaan aan punt 3.1.a zal de medewerker van de vluchtopdracht worden afgehaald, die de overschrijding veroorzaakt. Een nieuwe vluchtopdracht kan gegeven worden met dien verstande dat uitsluitend punt 6.2.4.b kan worden toegepast.

i. Indien in de uitvoering niet meer kan worden voldaan aan punt 3.1.a zal het meer aantal uren boven 160 worden beschouwd als compensatietijd en direct aansluitend aan het eerstvolgende te publiceren blok van vrije tijd worden gegeven.

6.2 Planning

6.2.1 Vervroeging

a. Vervroeging van de aanmeldingstijd van een vluchtopdracht is slechts met bewilliging van de medewerker mogelijk, tenzij zulks tenminste 14 uur vóór de vervroegde aanmeldingstijd dan wel aanvangstijd aan de medewerker bekend is gemaakt, met inachtneming van punt 3.4 j.

b. Aantasting van de rust van de voorafgaande opdracht, van de inhaalrust en van de compensatietijd is niet toegestaan.

6.2.2 Vertraging

a. De werkgever is verplicht 2 uur vóór de aanmeldingstijd van een vluchtopdracht telefonische melding te doen. Bij een vertraging die vroegtijdig bekend is dient minimaal 8 uur voor de aanmeldingstijd, doch uiterlijk vóór 21.00 uur LT, de telefonische melding plaats te vinden.

Indien minder dan 2 uur van tevoren melding is gedaan en de medewerker is reeds onderweg zal de oorspronkelijke aanmeldingstijd gehandhaafd blijven. De medewerker is verantwoordelijk zich op de hoogte te stellen van een vertraging indien hij niet bereikbaar is op een bij werkgever bekend telefoonnummer.

b. Indien hetgeen beschreven is in punt a heeft plaatsgevonden of tevergeefs is betracht geldt de nieuwe aanmeldingstijd als aanvang van de diensttijd.

c. Indien de vertraging 6 uur of langer is en de nieuwe aanmeldingstijd ná 20.00 uur LT komt te liggen wordt een nieuwe bemanning opgeroepen. De oorspronkelijke bemanning kan conform het gestelde in punt 6.2.3 een nieuwe opdracht krijgen.

d. Indien de vertraging tot gevolg heeft dat de rust, voortvloeiend uit punt 4.1.b niet volledig kan worden genoten kan deze rust verminderd worden tot de wettelijke normale minimum rust. Het verschil wordt als inhaalrust direct aansluitend aan het eerstvolgende te publiceren blok van vrije tijd gegeven.

Onderstaande tekst treedt als 6.2.2.d in werking als Optimizer van toepassing is
Indien de vertraging tot gevolg heeft dat de rust, voortvloeiend uit punt 4.1.b niet volledig kan worden genoten, kan deze rust verminderd worden tot de wettelijke normale minimum rust. De tekortgenoten rust wordt als inhaalrust gegeven. Tot 4 november 2024 geldt: De inhaalrust wordt opgespaard in blokken van 8 uur en conform artikel 2.2 direct aansluitend aan een blok van vrije tijd in een eerstvolgende periode van 28 dagen gegeven.
Na 6 roosterperiodes zal de inhaalrust aan het eerste blok vrije tijd van de volgende roosterperiode gegeven worden, ook als deze minder dan 8 uur bedraagt. Per 4 november 2024 geldt: De inhaalrust wordt opgespaard in blokken van 8 uur. De uitkomst wordt beschouwd als compensatietijd en wordt per 8 uur omgezet in 3 VE's en toegevoegd aan het VE-saldo.

e. Indien niet kan worden voldaan aan het gestelde in punt d kan punt 6.2.3 worden toegepast. Indien dit niet wordt toegepast zal de volledige rust voortvloeiend uit punt 4.1.b gegeven worden. Hierdoor vervalt de volgende opdracht en kan aansluittijd ontstaan tot de daaropvolgende opdracht. Deze aansluittijd kan niet worden aangewend voor nieuwe opdrachten. Uiterlijk per 1 november 2024 geldt: uitzondering hierop is als de volgende opdracht een standby is. De begintijd van deze standby kan aangepast worden en start niet eerder dan na 14 uur rust.

6.2.3 Annulering

Bij annulering van een vluchtopdracht is het mogelijk om een nieuwe vluchtopdracht of een standby opdracht te geven. Voor deze nieuwe opdracht zijn de bepalingen van punt 6.2.4. van kracht.

6.2.4 Wijziging van de vluchtopdracht in een andere vluchtopdracht

a. De werkgever dient de wijziging die tot gevolg heeft dat de nieuwe aanmeldingstijd op een eerder tijdstip plaatsvindt minimaal 14 uur vóór de nieuwe aanmeldingstijd aan de medewerker bekend te maken. Het is niet toegestaan de voorafgaande rust, inhaalrust of compensatietijd aan te tasten.

Indien er sprake is van een later tijdstip zal medewerker conform 6.2.2.a worden geïnformeerd.

b. Van de nieuwe vluchtopdracht, ook die vanuit 6.2.3 voortkomt uit de standby opdracht, kunnen de aanmeldingstijd en de afmeldingtijd maximaal 2 uur eerder en later zijn dan die van de oorspronkelijke vluchtopdracht. Vanaf 15 augustus 2023 geldt: Van de nieuwe vluchtopdracht, ook die vanuit 6.2.3 voortkomt uit de standby opdracht, kunnen de aanmeldingstijd en de afmeldingstijd maximaal 2 uur eerder en later zijn dan die van de oorspronkelijke vluchtopdracht. Dit geldt ook voor vluchtopdrachten inclusief de reistijd van de woning naar het tweede meldstation.

c. Uitsluitend door bewilliging van de medewerker kan van punt a en b worden afgeweken.

d. De rust voortvloeiend uit punt 4.1.b van de gewijzigde vluchtopdracht mag met maximaal 2 uur worden verminderd ten opzichte van de rust van de oorspronkelijke vluchtopdracht met in achtneming van een minimum rust van 11 uur. Een en ander zonder toekenning van inhaalrust.

6.2.5 Twee keer slapen binnen 24 uur

a. Op het oorspronkelijk gepubliceerd rooster kan twee keer slapen binnen 24 uur maximaal twee keer in elke periode van 28 dagen voorkomen.
b. Indien twee keer slapen binnen 24 uur binnen deze periode van 28 dagen vaker dan twee keer voorkomt als gevolg van een oproep uit standby, zal - elke keer boven de twee keer - inhaalrust worden toegekend. Deze inhaalrust bedraagt 18 uur en wordt direct aansluitend aan het eerstvolgende te publiceren blok van vrije tijd gegeven.
c. Een vertraging van de voorafgaande opdracht die leidt tot een extra twee keer slapen binnen 24 uur binnen deze periode van 28 dagen wordt buiten beschouwing gelaten.
d. De aanvangstijd van een stand-by op het oorspronkelijk gepubliceerde rooster telt mee bij de bepaling van het aantal keren twee keer slapen binnen 24 uur binnen een periode van 28 dagen.

6.3 Uitvoering

6.3.1 Vertraging

a. Indien de vertraging tot gevolg heeft dat de rust, voortvloeiende uit punt 6.1.c, niet volledig kan worden genoten kan deze rust verminderd worden tot de wettelijke normale minimum rust. De tekort genoten rust wordt als inhaalrust direct aansluitend aan het eerstvolgende te publiceren blok van vrije tijd gegeven. *Onderstaande tekst treedt als 6.3.1.a in werking als Optimizer van toepassing is*
Indien de vertraging tot gevolg heeft dat de rust, voortvloeiend uit punt 6.1.c niet volledig kan worden genoten, kan deze rust verminderd worden tot de wettelijke normale minimum rust. Het tekort genoten rust wordt als inhaalrust gegeven. De inhaalrust wordt opgespaard in blokken van 8 uur en conform artikel 2.2 direct aansluitend aan een blok van vrije tijd in een eerstvolgende periode van 28 dagen gegeven.
Na 6 roosterperiodes zal de inhaalrust gegeven worden, ook als deze minder dan 8 uur bedraagt.
Indien de medewerker een dienstverband heeft korter dan 6 roosterperiodes, zal de compensatietijd en de inhaalrust aan het begin van het eerste blok vrije tijd van de laatste roosterperiode worden gegeven.

b. Indien de actuele rust minder is dan de wettelijke normale minimum rust kan, indien de vertraging op het meldstation plaatsvindt, punt 6.3.2 worden toegepast. Indien dit niet wordt toegepast en in alle andere gevallen zal de volledige rust voortvloeiend uit punt 6.1.c, gegeven worden. Hierdoor vervalt de volgende opdracht en kan aansluittijd ontstaan tot de daaropvolgende opdracht. Deze aansluittijd kan niet worden aangewend voor nieuwe opdrachten.

c. Op een buitenstation is een wettelijke bekorte rust toegestaan indien de purser namens de bemanningsleden hiermee instemt. Bekorte rust op het meldstation is niet toegestaan.

6.3.2 Annulering

Bij annulering van een vluchtopdracht is het mogelijk om een nieuwe vluchtopdracht, standby luchthaven te geven. Voor de nieuwe opdracht zijn de bepalingen van punt 6.3.3 van kracht.

6.3.3 Wijziging van de vluchtopdracht in een andere vluchtopdracht

a. Van de nieuwe vluchtopdracht, ook die vanuit 6.3.2 voortkomt uit de standby opdracht kan de afmeldingtijd maximaal 2 uur later zijn dan die van de oorspronkelijke vluchtopdracht. Uitsluitend door bewilliging van de medewerker kan hiervan afgeweken worden.

b. De rust voortvloeiend uit punt 4.1.b van de gewijzigde vluchtopdracht mag met maximaal 2 uur worden verminderd met in achtneming van de minimum rust van 11 uur, tenzij de wet een langere rust dwingend voorschrijft. Een en ander zonder toekenning van inhaalrust.
Toelichting: De wettelijke minimumrust is momenteel 12 uur. De werkgever past deze toe.

7. Ziek- en herstelmelding

7.1 Bij een ziektemelding tussen zondag 22.00 uur LT en woensdag 21.59 uur LT vervallen, indien medewerker op woensdag 21.59 uur LT nog ziek is, de gepubliceerde opdrachten tot en met de eerstvolgende woensdag 22.00 uur LT.
Bij een ziektemelding tussen woensdag 22.00 uur LT en zondag 21.59 uur LT vervallen, indien medewerker op zondag 21.59 uur LT nog ziek is, de gepubliceerde opdrachten tot en met de eerstvolgende zondag 22.00 uur LT.

7.2 Alle gepubliceerde vrije uren blijven gehandhaafd en worden niet opnieuw gegeven. Ter bepaling van het gestelde in punt 3.1.a zal een ziektedag als 8 uren worden geteld. Bij herstelmelding tussen zondag 22.00 uur LT en woensdag 21.59 uur LT blijven de gepubliceerde opdrachten van de daaropvolgende week gehandhaafd.

7.3 Na herstelmelding ontvangt de medewerker nieuwe opdrachten voor de periode die volgens punt 7.1 zijn vervallen. De nieuwe opdrachten worden beschouwd als een gepubliceerde indeling. Afwijking van het gestelde in de punten 2.5 en 2.6 is toegestaan.

8. Gegarandeerde verzoeken

Cabinemedewerkers kunnen invloed uitoefenen op hun eigen rooster door middel van gegarandeerde verzoeken. Een gegarandeerd verzoek is een verzoek dat door werkgever wordt toegekend, zolang aan alle onderstaande voorwaarden wordt voldaan.

a. Aantallen gegarandeerde verzoeken per kalenderjaar per medewerker: (1 per kwartaal)

Fulltime dienstverband:	4
75% tewerkstelling:	3
50% tewerkstelling:	2
25% tewerkstelling:	1
Tijdelijk dienstverband:	1 per vol kwartaal

b. Tijdelijke regeling gegarandeerde verzoeken

Tot 1 januari 2026 geldt: het aantal gegarandeerde verzoeken voor alle medewerkers die op of na 1 april 2023 op een eerste seizoenscontract in dienst komen van Transavia (‘Doelgroep 1’), of de medewerkers die reeds op 1 april 2023 in dienst zijn, of in dienst komen met minimaal een tweede seizoenscontract met een fulltime dienstverband (‘Doelgroep 2’), wordt tijdelijk verhoogd als volgt:

- voor medewerkers met een fulltime dienstverband: van 4 naar 6;
  - Zodra medewerkers uit Doelgroep 2 in een deeltijdvariant gaan werken, komen de extra gegarandeerde verzoeken te vervallen;
- voor medewerkers met een parttime dienstverband zonder vaste vrije weekenddagen: naar rato van 6 (waarbij wordt afgerond naar boven);
- Voor medewerkers met een parttime dienstverband uit Doelgroep 2 geldt het aantal gegarandeerde verzoeken zoals vermeld in lid a van dit artikel.

Met ingang van 1 januari 2026 wordt het aantal gegarandeerde verzoeken voor alle medewerkers als volgt verhoogd:

- voor medewerkers met een fulltime dienstverband: van 6 naar 8 (2 per kwartaal);
- voor medewerkers met een parttime dienstverband zonder vaste vrije dagen (werkzaam in blokken): naar rato van 8 (waarbij wordt afgerond naar boven);
- voor medewerkers uit doelgroep 2 met een parttime dienstverband met vaste vrije dagen: van 4 naar 6 (waarbij wordt afgerond naar boven).
- Partijen monitoren het effect van bovenstaande aanpassingen in relatie tot de gewenste verbeteringen in het Regulier Overleg.

De tijdelijke regeling geldt totdat in de toekomst een afspraak worden gemaakt over gegarandeerde burgermansweekenden per (aantal) roosterperiode(n), dan geldt weer het maximum van 4.

Voor medewerkers uit Doelgroep 2 die in deeltijd in blokken werken en die naar aanleiding van de vrijwillige uitvraag zoals bedoeld in Bijlage 8, artikel 7 starten op een andere dag dan de zondag, zal vanaf dat moment ook het aantal gegarandeerde verzoeken naar rato worden opgehoogd.

Voor medewerkers die een aaneengesloten periode onbetaald verlof van maximaal 3 maanden aanvragen waarin de maanden december en januari vervat zitten, zal het reduceren van de gegarandeerde verzoeken zich beperken tot 1 van de 2 jaar.

Gegarandeerde verzoeken kunnen bestaan uit:

- een verzoek voor maximaal 64 uur vrije tijd door vastlegging van een vrije tijdsblok, eventueel aangevuld met vakantie-eenheden. Werkgever zal in eerste instantie proberen het verzoek te honoreren door indeling van een vrije tijdsblok op de aangegeven dagen. De medewerker specificeert het verzoek aan de hand van de minimaal benodigde vrije tijd en geeft aan of en zo ja hoeveel VE mag worden gebruikt ter aanvulling op de vrije tijd indien het rooster of de productie dit noodzakelijk maakt. Indien het verzoek niet geheel op deze manier toegekend kan worden, neemt werkgever contact op met de medewerker.

Of

- tot medio 2025 geldt: een verzoek om vakantie-eenheden in te zetten met een maximum van 6 vakantie-eenheden per jaar

- Vanaf medio 2025 geldt: een verzoek om vakantie-eenheden in te zetten met een maximum van 10 vakantie-eenheden per jaar. Dit kan maximaal vier keer per jaar gedaan worden.

Of

- de aanvraag voor een vroege of late vlucht.

Voor deeltijders in de week geldt dat gegarandeerde verzoeken voor vrije tijd worden toegekend door gebruik te maken van vakantie-eenheden of door het verschuiven van één of meerdere aaneengesloten werkdagen, zodanig, dat het blok 'werktijd' of het blok 'vrije tijd' aaneengesloten blijft. De medewerker specificeert het verzoek aan de hand van de minimaal benodigde vrije tijd en geeft aan of en zo ja hoeveel aaneengesloten werkdagen mogen worden verschoven. Indien het verzoek niet geheel op deze manier toegekend kan worden, neemt werkgever contact op met de medewerker.

<u>Voorwaarden voor het toekennen van aanvragen</u>:

1. Het dagmaximum is nog niet bereikt. Per functiegroep wordt een dagmaximum door werkgever vastgesteld. Deze wordt tijdig aan het korps kenbaar gemaakt.
2. Verzoeken kunnen niet gedaan worden voor Koningsdag, de dag erna, 24, 25, 26, 31 december en 1 januari
3. Het verzoek sluit aan bij de reeds ingedeelde vrije uren of reeds geplande activiteiten (zoals bijvoorbeeld vastgelegde vakantie, deeltijddagen, ouderschapsverlof, vakbondsdagen), of er valt een periode van minimaal 24 uur tussen het gegarandeerde verzoek en de ingedeelde vrije uren of reeds geplande activiteiten.
4. Aanvragen dienen uiterlijk 10 weken voor het aangevraagde moment ingediend te zijn.
5. Niet gebruikte verzoeken en verzoeken die niet worden gehonoreerd omdat niet is voldaan aan de voorwaarden, vervallen na afloop van het kwartaal en kunnen niet worden meegenomen.
6. De bevestiging dat een verzoek is toegekend vindt plaats door publicatie van het rooster. Indien een verzoek niet kan worden gehonoreerd omdat het verzoek niet voldoet aan bovenstaande voorwaarden, wordt dit binnen 4 werkdagen na het doen van de aanvraag aan de medewerker meegedeeld.
7. Toekenning van gegarandeerde verzoeken vindt plaats op volgorde van binnenkomst van het verzoek.

9. Code Rood

In geval van Code Rood als gevolg van politieke omstandigheden in een gebied waar Transavia op vliegt gaat Transavia met de vakbonden in gesprek over een passende en operationeel werkbare crewinzet. In geval van gegronde redenen kan een crewmember van zijn of haar vlucht gehaald worden in overleg met de UC. Indien de crewmember en UC niet tot overeenstemming kunnen komen, beslist de Lead Cabin Crew Management.

10. Slotbepaling

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet of waarin over de juiste toepassing van de regeling twijfel bestaat, zal in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) worden beslist.

Bij ingrijpende wijziging van het vluchtenpatroon ten gevolge van een verandering in de vlootsamenstelling en/of marktomstandigheden, zullen de eventuele consequenties ten aanzien van de toepasbaarheid van deze regeling in overleg worden bezien.

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

Werkgever is verplicht al datgene te doen wat in haar vermogen ligt om ernstige lichamelijke en/of geestelijke vermoeidheid van leden van het cabinepersoneel tijdens de diensttijd te voorkomen en al datgene na te laten wat te dien aanzien een ongunstige invloed zou kunnen hebben. Een gelijke verplichting rust op de leden van het cabinepersoneel.

Aanhangsel I (aanmeldingsfactor ingevolge punt 4.1.1.B)

Periode aanmelding LT	Aanmeldingsfactor (AF)
22.00 – 01.59 uur	1,27
02.00 – 03.59 uur	1,22
04.00 – 04.59 uur	1,16
05.00 – 05.59 uur	1,11
06.00 – 07.59 uur	1,08
08.00 – 13.59 uur	1,00
14.00 – 15.59 uur	1,05
16.00 – 17.59 uur	1,11
18.00 – 19.59 uur	1,16
20.00 – 21.59 uur	1,22

Aanhangsel II (dienstlengte correctie ingevolge punt 4.1.1.B)

uren	minuten	DLC
8	0	1,00
8	15	1,01
8	30	1,01
8	45	1,02
9	0	1,02
9	15	1,03
9	30	1,04
9	45	1,04
10	0	1,05
10	15	1,06
10	30	1,06
10	45	1,07
11	0	1,08
11	15	1,08
11	30	1,09
11	45	1,10
12	0	1,11
12	15	1,12
12	30	1,12
12	45	1,13
13	0	1,14
13	15	1,15
13	30	1,16
13	45	1,17
14	0	1,18
14	15	1,19
14	30	1,19
14	45	1,20
15	0	1,21
15	15	1,22
15	30	1,23
15	45	1,24

uren	minuten	DLC
16	0	1,25
16	15	1,27
16	30	1,28
16	45	1,29
17	0	1,30
17	15	1,31
17	30	1,32
17	45	1,33
18	0	1,34
18	15	1,36
18	30	1,37
18	45	1,38
19	0	1,39
19	15	1,40
19	30	1,42
19	45	1,43
20	0	1,44
20	15	1,46
20	30	1,47
20	45	1,48
21	0	1,50
21	15	1,51
21	30	1,53
21	45	1,54
22	0	1,55
22	15	1,57
22	30	1,58
22	45	1,60
23	0	1,61
23	15	1,63
23	30	1,64
23	45	1,66

de tabel dient als volgt gehanteerd te worden: vanaf 8 uur en 0 minuten geldt de correctie 1, vanaf 8 uur en 15 minuten geldt de correctie 1,01 enz.

Aanhangsel III (limietentabel ingevolge punt 2.3)

Aanmeldings-Tijdstip LT	Aflossing niet mogelijk (SC)	Aflossing mogelijk (HC)
0.01 - 1.00	10.30	12.00
1.01 - 2.00	10.30	12.00
2.01 - 3.00	10.30	12.00
3.01 - 3.15	10.30	12.00
3.16 - 3.30	10.48	12.09
3.31 - 3.45	11.06	12.18
3.46 - 3.59	11.23	12.27
4.00 - 4.15	11.40	12.36
4.16 - 4.30	11.50	12.45
4.31 - 4.45	12.00	12.54
4.46 - 5.00	12.09	13.03
5.01 - 5.15	12.18	13.12
5.16 - 5.30	12.27	13.21
5.31 - 5.45	12.36	13.30
5.46 - 6.00	12.45	13.39
6.01 - 6.15	12.54	13.48
6.16 - 6.30	13.03	13.57
6.31 - 6.45	13.12	14.06
6.46 - 7.00	13.21	14.15
7.01 - 7.15	13.30	14.24
7.16 - 7.30	13.30	14.33
7.31 - 7.45	13.30	14.42
7.46 - 8.00	13.30	14.51
8.01 - 9.00	13.30	15.00
9.01 - 10.00	13.30	15.00
10.01 - 11.00	13.30	15.00
11.01 - 12.00	13.30	15.00

Aanmeldings-tijdstip LT	Aflossing niet mogelijk (SC)	Aflossing mogelijk (HC)
12.01 - 12.15	13.30	15.00
12.16 - 12.30	13.30	14.50
12.31 - 12.45	13.30	14.41
12.46 - 13.00	13.30	14.31
13.01 - 13.15	13.18	14.22
13.16 - 13.30	13.06	14.12
13.31 - 13.45	12.54	14.03
13.46 - 14.00	12.42	13.53
14.01 - 14.15	12.30	13.44
14.16 - 14.30	12.18	13.34
14.31 - 14.45	12.06	13.25
14.46 - 15.00	11.54	13.15
15.01 - 15.15	11.42	13.06
15.16 - 15.30	11.30	12.56
15.31 - 15.45	11.18	12.47
15.46 - 16.00	11.06	12.37
16.01 - 16.15	10.54	12.28
16.16 - 16.30	10.42	12.18
16.31 - 16.45	10.30	12.09
16.46 - 17.00	10.30	12.00
17.01 - 18.00	10.30	12.00
18.01 - 19.00	10.30	12.00
19.01 - 20.00	10.30	12.00
20.01 - 21.00	10.30	12.00
21.01 - 22.00	10.30	12.00
22.01 - 23.00	10.30	12.00
23.01 - 24.00	10.30	12.00

Aanhangsel IV

Maximum gecorrigeerde vliegwerktijd
(na 3 uur reservetijd)

Aanmelden (LT)		
Van	**t/m**	**Maximum gecorrigeerde vliegwerktijd**
00.01 - 04.00		12.00 u
04.01 - 04.15		12.10 u
04.16 - 04.45		12.30 u
04.46 - 05.15		13.00 u
05.16 - 05.45		13.30 u
05.46 - 06.15		14.00 u
06.16 - 06.45		14.30 u
06.46 - 07.15		15.00 u
07.16 - 07.45		15.30 u
07.46 - 08.00		15.55 u
08.01 - 13.00		16.00 u
13.01 - 13.15		15.55 u
13.16 - 13.45		15.40 u
13.46 - 14.15		15.20 u
14.16 - 14.45		15.00 u
14.46 - 15.15		14.40 u
15.16 - 15.45		14.20 u
15.46 - 16.15		14.00 u
16.16 - 16.45		13.40 u
16.46 - 17.15		13.20 u
17.16 - 17.45		13.00 u
17.46 - 18.15		12.40 u
18.16 - 18.45		12.20 u
18.46 - 19.00		12.05 u
19.01 - 24.00		12.00 u

Bijlage 7A - Regeling duurzame inzetbaarheid (Feel Fit For Your Future Budget)

1. Duurzaam inzetbaarheid- en vitaliteitsbudget

1. Werkgever stelt vanaf 1 januari 2023 aan werknemer een duurzaam inzetbaarheids- en vitaliteitsbudget van €700,- ter beschikking dat dient ter verbetering van de arbeidsmarktpositie en gezondheid van de werknemer. Bij een parttime dienstverband wordt het budget naar rato ter beschikking gesteld.

2. Aan de werknemer die gedurende een kalenderjaar in dienst treedt wordt het budget pro rata verstrekt. Treedt de werknemer gedurende het kalenderjaar uit dienst bij werkgever en heeft werknemer meer aan budget besteed dan waar hij bij uitdiensttreding pro rata recht op heeft, dan wordt het te veel bestede budget verrekend met de eindafrekening.

3. Als de werknemer in de periode op de 1e t/m de 15^{e} dag van een maand in dienst treedt dan is het budget per die maand direct beschikbaar. Treedt de werknemer op de 16e dag t/m het einde van de maand in dienst, dan wordt het budget per de 1^{e} van de volgende maand beschikbaar.

4. Peilmoment voor toekenning van het budget is 1 januari van ieder jaar, of – als werknemer dan niet in dienst is – de datum waarop werknemer in dienst treedt. Wijzigingen in contractpercentage of wijzigingen in de lengte van het dienstverband, na deze peildatum binnen het kalenderjaar hebben geen invloed op de hoogte van het budget. Aan werknemers seizoen wordt vanaf datum indiensttreding een budget toegekend alsof medewerker seizoen gedurende de rest van het kalenderjaar in dienst zal zijn. Voor eerdere uitdiensttreding geldt artikel 2 van deze Bijlage.

   Werknemers seizoen ontvangen met terugwerkende kracht over de jaren 2023 en 2024 een duurzaam inzetbaarheid- en vitaliteitsbudget ter hoogte van pro rata het aantal maanden dat zij aansluitend in dienst zijn geweest. Dit ingangsdatum van dit budget is 1 januari 2024. Het budget is twee jaar geldig, met uitzondering van het besteden aan een fiets (het budget mag maximaal eens in de drie jaar worden aangewend voor de aanschaf van een fiets).

5. Het budget kan besteed worden bij en conform de afspraken met door werkgever geselecteerde uitvoerder(s) hiervan. Daarnaast kan eens per jaar per werknemer een declaratie worden ingediend, op de daarvoor aangewezen manier, voor de aanschaf van een fiets, sportschoolabonnement/lidmaatschap van een sportvereniging, of opleiding. Tevens kunnen met het budget door werkgever aangewezen luxe thuiswerkartikelen worden aangeschaft op door Transavia aangegeven wijze.

6. Voorwaarden voor declaratie zijn:

   - Maximaal één factuur kan worden gedeclareerd per persoon per jaar;
   - Alleen facturen ten behoeve van persoonlijk gebruik kunnen worden ingediend;
   - Als de door werkgever geselecteerde uitvoerder(s) zoals bedoeld in lid 4 het sportschoolabonnement/lidmaatschap dan wel de opleiding al aanbieden, kan deze niet worden gedeclareerd;
   - Zolang een fiscale naheffing van toepassing is, dient deze uit het budget te worden betaald;
   - Een factuur kan eenmaal worden ingediend, in hetzelfde jaar als waarin deze is voldaan;
   - Een kopie van de originele factuur dient te worden meegestuurd met de declaratie;
   - Alleen declaraties van facturen van erkende sportscholen/sportverenigingen, opleidingsinstituten en winkels kunnen worden gedeclareerd. Dit houdt in dat deze organisaties zich beroepsmatig bezighouden met het bieden van gelegenheid voor sportactiviteiten, opleiding of verkoop en zich als zodanig openbaar profileren;
   - De opleiding dient aan de fiscale eisen te voldoen voor om voor onbelaste vergoeding in aanmerking te komen.

7. Werknemer mag het bedrag als genoemd onder lid a, één (1) jaar meenemen naar het volgende kalenderjaar. Uitsluitend ten behoeve van de aanschaf van een fiets mag het bedrag twee (2) jaar worden meegenomen. Het budget mag maximaal eens in de drie jaar worden aangewend voor de aanschaf van een fiets. Indien het budget niet door werknemer binnen deze twee (of drie in het geval van een fiets) kalenderjaren gebruikt is, vervalt dit en kan werknemer er geen gebruik meer van maken. Het (ongebruikte) budget wordt niet aan werknemer uitgekeerd.

8. Legt de belastingdienst een naheffing op of heft de belastingdienst achteraf BTW op een door werknemer – en door werkgever vooraf goedgekeurde - uitgekozen opleiding of cursus waarvan werkgever op voorhand van mening was dat deze vrij was van naheffing en/of BTW, dan komt deze naheffing c.q. BTW voor rekening van werkgever.

Bijlage 8 Deeltijdtewerkstelling

1. De medewerker kan de werkgever verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur. Hierbij neemt de medewerker tenminste de wettelijke termijnen voor de aanvraag in acht. De medewerker dient het verzoek schriftelijk in tenminste rekening houdend met de wettelijke termijnen, en ruim voor de beoogde ingangsdatum van de aanpassing onder opgave van het tijdstip van ingang, de omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week, of als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen over dat tijdvak en de gewenste spreiding van de uren over de week of het anderszins overeengekomen tijdvlak.

2. We onderscheiden 2 doelgroepen:

   Doelgroep 1: medewerkers voor het eerst in dienst van Transavia cabine op of na 1 april 2023 ('Doelgroep 1')

   Doelgroep 2: medewerkers voor het eerst in dienst van Transavia cabine vóór 1 april 2023 ('Doelgroep 2)

3. Werkgever kan, in overleg met de individuele medewerker, de contractomvang (tijdelijk) uitbreiden. Werkgever houdt met de planning van promotieplaatsen geen rekening met het effect van deze mogelijkheid.

4. Deeltijd mogelijkheden doelgroep 1:

   50% deeltijd
   60% deeltijd
   70% deeltijd
   75% deeltijd
   80% deeltijd
   90% deeltijd

   Deeltijdpercentage 75% kan alleen worden opgenomen in "deeltijd in blokken":
   Deeltijdpercentage 50% kan worden opgenomen in 2 varianten:
   - Deeltijd in blokken;
   - Deeltijd in de week

   Deeltijdpercentages 60%,70%,80%,90% kunnen alleen worden opgenomen in "deeltijd in de week"

   Onder "deeltijd in blokken" wordt verstaan:
   - Bij 75% deeltijd: 3 weken beschikbaar en 1 week deeltijd per periode van 28 dagen;
   - Bij 50% deeltijd: 2 weken beschikbaar en 2 weken deeltijd per periode van 28 dagen

   Deeltijd in blokken start op maandag 22:00lt, dinsdag 22:00lt of woensdag 22:00 lt, afhankelijk van mogelijkheden in de productie.

   De indeling van de beschikbare week is conform de indeling van een voltijder.

   Onder "deeltijd in de week" wordt verstaan:

   het aantal indeelbare dagen per 28 dagen is als volgt :
   - voor medewerkers met een 90% contract: 18
   - voor medewerkers met een 80% contract: 16
   - voor medewerkers met een 70% contract: 14
   - voor medewerkers met een 60% contract: 12
   - voor medewerkers met een 50% contract: 10

   het maximaal aantal uren rust in vrije tijd is als volgt :
   - voor medewerkers met een 90% contract: 09u54
   - voor medewerkers met een 80% contract: 08u48
   - voor medewerkers met een 70% contract: 07u42
   - voor medewerkers met een 60% contract: 06u36
   - voor medewerkers met een 50% contract: 05u30

   De aanvang van het niet meer beschikbaar zijn is om 22.00 uur LT.

   Voor werknemers uit deze doelgroep geldt dat zij voor alle varianten van deeltijd in de week één vaste vrije dag mogen kiezen, die niet in het weekend (zaterdag of zondag) valt.

5. Deeltijdmogelijkheden doelgroep 2:

   75% deeltijd
   50% deeltijd
   25% deeltijd. 25% deeltijd is alleen mogelijk voor Cabin Attendants met een contract voor onbepaalde tijd en pursers en is gemaximeerd tot maximaal 10% van het totaal aantal pursers (aantal personen in dienst) op peildatum november van enig jaar.

   De deeltijdpercentages 75% en 50% kunnen worden opgenomen in twee varianten:

- Deeltijd in blokken;
- Deeltijd in de week

Het deeltijdpercentage 25% kan worden opgenomen in twee varianten:

- Deeltijd in blokken;
- Deeltijd in de week, zijnde twee weken 50% deeltijd en twee weken vrij.

Onder "deeltijd in blokken" wordt verstaan:

- Bij 75% deeltijd: 3 weken beschikbaar en 1 week deeltijd per periode van 28 dagen;
- Bij 50% deeltijd: 2 weken beschikbaar en 2 weken deeltijd per periode van 28 dagen
- Bij 25% deeltijd: 1 week beschikbaar en 3 weken deeltijd per periode van 28 dagen.

Deeltijd in blokken start op zondag 22:00 lt, maandag 22:00 lt, dinsdag 22:00 lt of woensdag 22:00 lt, waarbij start op maandag, dinsdag of woensdag afhankelijk is van mogelijkheden in de productie.

De indeling van de beschikbare week is conform de indeling van een voltijder.

Onder "deeltijd in de week" wordt verstaan:

Bij 75% deeltijd:

- De maximale diensttijd bedraagt 120 uren in elke periode van 28 dagen. Deze periode is niet voortschrijdend. Per week mag de diensttijd variëren binnen de opgegeven beschikbare dagen;
- Er mag 8 uur en 15 minuten rust in deeltijd vallen;
- De medewerker moet een minimale aaneengesloten beschikbaarheid van 4 x 24 uur per week opgeven, waarbinnen de tewerkstelling en de hieraan gekoppelde rust kan plaatsvinden;
- De aanvang van het niet meer beschikbaar zijn is om 22.00 uur lt.

Bij 50% deeltijd:

- De maximale diensttijd bedraagt 80 uren in elke periode van 28 dagen. Deze periode is niet voortschrijdend. Per week mag de diensttijd variëren binnen de opgegeven beschikbare dagen;
- Er mag 5 uur en 30 minuten rust in de deeltijd vallen;
- Men moet een minimale aaneengesloten beschikbaarheid van 3 x 24 uur opgeven, waarbinnen de tewerkstelling en de hieraan gekoppelde rust kan plaatsvinden;
- De aanvang van het niet meer beschikbaar zijn is om 22.00 uur lt.

6. Onder medewerkers die in deeltijd in blokken werken in het huidige deeltijdconstruct (Doelgroep 2) zal een uitvraag plaatsvinden wie op vrijwillige basis bereid is te starten op een andere dag dan zondag (maandag, dinsdag, of woensdag).

Bijlage 9 Vakantieregeling

1. Algemeen

Met inachtneming van artikel 9.1 en de definities ingevolge bijlage 7 heeft de medewerker per kalenderjaar recht op een aantal vakantie eenheden van ieder 2 uur en 40 minuten volgens onderstaande tabel. Het aantal dienstjaren van de tabel moet op 1 januari van het desbetreffende jaar volbracht zijn. Bij nagenoeg direct aansluitende dienstverbanden wordt het vakantierecht vastgesteld aan de hand van de cumulatieve duur van deze dienstverbanden.

Aantal dienstjaren	**Vakantie eenheden**
van 0 tot en met 1	66
van 2 tot en met 3	69
van 4 tot en met 6	72
van 7 tot en met 9	75
van 10 tot en met 14	78
vanaf 15	81

Eén vakantie eenheid staat gelijk aan 2 uur en 40 minuten diensttijd. (hierna gedefinieerd als 2-2/3 uur)

Het vakantierecht van enig kalenderjaar wordt toegekend in de periode van 1 april van dat jaar tot en met 31 maart van het daaropvolgende jaar.

1. A. Feestdagen

De medewerker met een contract voor onbepaalde tijd heeft per kalenderjaar recht op vier extra vrije dagen ter compensatie van de algemeen erkende feestdagen. Per periode van drie maanden kan één feestdag als snipperdag worden opgenomen.

Deze snipperdagen kunnen door de medewerker worden aangevraagd. De aanvraag moet uiterlijk 10 uur voor aanvang van de dag waarop vrij van dienst worden gevraagd, geschieden bij de crewcoördinatie. Het opnemen van een snipperdag leidt ertoe dat vanaf de aanmeldingstijd van de publiceerde vluchtopdracht tot en met het einde van de daarbij behorende rust, een periode vrij van dienst ontstaat. Behoudens onvoorziene, operationele verstoringen moet de gepubliceerde indeling van de volgende opdrachten in stand worden gehouden.

De werkgever zal de aanvraag voor een snipperdag zo veel als mogelijk inwilligen. Daartoe kan de werkgever een standby en/of oproepkracht oproepen of gebruik maken van bewilliging.
Bij inwilliging door de werkgever is de aanvraag definitief en kan niet meer worden gewijzigd. De opgenomen snipperdag dient als 8 uur diensttijd te worden beschouwd.

Voor medewerkers die een aaneengesloten periode onbetaald verlof van maximaal 3 maanden aanvragen waarin de maanden december en januari vervat zitten, zal het reduceren van de snipperdagen zich beperken tot 1 van de 2 jaar.

Indien na afloop van een kalenderjaar een snipperdag niet als zodanig is gebruikt wordt het saldo vakantie eenheden per snipperdag verhoogd met 3, dat gelijk staat aan 8 uur diensttijd.

De medewerker met een bepaalde tijdcontract heeft geen recht op snipperdagen. Daarvoor in de plaats ontvangt hij 3 extra vakantie eenheden (= 1 dag)

Indien de medewerker in een periode reeds een snipperdag heeft genoten is hij vrij om nog een aanvraag in dezelfde periode in te dienen. Dit verzoek zal alleen worden gehonoreerd indien de productie dit toelaat. De werkgever is niet verplicht andere medewerkers te benaderen voor bewilliging in vrije tijd.

B. *VERVALLEN*

2. Vakantierechten bij indiensttreding en einde dienstverband

De medewerker die in dienst treedt bij werkgever of de dienst verlaat, heeft in dat kalenderjaar recht op een evenredig deel van de hem overeenkomstig de punten 1 en 2 toekomende vakantie eenheden en snipperdagen voor de periode dat de arbeidsovereenkomst in het betreffende kalenderjaar heeft of zal bestaan. Vakantie eenheden worden naar boven afgerond op hele eenheden en snipperdagen worden naar beneden afgerond op hele dagen.

3. Toekenning van de vakantie eenheden

3.1 Zomerverlof (geldend tot aan zomerseizoen 2024)

- Van de vakantie eenheden wordt desgewenst een gedeelte toegekend in de periode van 1 april tot 1 oktober en wel zodanig dat, eventueel aangevuld met vrije uren voortvloeiend uit bijlage 7, de medewerker tenminste 21 aaneengesloten perioden van 24 uur vrij van dienst zal zijn. Vrij van dienst kan bestaan uit een combinatie van deeltijd vrij en/of vakantie eenheden, die uit de door de medewerker aangevraagde periode ontstaat.
- Per 1 februari wordt het vakantierooster vastgesteld en vóór 1 maart gepubliceerd. Met ingang van 1 januari 2020 wordt het vakantierooster per 1 januari vastgesteld en vóór 1 februari gepubliceerd.
- De medewerker dient vóór 1 februari een aanvraag te hebben ingediend. Met ingang van 1 januari 2020 dient medewerker de aanvraag vóór 1 januari te hebben ingediend.

- Indien geen aanvraag is ingediend kan de werkgever ten hoogste de helft van de vakantie eenheden indelen tussen 1 april en 1 oktober.

Zomerverlof (geldend vanaf zomerseizoen 2024)

- Van de vakantie eenheden wordt desgewenst een gedeelte toegekend in de periode van 1 april tot 1 oktober en wel zodanig dat, eventueel aangevuld met vrije uren voortvloeiend uit bijlage 7, de medewerker tenminste 21 aaneengesloten perioden van 24 uur vrij van dienst zal zijn. Vrij van dienst kan bestaan uit een combinatie van deeltijd vrij en/of vakantie eenheden, die uit de door de medewerker aangevraagde periode ontstaat.
- Per 1 februari wordt het vakantierooster vastgesteld en vóór 1 maart gepubliceerd. Met ingang van 1 januari 2020 wordt het vakantierooster per 1 januari vastgesteld en vóór 1 februari gepubliceerd.
- De medewerker dient vóór 1 februari een aanvraag te hebben ingediend. Met ingang van 1 januari 2020 dient medewerker de aanvraag vóór 1 januari te hebben ingediend.
- Voor medewerkers seizoen, die voor het eerste seizoen bij Transavia in dienst zijn en die na 1 januari in dienst treden, deelt de werkgever de vakantie eenheden waar deze medewerker seizoen recht op heeft in één of meerdere hele weken in, in de periode tussen 1 april en 1 oktober. Indien medewerker seizoen recht heeft op meerdere hele weken, zullen deze worden ingedeeld. Deze medewerker seizoen heeft de mogelijkheid de resterende vakantie eenheden los aan te vragen middels een indelingsverzoek in het reguliere verzoeken proces. De werkgever informeert deze medewerker seizoen bij aanvang van het dienstverband over het moment waarop het zomerverlof wordt ingedeeld.
- Indien geen aanvraag is ingediend door medewerkers die vóór 1 januari van het kalenderjaar in dienst zijn, kan de werkgever ten hoogste de helft van de vakantie eenheden indelen tussen 1 april en 1 oktober.

3.2 Winterverlof

- Na toekenning van het zomerverlof zullen de resterende vakantie eenheden - desgewenst aaneengesloten - worden toegekend in de periode van 1 oktober tot 1 april daaropvolgend.
- Per 1 augustus wordt het vakantierooster vastgesteld en vóór 1 september gepubliceerd. Met ingang van 1 januari 2020 wordt het vakantierooster per 1 juli vastgesteld en vóór 1 augustus gepubliceerd.
- De medewerker dient vóór 1 augustus een aanvraag te hebben ingediend. Met ingang van 1 januari 2020 dient medewerker de aanvraag vóór 1 juli te hebben ingediend.
- De werkgever kan de resterende vakantie-eenheden, met uitzondering van 15 vakantie eenheden, indelen tussen 1 oktober en 1 april. Indien de medewerker hierom bij de unit coach verzoekt, kunnen meer vakantie-eenheden worden gespaard. Een verzoek tot het sparen van verlof kan alleen gemotiveerd worden afgewezen. In september van elk jaar zal de werkgever een rapportage geven hoeveel van deze vakantie-spaarverzoeken niet zijn toegekend en met welke reden.

De medewerker met een bepaalde tijdcontract van één jaar of korter, doch langer dan 6 maanden en die in dienst is op de vaststellingsdata zal participeren volgens bovenstaande punten.

3.3 Het opnemen van vakantie eenheden en het toekennen daarvan geschiedt volgens een door Hoofd Cabin Crew vastgesteld rooster, waarin zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de medewerker. Daartoe is de volgende procedure opgesteld.

Bij indiensttreding wordt aan de medewerker een prioriteitscijfer toegekend. Voor het eerste zomerverlof als ook het eerste winterverlof wordt voor beide perioden het cijfer op 0 gesteld. De op- en afbouw van het prioriteitscijfer geschiedt afzonderlijk voor het zomer- en winterverlof.

a. Tot vakantieplanning winter 2025/26 geldt: Toekenning van een aangevraagde verlofperiode geschiedt in volgorde van het (hoogste) individuele prioriteitscijfer. Bij een gelijk cijfer zal op basis van de volgordelijst zoals vastgesteld in bijlage 18, worden toegekend. Vanaf vakantieplanning winter 2025/26 geldt: Toekenning van een aangevraagde verlofperiode geschiedt per base in volgorde van het (hoogste) individuele prioriteitscijfer. Bij een gelijk cijfer zal op basis van de volgordelijst zoals vastgesteld in bijlage 18, worden toegekend.
b. Het in overleg met betrokkene aanpassen van de aanvangsdatum en/of de lengte van de periode wordt beschouwd als honorering van de aanvraag.
c. Indien een aanvraag gehonoreerd is wordt het cijfer op 0 gesteld of - indien van toepassing - blijft het cijfer op 0 staan.
d. Bij een niet gehonoreerde aanvraag wordt het cijfer met 1 verhoogd.
e. Indien geen aanvraag wordt ingediend blijft/wordt het cijfer 0.

3.4 Indien de aanvraag voor een zomer- dan wel winterverlof niet is gehonoreerd kan de werkgever de vakantie eenheden op dezelfde wijze indelen als ware er geen aanvraag ingediend zoals gesteld in de punten 4.1 en/of 4.2.

3.5 Het ruilen van de reeds toegekende vakantie periode door medewerkers is mogelijk onder de volgende voorwaarden:

- Tot vakantieplanning winter 2025/26 geldt: Ruilen kan alleen tussen medewerkers met dezelfde functie,hetzelfde percentage dienstverband. Vanaf vakantieplanning winter 2025/26 geldt: Ruilen kan alleen tussen medewerkers met dezelfde functie,hetzelfde percentage dienstverband en die werkzaam zijn op dezelfde (eerste) base;
- Voor medewerkers die parttime werken “in blokken” geldt dat de blokken exact overeen moeten komen;
- De vakanties die geruild moeten worden van gelijke duur zijn;

- De ruil moet uiterlijk 7 weken voor het begin van de eerste vakantiedag van de beide betrokken medewerkers definitief zijn en aangemeld zijn bij Transavia;
- Indien een ruil tot stand komt, moeten de betrokken medewerkers dit samen melden aan het Hoofd Cabin Crew middels een daartoe bestemd formulier;
- Een eenmaal aan Transavia meegedeelde ruil kan niet meer gewijzigd worden.

3.6 Tot aan zomerseizoen 2024: Voor de medewerker die na 1 februari of na 1 augustus in dienst treedt en voor 30 september resp. 31 maart uit dienst treedt geldt dat het aantal vakantie eenheden waarop de medewerker gedurende de dienstbetrekking recht heeft zullen worden toegekend op een door het Hoofd Dienst Cabinepersoneel te bepalen tijdstip. Het aantal vakantie eenheden zal naar boven worden afgerond op hele eenheden. Vanaf zomerseizoen 2024: VERVALLEN

4. Vakantieweek

Eén week vakantie loopt van zondag 22.00 LT tot en met zondag 21.59 LT en zal standaard 15 vakantie eenheden en 48 uur vrije tijd bedragen. In een vakantie eenheid mag geen rust vallen. Vakantie eenheden kunnen slechts aanvangen om 06.00 uur, 14.00 uur of 22.00 uur LT.

Met ingang van 2 december 2024, zal wanneer een vakantie start met een weekend niet zijnde een vakantieweekend, maar wel onderdeel is van de vakantie, de uiterste afmeldtijd voor aanvang van de vakantie 18:00 uur LT zijn.

Voor alle medewerkers die op of na 1 april 2023 op een eerste seizoenscontract in dienst (zijn ge)komen van Transavia ('Doelgroep 1') en in deeltijd werkzaam zijn, geldt dat een vakantieaanvraag uit minimaal 1 week (7 dagen) bestaat, bijvoorbeeld van zondag 22.00LT tot en met zondag 21.59LT. Kortere verlofperiodes kunnen worden aangevraagd middels Gegarandeerde Verzoeken.

In verband met de wijze waarop in bijlage 7, punt 5.1 de vrije tijd is vastgesteld zullen deze 48 uur worden berekend en gezien als 64 uur vrije tijd. In deze 48 uur zal geen rust van (vlucht) opdrachten vallen.

5. Extra vakantieperiode

a. De medewerker heeft de mogelijkheid een extra vakantieperiode aan te vragen middels een indelingsverzoek. Afhankelijk van zijn saldo aan ten eerste snipperdagen en ten tweede vakantie eenheden zal – indien mogelijk – het verzoek (geheel of gedeeltelijk) worden ingewilligd. De werkgever zal aan de medewerker mededelen hoeveel snipperdagen en vakantie eenheden benodigd zijn om de extra vakantieperiode te kunnen toekennen. De vrije tijd gedurende deze vakantieperiode zal conform bijlage 7 worden vastgesteld. Honorering of afwijzing heeft geen invloed op het prioriteitscijfer.

b. Ten behoeve van de berekening van het aantal benodigde VE voor de periode dat door de medewerker vrij is gevraagd, geldt dat de periode loopt vanaf de 1e aanvangsmogelijkheid om 06.00 of 14.00 of 22.00 uur op of na de gepubliceerde aanmeldingstijd van de opdracht of aanvang van de standby. Tot 1 oktober 2024 geldt: De berekening van het aantal benodigde VE stopt aan het einde van een VE om 05.59 of 13.59 of 21.59 uur voorafgaand aan de aanmeldingstijd voor een volgende of navolgende vluchtopdracht, de aanvang van een standby opdracht of vrije tijdsblok. Vanaf 1 oktober 2024 geldt: De berekening van het aantal benodigde VE stopt aan het einde van de rust waarbij de start van de laatste VE valt voor einde rust van de opdracht waar de medewerker vrij voor vraagt. Het einde van de laatste VE mag wel na einde rust vallen.

6. Vakantierechten bij het niet verrichten van werkzaamheden

Bij het niet verrichten van werkzaamheden geldt in afwijking van punt 1 het volgende.

a. In geval van het niet verrichten van werkzaamheden wegens andere redenen dan arbeidsongeschiktheid, zwanger- en bevallingsverlof (volgens de normen van het BW), vakantie of verplichte opkomst in militaire dienst, worden geen vakantie eenheden opgebouwd gedurende deze periode. Het recht aan vakantie eenheden zal naar boven worden afgerond op hele eenheden.

b Indien de medewerker aantoont dat hij wegens arbeidsongeschiktheid redelijkerwijs (volgens de normen van het BW) niet in staat is de hem toegewezen vakantie eenheden te genieten, zal de werkgever hem deze eenheden op een ander tijdstip toekennen. Een en ander met inachtneming van de voorschriften ten aanzien van ziekmelding en controle.

7. Intrekken van toegekende vakantie eenheden

In overleg met de werknemersorganisatie(s) kan een toegezegde vakantieperiode worden ingetrokken, indien door onvoorziene omstandigheden de geplande productie in gevaar komt. Ingeval werkgever gebruik maakt van deze mogelijkheid, zal zij:

a. betrokkene hierover met redenen omkleed informeren;

b. betrokkene alle aantoonbare gemaakte kosten vergoeden;

c. in overleg met betrokkene een nieuwe vakantieperiode vaststellen;

d. het individuele prioriteitscijfer van de desbetreffende verlofperiode met 1 verhogen.

8. Kopen en verkopen vakantie eenheden

Cabinemedewerkers hebben de mogelijkheid vakantie-eenheden te kopen of verkopen onder de volgende condities:

a. Tot 1 januari 2025: Beschikbare bronnen zijn vakantie-eenheden, barboxprovisie en indien van toepassing winstdeling en nevenfunctietoeslag. Beschikbare doelen zijn extra vakantie-eenheden en een extra (bruto) uitkering. Per 1 januari 2025: Beschikbare bronnen zijn (in volgorde van inzetten als bron) eindejaarsuitkering, vakantie-eenheden, barboxprovisie en indien van toepassing winstdeling en nevenfunctietoeslag. Beschikbare doelen zijn extra vakantie-eenheden en een extra (bruto) uitkering.
b. Medewerkers hebben eenmaal per jaar (in de maand oktober) de gelegenheid de door hun gewenste koop- of verkoop van eenheden kenbaar te maken.
c. Deelnemers zijn Cabinemedewerkers met een contract voor onbepaalde tijd of opeenvolgende contracten voor bepaalde tijd van minimaal 12 maanden aaneengesloten. Uitgesloten zijn medewerkers waarvan op het keuzemoment vaststaat dat ze uit dienst gaan. Medewerkers die in of na oktober in dienst treden kunnen in dat jaar niet deel nemen.
d. De medewerker kan maximaal 15 vakantie-eenheden per jaar extra kopen. Voor het bijkopen van vakantie-eenheden mag er, gerekend vanaf het moment van aankoop, na de aankoop van de extra eenheden geen sprake zijn van een totaal saldo van groter dan 30 vakantie-eenheden. Ook zijn de beschikbare bronnen bepalend voor het aantal in te kopen eenheden.
e. De medewerker kan zijn bovenwettelijke vakantie-eenheden die opgebouwd zijn in het actuele jaar, verkopen tot een maximum van 18 vakantie-eenheden. Voor het verkopen van vakantie-eenheden mag er, gerekend vanaf het moment van verkoop, na de verkoop van de bovenwettelijke vakantie-eenheden geen sprake zijn van een totaal saldo van minder dan nul eenheden.
f. Voor deeltijders wordt het maximum te kopen of verkopen eenheden aangepast aan het percentage van hun dienstverband. Hierbij geldt het percentage op het keuzemoment van aan- of verkoop. Mocht het percentage dienstverband na aankoop van eenheden wijzigen dan behoudt een leidinggevende zich het recht voor om de aankoop (gedeeltelijk) ongedaan te maken.
g. Voor de bepaling van het resterende saldo na het kopen en verkopen van eenheden is de peildatum de maand waarin de keuze kenbaar is gemaakt. Vakantie-eenheden die op dat moment al zijn aangevraagd en gefiatteerd maar nog niet zijn opgenomen worden wel in mindering gebracht op het saldo.
h. De extra aangekochte eenheden dienen te worden opgenomen vóór het keuzemoment van het daaropvolgende jaar.
i. De inkoopwaarde en de verkoopwaarde zijn gelijk. De waarde van een vakantie-eenheid staat gelijk aan 2,66 maal het uurloon. De grondslag voor de berekening van de waarde van een vakantie-eenheid is het maandsalaris van de maand waarin de keuze kan worden gemaakt.
j. Aan het eind van de maand waarin de keuze is gemaakt, worden de gekochte of verkochte eenheden verwerkt met betrekking tot het vakantiesaldo; op het saldo worden de gekochte eenheden bijgeschreven c.q. de verkochte eenheden afgeschreven. In de maand december vindt de financiële verrekening plaats met betrekking tot de gekochte of verkochte dagen; de uitbetaling van de extra uitkering of de inhouding vindt dan plaats.
k. De voorwaarden voor de geldigheid van de regeling zijn opgenomen in bijlage 2 artikel 7.

9. Verjaring

Alle aanspraken op niet opgenomen vakantie eenheden en snipperdagen vervallen vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraken zijn ontstaan. Voor niet opgenomen vakantie eenheden en snipperdagen wordt geen vergoeding gegeven, behoudens het gestelde in punt 9 en 11.

11. Einde dienstverband

De medewerker is gehouden de vakantie eenheden en snipperdagen waarop hij nog recht heeft op te nemen vóór beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Indien de dienstuitvoering dit niet toelaat wordt, conform de berekening in punt 2, voor elke niet opgenomen vakantie eenheid een vergoeding uitgekeerd van 2,66 maal het uurloon en voor elke niet opgenomen snipperdag 8 maal het uurloon *(een vakantie-eenheid komt overeen met 2 uur en 40 minuten).*

In geval van overlijden van de medewerker worden eventuele niet opgenomen eenheden en dagen op dezelfde wijze uitbetaald.

Indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van de medewerker dan wel wegens een dringende reden (als bedoeld in art. 7:677 juncto 7:679 BW) wordt beëindigd, kan voor elke te veel opgenomen vakantie eenheden en elke te veel opgenomen snipperdag een, volgens dezelfde formule berekend, bedrag worden ingehouden op het werknemersinkomen.

Ter bepaling van het uurloon wordt het bruto maandsalaris vermenigvuldigd met 3 en daarna gedeeld door 13. Het zo gevonden weekloon wordt gedeeld door het aantal arbeidsuren conform de arbeidsovereenkomst van de betrokken medewerker.

12. Afwijkingen

Werkgever kan in individuele gevallen, op verzoek van en in overleg met de individuele medewerker afwijken van de regeling, zonder dat overleg met de werknemersorganisatie(s) is vereist.

Bijlage 10 Regeling voor buitengewoon verlof en calamiteitenverlof

1. Buitengewoon verlof is vrije tijd waarop medewerker recht heeft in verband met bijzondere persoonlijke omstandigheden, zonder vermindering van vakantierechten.

2. Aan medewerker zal op zijn verzoek – met inachtneming van artikel 9.2 van de CAO in de onder punt 3 en 4 van deze bijlage genoemde gevallen buitengewoon verlof worden verleend. Een verzoek voor de onder punt 3 genoemde gevallen zal door medewerker ten minste vier weken voor de betrokken datum worden ingediend. Alsdan zal de verzochte vrije tijd geen deel uitmaken van de in bijlage 7, punt 1.29 bedoelde vrije uren. Een verzoek voor vrije tijd voor de onder punt 4 genoemde gevallen zal door medewerker vooraf aan de werkgever worden gemeld onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is meldt de medewerker dit op dezelfde wijze zo spoedig mogelijk, waarbij de werkgever achteraf kan verlangen dat de medewerker aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft kunnen verrichten.

3.1 Voorzienbare gebeurtenissen

a. Huwelijk of partnerregistratie medewerker: twee dagen; deze dagen hoeven niet met de huwelijksdatum of de dag van de registratie samen te vallen.
b. Ondertrouw medewerker: halve dag en in bijzondere gevallen - ter beoordeling van het Hoofd Dienst Cabine - de gehele ondertrouwdag.
c. Huwelijk of partnerregistratie van kinderen, kleinkinderen, stief- en pleegkinderen, ouders, broers, zusters, zwagers of schoonzusters, stief-, pleeg- en schoonouders: de dag van het huwelijk of van de registratie.
d. Examen: indien het examen in het belang van werkgever kan worden geacht, uitsluitend de voor het afleggen van het examen benodigde tijd.
e. Verhuizing: twee dagen per jaar.
f. Keuring militaire dienst: de dag van de keuring; bij langer verzuim moet een verklaring van de keuringsraad worden overlegd.
g. Het uitoefenen van de kiesbevoegdheid of het vervullen van andere burgerlijke verplichtingen, voor zover de oproep daartoe niet aan zijn schuld te wijten is: de daarvoor benodigde tijd.
h. 25- en 40-jarig huwelijks- of registratiejubileum van medewerker, 25-, 40-, 50-, en 60-jarig huwelijks- of registratiejubileum van (stief-, pleeg-) ouders, schoonouders en grootouders (ook die van echtgenoot/echtgenote): de dag van het jubileum.
i. Tot 1 juli 2008: 12½- en 20-jarig dienstjubileum: 1 dag, te weten de dag waarop het jubileum wordt gevierd. Indien het jubileum niet wordt gevierd wordt 1 bijzonder verlofdag toegekend. Vanaf 1 juli 2008: bij 12½-, 25- en 40-jarig dienstverband: 1 dag, te weten de dag waarop het jubileum wordt gevierd. Indien het jubileum niet wordt gevierd wordt 1 bijzonder verlofdag toegekend. Een niet opgenomen dag vervalt aan het einde van het jaar.

3.2 Jubileumregeling

Met ingang van 1 juli 2008 zijn de volgende aanvullingen respectievelijk wijzigingen van toepassing op de jubileumregeling:

a. Het 25-jarige jubileum bestaat uit de volgende onderdelen:
   Een gratificatie ter hoogte van een laatstgenoten maandsalaris. Dit salaris is inclusief eventuele persoonlijke toeslagen en exclusief overige toeslagen. Indien de netto uitkering van de gratificatie niet langer fiscaal mogelijk is, wordt deze bruto uitgekeerd.
b. Voor medewerkers die het 20-jarig jubileum hebben gevierd en per 1 juli 2008 nog niet 30 jaar in dienst zijn geldt de volgende overgangsmaatregel:
   - Geen viering bij 25-jarig dienstverband, maar bij 30 jaar dienstverband;
   - Een gratificatie ter hoogte van een laatstgenoten maandsalaris onder aftrek van de reeds genotenjubileumuitkering bij 20 jaar. Dit salaris is inclusief eventuele persoonlijke toeslag en exclusief overige toeslagen. Indien de netto uitkering van de gratificatie niet langer fiscaal mogelijk is, wordt deze bruto uitgekeerd.
c. Medewerkers die per 1 juli 2008 het 30-jarig jubileum reeds hebben gevierd, komen niet meer voor deze nieuwe regeling in aanmerking.

Voor de vaststelling van de jubileumdatum wordt met ingang van 1 juli 2019 ook de duur van de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd meegeteld indien de medewerker binnen 12 maanden na beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opnieuw in dienst treedt. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van vóór 1 juli 2019 tellen vanaf 1 juli 2019 ook mee bij de vaststelling van de jubileumdatum.

4. Onvoorzienbare gebeurtenissen

a. Overlijden van partner, kinderen, stief- en pleegkinderen: van sterfdag tot en met de dag van uitvaart (tot maximaal vijf kalenderdagen).
b Overlijden van ouders: overlijdensdag en de dag daarna, alsmede de dag der uitvaart.
c. Overlijden van stief-, pleeg-, en schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kleinkinderen, grootouders (ook van partner), schoonzoons, schoondochters: overlijdensdag of dag daarna, alsmede de dag der uitvaart.
d. Bevalling partner: een dag. Na de bevalling van de partner of degene van wie hij het kind erkent, heeft de medewerker gedurende een tijdvak van vier weken recht op verlof met behoud van loon ter hoogte van de arbeidsomvang per week waarop hij arbeid pleegt te verrichten. Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de medewerker woont.

e. Opname in ziekenhuis of andere inrichting van partner, kind, stief- en pleegkind, indien behorende tot het gezin van medewerker: zolang als nodig is tot maximaal een dag. Voor niet-inwonende kinderen, stief- of pleegkinderen in overleg met het Hoofd Dienst Cabine.
f. Bij ernstige ziekte van partner, kinderen, stief-, of pleegkinderen, ouders: in overleg met het Hoofd Dienst Cabine.

5. Wanneer een gebeurtenis onder 4.a., 4.b. (voor zover dit ouders c.q. stief- en pleegouders betreft), 4.c. of 4.e. plaatsvindt op een tijdstip waarop medewerker zich in opdracht van werkgever buiten zijn standplaats of meldstation bevindt, zal medewerker door werkgever in de gelegenheid worden gesteld zo spoedig mogelijk naar zijn standplaats of meldstation terug te keren. Voor wat betreft 4.e. kan werkgever, alvorens tot toepassing van het in dit punt gestelde over te gaan, advies inwinnen van de behandelend arts.

6. Over alle hiervoor niet omschreven gevallen wordt door het Hoofd Dienst Cabine beslist nadat hij hierover advies heeft gevraagd aan het Hoofd P&O.

7. Behoudens het gestelde in punt 3.a. kan buitengewoon verlof niet worden opgespaard.

8. Indien de medewerker arbeidsongeschikt is op een dag waarop aanspraak op buitengewoon verlof zou bestaan, wordt geen vervangende dag toegekend, behoudens het gestelde in punt 3.1.a.

9. Het salaris wordt doorbetaald voor zover niet uit andere hoofde recht bestaat op enige andere vergoeding over buitengewone verlofdagen. In afwijking op de Wet Arbeid & Zorg zullen de route- en reiskostenvergoedingen volledig worden doorbetaald.

Bijlage 11 Stationeringregeling

A. Definities

A.1. **Aanwijzen**: het verplichten tot het aanvaarden van een tewerkstelling.

A.2. **Dag**: een tijdsverloop van 22.00 t/m 21.59 uur lokale tijd daaraanvolgend.

A.3. **Lokale nacht**: een rustperiode waarvan 8 uren liggen tussen 22.00 uur en 09.00 uur lokale tijd.

A.4. **Week**: een aaneengesloten periode van zondag 22.00 uur LT t/m zondag 21.50 uur LT daaropvolgend

A.5. **Stationeringverlof**: een extra vrije dag verkregen in verband met stationering.

B. Algemeen

B.1. Stationering zal met inachtneming van de vereiste functiekwalificaties als volgt plaatsvinden, waarbij Pursers en CA's afzonderlijk worden beschouwd:
a. met inachtneming van C.1.c. op basis van vrijwilligheid in volgorde van senioriteit en bij toerbeurt per basisstation
b. Indien er niet voldoende vrijwilligers zijn, door aanwijzing in volgorde van senioriteit en bij toerbeurt per basisstation.

B.2. Per vervulde vrijwillige stationeringperiode ontstaat vrijstelling van de eerstvolgende verplichte stationeringperiode voor hetzelfde basisstation. Elk aantal aaneengesloten dagen stationering wordt als één periode gerekend.

B.3. Van de navolgende bijlagen van de CAO zal c.q. kan tijdens stationering op de hieronder genoemde punten worden afgeweken:

- **Bijlage 5**, Regeling verblijfkosten buiten de standplaats/meldstation:
  Het in deze regeling gestelde geldt niet voor vrijwillige stationering. Hiervoor komt een stationeringvergoeding in de plaats zie Appendix II.

- **Bijlage 7**, Werk en rusttijdenregeling:

  Art. 2.2. compensatietijd welke verdiend is voor stationering, maar teruggegeven dient te worden tijdens de stationering, zal direct aansluitend aan het stationeringverlof worden toegekend. Compensatietijd welke verdiend wordt tijdens de stationering en teruggegeven dient te worden tijdens die stationering, zal aansluitend aan het stationeringverlof worden toegekend.

  Art. 2.5 (minimaal 2 en maximaal 4 sb's tussen twee perioden van vrije tijd)

  Art. 5.1 b,c (256 uur vrije tijd per 28 dagen)

  Artikel 6 geldt niet voor verplichte stationering, met uitzondering van artikelen 6.1 c, 6.1 d, 6.1 i, 6.2.1, 6.2.2 d, 6.3.1 a en 6.3.1 c.

  Afhankelijk van het uit te voeren vluchtenprogramma wordt de vrije tijd toegekend met de volgende minima:
  Het tekort aan vrije tijd wordt aansluitend na afloop van de stationeringperiode toegekend, waarbij geldt dat voor een tekort aan vrije tijd van 8 uur of minder, 8 uur wordt toegekend, voor een tekort tussen 8 en 16 uur, 16 uur en voor een tekort van tussen 16 en 24 uur, 24 uur. Deze uren zullen aansluiten op de normale vrije tijd van de betrokken indelingsweek en op verlof uit andere hoofde.

  - In aanvulling op artikel 5.1 geldt dat, bij verplichte stationering, de vrije tijd van de eerste week stationering ook in de daaraan voorafgaande week wordt gegeven in aansluiting op de vrije tijd van die voorafgaande week en de betreffende stationeringperiode.
  - Bijlage 9, Vakantieregeling, lid 2 is tijdens verplichte stationering niet van toepassing.
  - Bijlage 10, Regeling buitengewoon verlof: ten aanzien van lid 5. geldt dat de directe kosten van de reis door werkgever worden vergoed. De wijze waarop de terugreis plaatsvindt, wordt in overleg met de werkgever vastgesteld.

B.4. Een stationering vangt aan bij het begin van de vliegwerktijd van de uitreis en eindigt bij afloop van de vliegwerktijd van de thuisreis.

B.5.
a. Onmiddellijk voorafgaande aan een stationering heeft de medewerker recht op tenminste 3 dagen vrij van dienst.
b. Na afloop van de stationering wordt stationeringverlof toegekend in de vorm van stationeringverlofdagen. Per aaneengesloten periode van 7 dagen stationering wordt 1 stationeringverlofdag toegekend met een maximum van 12 stationeringverlofdagen per periode. Indien de laatste stationeringweek bestaat uit 3,5 dag of meer wordt hiervoor 1 stationeringverlofdag toegekend.

c. Toekenning van uitgestelde vrije tijd en stationeringverlof geschiedt in volgorde aansluitend aan de periode van stationering en in aansluiting op de normale vrije tijd.
d. Na afloop van de stationering heeft medewerker te allen tijde recht op 4 dagen vrij van dienst, waarvan het verlof uit hoofde van B.5.b en B.5.c. deel uitmaakt.
e. De stationeringverlofdagen uit hoofde van stationering kunnen op verzoek van de medewerker ook worden genoten op de stationeringplaats of op enige plaats tijdens de thuisreis- onder evenredige vermindering van het gestelde in B.5.c. en B.5.d. – met dien verstande dat hiervoor geen vergoedingen worden verstrekt anders dan bij de normale thuisreis. Bij berekening van het stationeringverlof wordt in dit geval uitgegaan van de geplande thuisreis.
f. Op verzoek van de medewerker worden de stationeringverlofdagen uit hoofde van stationeringverlof geheel of gedeeltelijk geboekt op zijn rekening-courant met dien verstande dat te allen tijde voldaan wordt aan het gestelde in B.5.d.

B.6. Werkgever zal er zorg voor dragen, dat tijdens stationering alle verplichtingen van medewerker samenhangend met zijn beroep, zoals medische keuring, training en/of cursus, verlenging van paspoort/inentingen etc. kunnen worden uitgevoerd, waarbij de kosten voor rekening komen van werkgever. Indien in dit verband sprake is van nalatigheid van de medewerker, komen de bovengenoemde kosten voor zijn rekening.

B.7. Indien medewerker uit hoofde van lid B.6. tijdens stationering te werk wordt gesteld op een ander basisstation dan dat van stationering, wordt een daggeld verstrekt ter grootte van het positieve verschil tussen het daggeld van het nieuwe basisstation overeenkomstig Bijlage 5 en de stationeringvergoeding c.q. het daggeld van de stationeringplaats. Deze stationeringvergoeding c.q. het daggeld van de stationeringplaats wordt gedurende deze periode gehandhaafd. Indien dit basisstation samenvalt met de standplaats of het meldstation wordt de stationeringvergoeding gehandhaafd. Er wordt in dit geval niet in huisvesting en vervoer voor woonwerkverkeer voorzien. Afhankelijk van de duur van de stationering en de hoogte van de stationeringvergoeding zal een voorschot worden uitbetaald. Het voorschot van de stationeringvergoeding wordt verrekend in de maand dat de laatste stationeringvergoeding aan een individuele medewerker wordt uitbetaald.

C. Vrijwillige stationering

C.1.

a. Nadat de stationeringvoorwaarden, voor zover zij niet in deze regeling zijn vermeld, na overleg met de werknemersorganisatie zijn vastgesteld, en werkgever de duur van de stationeringperiode(n) heeft bepaald, worden door werkgever vrijwilligers voor de betreffende periode(n) gevraagd door middel van een rondschrijven en een intekenformulier conform Appendix I.

b. In het rondschrijven aan de medewerkers wordt zo mogelijk minimaal vermeld:
   1. plaats van stationering en beschrijving van het project;
   2. perioden waarop kan worden ingeschreven;
   3. stationeringvergoeding en overige vergoedingen;
   4. huisvesting en recreatiemogelijkheden;
   5. faciliteiten gezin;
   6. verzekeringen;
   7. verlof- en reisregeling;
   8. sluitingsdatum intekening.

Werkgever draagt er zorg voor dat iedere medewerker het bovengenoemde rondschrijven per crewmail ontvangt minimaal 7 dagen voor het sluiten van de intekenperiode.

c. Indien een medewerker intekent voor twee of meer aaneensluitende perioden kan werkgever hem, indien werkgever dit wenst, voorrang verlenen boven intekenaars op gescheiden perioden.

d. In de maand september van een jaar worden medewerkers, Pursers en CA's met een aansluitend contract, in de gelegenheid gesteld zich voor een 'prestationeringbieding' in te schrijven. Een 'prestationeringbieding' houdt in dat men in geval van een stationering direct en met inachtneming van beschikbaarheid en van volgorde van de senioriteitlijst kan worden uitgezonden. De lengte van de stationering volgens de 'prestationeringbieding' wordt bepaald door Hoofd Dienst Cabine maar zal nooit langer zijn dan 30 dagen. Deze periode geeft werkgever de gelegenheid de stationering op basis van senioriteit en toerbeurt volgens artikel C.1.a, b en c van deze bijlage te starten. Het stationeringverlof en het eventuele tekort aan vrije tijd zal achteraf volgens de stationeringregeling worden toegekend.

C.2. Bij stationering van meer dan 30 dagen aaneengesloten is de medewerker gerechtigd, indien de operationele omstandigheden dit toelaten, in eigen huisvesting te voorzien, in welk geval werkgever hem ten hoogste de kosten van de door werkgever ter beschikking gestelde accommodatie vergoedt. Dit geldt alleen indien hieruit geen extra kosten voortvloeien voor werkgever.

C.3. Indien de stationering een aaneengesloten periode van meer dan 6 maanden zal bedragen en de omstandigheden ter plaatse zulks mogelijk maken, kan de medewerker zijn echtgenote c.q. zijn partner zoals ook bedoeld in Hoofdstuk 1, art. 1.12, met niet-zelfstandige kinderen blijvend laten overkomen vanaf de eerste dag van de stationering. Voor vertrek zijn deze gezinsleden verplicht zich te onderwerpen aan een medische keuring, waarvoor werkgever zal zorgdragen. Werkgever zal zorgdragen voor vervoer van en naar de plaats van stationering en voor passende accommodatie.
Gedurende de aanwezigheid van bovengenoemde gezinsleden zal werkgever een gezinstoelage aan medewerker verstrekken. Deze gezinstoelage zal worden vastgesteld op basis van de reële kosten ter plaatse, aan de hand van de criteria genoemd in appendix II van deze bijlage.

C.4. Bij een stationering van meer dan 12 aaneengesloten maanden zal werkgever medewerker en zijn ter plaatse verblijvende gezinsleden eenmaal per jaar in de gelegenheid stellen de vakantie elders door te brengen. Werkgever zal voor vervoer zorgdragen, waarvan de kosten maximaal die van de door werkgever te maken vervoerskosten naar Nederland zullen bedragen.

C.5. Tijdens vakantie vervallen te allen tijde de stationeringvergoeding en overige vergoedingen per actueel opgenomen vakantiedag.

C.6. Medewerkers met een eerste overeenkomst voor bepaalde tijd van minder dan één jaar en oproepkrachten komen slechts in aanmerking voor stationering indien er zich voor een bepaalde periode geen vrijwilligers vanuit het overige bestand hebben gemeld vóór de sluitingsdatum als vermeld onder lid C.1.b.

D. Verplichte stationering

D.1. Een verplichte stationering bedraagt maximaal 17 dagen. Indien op grond van operationele of economische noodzaak een langere stationering nodig is, kan de stationeringperiode in overleg met de individuele medewerker verlengd worden tot maximaal 30 dagen.

D.2. Bij voorgenomen verplichte stationering zal het inlichten van de medewerker zo mogelijk 30 dagen doch minimaal 7 dagen voor de aanvang van de stationering geschieden.

D.3. Tijdens verplichte stationering zal een daggeld worden verstrekt conform Bijlage 5, Regeling verblijfkosten buiten de standplaats of het meldstation.

D.4. In geval van verplichte stationering zal de tijdsduur tussen twee stationeringperioden minimaal 21 dagen bedragen.

D.5 Bij verplichte stationering bedraagt de vrije tijd per week minimaal 48 aaneengesloten uren waarin tenminste 2 lokale nachten.

E. Uitzonderingen

E.1. Voor een (vrijwillige of verplichte) stationering kunnen worden overgeslagen degenen:

a. die vakantie hebben tijdens de stationeringperiode, tenzij het een verplichte stationering betreft. In dat geval zál medewerker worden overgeslagen;

b. die een nevenfunctie bekleden welke na overleg met de werknemersorganisatie ter beoordeling van het Hoofd Dienst Cabine, niet door anderen waargenomen kan worden;

c. die in speciale sociale omstandigheden verkeren, zoals ziekte gezinsleden e.d. ter beoordeling van het Hoofd Dienst Cabine;

d. die naar een andere functie overgaan, een en ander ter beoordeling van het Hoofd Dienst Cabine;

e. die ziek zijn, voor zover er aanwijzingen bestaan, dat de ziekte de aanvangsdatum van de stationering zal overschrijden, een en ander ter beoordeling van het Hoofd Dienst Cabine waar bij twijfel advies aan de Arbo-dienst zal worden gevraagd. Dit geldt tevens voor medewerkers die beperkt inzetbaar zijn;

f. die minder dan een periode van 6 maanden in een functie werkzaam zijn, zulks ter beoordeling van het Hoofd Dienst Cabine, een en ander na overleg met de werknemersorganisatie;

g. die in de periode van 18 maanden voorafgaand aan een nieuwe stationering reeds vrijwillig gestationeerd zijn geweest;

h. die niet beschikbaar zijn vanwege verlopen van legality.

F. Slotbepalingen

F.1. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet of waarin over de juiste toepassing van de regeling twijfel bestaat, zal in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) worden beslist.

F.2. Slechts in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie(s) kan van deze regeling worden afgeweken.

Appendix 1

Ondergetekende.....
wenst in de periode ..... tot .....voor de
volgende maand(en) of periode(n) in aanmerking te komen voor stationering in
.....

van tot
1. ....
2. ....
3. ....
4. ....
5. ....
6. ....

vergezeld van de volgende gezinsleden:

Naam: Leeftijd:
....
....
....

Eventuele opmerkingen:

Datum: Handtekening:

....

Appendix II

Bij de bepalingen van de hoogte van de stationeringvergoeding wordt rekening gehouden met de reële kosten voortkomend uit wonen en werken, zoals:

- eventuele hogere kosten van levensonderhoud ter plaatse;
- eventuele extra kosten in verband met het wonen in hotels;
- te onderhouden contacten met Nederland.

Bij de bepaling van de gezinstoelage worden de additionele kosten van een uitgebreid huishouden ter plaatse in aanmerking genomen.

Bij de bepaling van de onderwijstoelage wordt ervan uitgegaan dat dit onderwijs zoveel mogelijk volgens het Nederlandse onderwijssysteem dient te worden voortgezet.

Bij de bepaling van de huisvestingstoelage wordt ervan uitgegaan dat de kosten van huisvesting in Nederland doorlopen. Dit betekent dat huisvesting tijdens stationering in principe voor rekening van werkgever is, rekening houdend met lid C.2.

Bijlage 12 Regeling (hotel)accommodatie buiten de standplaats of meldstation

1. Werkgever zal zorgen voor (hotel)accommodatie voor buiten de standplaats of meldstation overnachtende medewerkers.

2. (Hotel)accommodatie zal uitsluitend ter beschikking van de medewerker staan en dient aan de volgende normen te voldoen:

   a. een kamer zal niet kleiner zijn dan circa 3 x 4 meter en voorzien zijn van:

      - een afgescheiden bad/douchegelegenheid met toilet;
      - slaap- en zitgelegenheid en behoorlijke verlichting;
      - redelijk licht-dichte gordijnen;
      - airconditioning en verwarming indien temperatuur of klimaat daartoe aanleiding geven;
      - voorziening tegen geluidsoverlast.

   b. redelijke ligging ten opzichte van winkels en recreatiemogelijkheden;

   c. een aan de aankomst- en vertrektijd aangepaste service, indien het een hotel betreft;

   d. doorlopende beschikbaarheid van een normaal geoutilleerde keuken, indien het een appartement of woning betreft.

3. Indien (hotel)accommodatie welke aan het bovenstaande voldoet, niet beschikbaar is, kan van de normen worden afgeweken.

4. De keuze van (hotel)accommodatie zal door werkgever worden gemotiveerd ten overstaan van de werknemersorganisatie(s) voor zover het meer dan incidentele overnachtingen betreft.

Bijlage 13 Regeling overgang van vliegfunctie naar grondfunctie

1. Bij overgang van een onder deze CAO vallende arbeidsovereenkomst naar een arbeidsovereenkomst vallende onder de CAO voor het grondpersoneel zal de duur van de bestaande overeenkomst worden gehandhaafd. Alleen in gevallen waarbij de pensioengerechtigde leeftijd van de twee CAO's onderling verschilt, wordt de duur van de arbeidsovereenkomst aangepast. Werkgever en medewerker kunnen zonodig anders overeenkomen.

2. Gedurende het tijdvak waarbinnen de vliegfunctie wordt uitgeoefend, zal de medewerker moeten blijven voldoen aan de door werkgever vastgestelde en vast te stellen eisen betreffende vakkennis en representativiteit, alsmede aan de medische eisen van de door werkgever aan te wijzen geneeskundige.

3. Ingeval niet respectievelijk niet meer wordt voldaan aan de in artikel 2. gestelde eisen, zal dat voor werkgever aanleiding zijn de vliegfunctie te beëindigen en een passende grondfunctie - indien beschikbaar - aan te bieden. Mocht een aanbod voor een passende grondfunctie door de medewerker worden afgeslagen, dan zal dat voor werkgever aanleiding zijn beëindiging van de dienstovereenkomst na te streven.

4. Naast het gestelde in artikel 4.4. van de CAO zal werkgever ernaar streven individueel de voorkomende vacatures voor grondfuncties aan te bieden. Medewerker zal zich individueel uitspreken of hij wel of niet daarnaar wenst te reflecteren. Indien medewerker voor grondfuncties reflecteert, wordt hij tezamen met de overige reflectanten opgenomen in de interne sollicitatieprocedure. Ter vervulling van vacatures hanteert werkgever de norm dat medewerker moet voldoen aan de functie-eisen van de betreffende functie en dat de reflectant met de beste kwalificaties zal worden geaccepteerd.

5 Op verzoek van de medewerker vergoedt de werkgever de kosten van een beroepskeuzetest van een in deze erkend adviesbureau, op basis van ingediende factuur.

6 Tevens kan de medewerker in aanmerking komen voor een studiekostenvergoeding van maximaal € 1.361,34 per studieovereenkomst. Medewerker dient aan te tonen en als zodanig een intentieverklaring af te geven, dat de studie gericht is op het verkrijgen van een grondfunctie bij werkgever, dan wel een functie elders. Studieverlof kan op individuele basis worden verleend indien de studie respectievelijk cursus dit noodzakelijk maakt. Alsmede indien de dienst dit toelaat.

7. Bij overgang naar de grondfunctie is de CAO voor grondpersoneel van toepassing. Zo zal eveneens van toepassing zijn de in deze CAO gehanteerde methodiek, teneinde de inschaling in de salaristabel van deze CAO mogelijk te maken.

8 Indien er geen passende grondfuncties voorhanden zijn, zal de arbeidsovereenkomst worden beëindigd. In dat geval zal medewerker recht hebben op een schadeloosstelling, gelijk aan 2 weken bruto basissalaris per dienstjaar, e.e.a. met een maximum van 26 weken.

Bijlage 14 Regeling Uniformkleding

1. Algemeen

a. Werkgever stelt vast welke medewerkers in diensttijd uniformkleding dragen.

b. Uniformkleding wordt aan medewerker gratis in bruikleen verstrekt.

c. De eerste verstrekking wordt aan de werknemersorganisatie(s) bekend gemaakt, indien werkgever de aantallen uniformonderdelen in ongunstige zin wil wijzigen, zal dit niet anders geschieden dan in overleg met de werknemersorganisatie(s).

d. Herverstrekking vindt jaarlijks plaats naar behoefte van medewerker/werkgever onder inlevering van het oude uniformonderdeel.

2. Onderhoud uniformkleding

Onderhoud van de uniformkleding is voor eigen rekening van medewerker, doch maandelijks kunnen de kosten van eenmaal stomen van rok/vestje/jasje of uniformcolbert/-pantalon/spencer bij werkgever worden gedeclareerd. Stomen van mantel of jas mag maximaal twee keer per jaar worden gedeclareerd.
Voor het chemisch reinigen van uniformkleding tijdens verblijf buiten de standplaats of het meldstation is Bijlage 5, punt 6.c. van toepassing.

3. Einde dienstverband

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

4. Slotbepalingen

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

Bijlage 15 Regeling militaire dienst

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

1. De medewerker wordt gedurende de periode dat hij in militaire dienst verblijft non-activiteit verleend, voor zover het dienstverband niet gedurende deze periode eindigt.

2. Eerste oefening
   a. Gedurende de non-activiteit heeft medewerker geen recht op enige tegemoetkoming of uitkering van welke aard dan ook vanwege werkgever, terwijl voorts de artikelen 4.11, 6.2, 6.10, 6.13, 9.1, 9.2, 9.3, 10.1, 10.3, 10.5 en 10.8 van de CAO niet van toepassing zijn.
   b. De medewerker aan wie non-activiteit is verleend, is gehouden tenminste 14 dagen voor de ingang van groot c.q. klein verlof, de werkgever te melden of hij wederom in actieve dienst van werkgever wenst te treden. Indien medewerker zich zonder geldige redenen niet houdt aan deze meldingsplicht zal het dienstverband als beeindigd worden beschouwd.

3. Herhalingsoefeningen in Nederlandse militaire dienst
   a. Tijdens non-activiteit in verband met de herhalingsoefeningen zal werkgever de medewerker met een dienstverband van 1 jaar of langer, een uitkering toekennen, voorzover het militaire inkomen (inclusief inkomensvergoeding) lager is dan zijn laatstgenoten nettosalaris, mits aan werkgever wordt aangetoond, dat de medewerker zijn rechten jegens de overheid geldend heeft gemaakt.
   b. De onder a. genoemde regeling is slechts van toepassing indien het verblijf in militaire dienst niet het gevolg is van het toedoen of nalaten van de medewerker c.q. het militaire inkomen (inclusief inkomensvergoeding) niet is verminderd als het gevolg van het toedoen of nalaten van de medewerker.
   c. Tijdens deze non-activiteit zijn de artikelen: 6.2, 6.10, 6.13, 9.2, 9.3, 10.1 en 10.5 van de CAO niet van toepassing.

4. Herhalingsoefeningen van buitenlandse medewerkers

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

Bijlage 16 Regeling molestrisico en bedrijfsongeval

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

a. molest als vermeld in artikel 10.13. van de CAO
   of
b. een ongeval in en door de dienst (waaronder begrepen woon-/werkverkeer), anders dan als gevolg van molest,

geldt de volgende regeling:

1. In geval van overlijden zal werkgever aan de personen als vermeld in artikel 10.8.1. van de CAO gedurende een periode van zes jaar jaarlijks een uitkering doen ter hoogte van tweemaal het laatstelijk rechtens geldende maandsalaris, voor welk salaris een minimum ter hoogte van de maximale maandelijkse WAO/WIA-uitkering en een maximum ter hoogte van driemaal de maximale maandelijkse WAO/WIA-uitkering zal worden aangehouden.

2. In geval van overlijden kan - ter beoordeling van werkgever - aan de in artikel 10.8.2. bedoelde personen gedurende een periode van zes jaar een jaarlijkse uitkering plaatsvinden ter hoogte van één maandsalaris met een maximum van de maximale maandelijkse WAO/WIA-uitkering.

3. In geval van overlijden zal in het artikel 10.8.3. bedoelde geval aan de personen die daarvoor naar het oordeel van werkgever in aanmerking komen, een eenmalige uitkering van € 2268,90 worden gedaan.

4. In geval van blijvende algehele invaliditeit, naar de normen van de WAO/WIA, zal medewerker gedurende een periode van zes jaar in aanmerking komen voor een jaarlijkse uitkering ter hoogte van eenmaal het laatstelijk rechtens geldende maandsalaris, met een maximum ter hoogte van de maximale maandelijkse WAO/WIA-uitkering.

   In geval van gedeeltelijke blijvende invaliditeit zal de uitkering worden verminderd tot het percentage der invaliditeit als vastgesteld op grond van de WAO/WIA.
   Deze uitkeringen zullen voor het eerst plaatsvinden twaalf maanden na de dag van het ontstaan van invaliditeit.

5. In bijzondere gevallen, bijvoorbeeld bij emigratie, zal op verzoek van betrokkene(n) afkoop van de onder de punten 1, 2 of 4 vermelde uitke-ringen kunnen plaatsvinden.

6. Voorwaarde voor toekenning van een uitkering is dat degenen die een uitkering zullen ontvangen
   a. afstand doen van elke claim tot schadevergoeding terzake jegens werkgever en/of de bedrijven of instellingen waarvoor werkgever de aansprakelijkheid op zich heeft genomen
      en/of
   b. eventuele rechten op schadevergoeding terzake jegens één of meer derden aan werkgever hebben overgedragen en wel tot het bedrag van de uitkering.

Het recht op de uitkering als bedoeld in de punten 1, 2 en 3 van deze bijlage vervalt indien de claim niet binnen een jaar na de ongevaldatum is ingediend.

Bijlage 17 Regeling in geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof en adoptieverlof

1. Zwangerschap

a. De zwangere medewerker geeft aan de direct leidinggevende aan wanneer zij het uitoefenen van haar eigen functie niet langer wenselijk acht. Vervolgens wordt in overleg het tijdstip bepaald waarop medewerker niet langer in haar eigen functie tewerkgesteld wordt. Dit tijdstip wordt eveneens in overleg bepaald indien werkgever tewerkstelling in de eigen functie niet langer wenselijk acht. Het advies van de Arbo-arts kan bij genoemde beslissingen worden betrokken.

b. Aan de medewerker die zwanger is, dan wel borstvoeding geeft en daardoor tijdelijk niet vliegt, worden door werkgever andere passende werkzaamheden aangeboden.
Hierbij zal zoveel als mogelijk werk in de eigen regio worden aangeboden. Indien er binnen de regio geen vervangende werkzaamheden beschikbaar zijn, zal aan de zwangere medewerker de keuze worden voorgelegd tussen het verrichten van vervangende werkzaamheden op een andere Transavia-locatie of het verrichten van vervangende werkzaamheden voor derden in de eigen regio, waarbij het uitgangspunt is dat het type arbeid zoveel mogelijk aansluit bij het type vervangende arbeid dat de zwangere medewerker binnen Transavia zou verrichten.
De medewerker die deze werkzaamheden verricht, behoudt gedurende deze periode haar vaste brutosalaris.

c. De volgende voorwaarden gelden bij vervangend werk voor derden:
   - Transavia houdt bij detachering rekening met de inlenersbeloning
   - De detachering is op vrijwillige basis, maar Transavia zet zich ervoor in de detacheringsopdrachten zo aantrekkelijk mogelijk te maken, door middel van extra training of leer -en ontwikkel trajecten bij detacheringen van meerdere maanden
   - Transavia zorgt ervoor dat de werkzaamheden passen bij de kwaliteiten van onze Transavia medewerkers

d. Gedurende de in punt 1b bedoelde tewerkstelling zijn de artikelen 6.2, 6.10, 8.1, en 8.3 van de CAO, alsmede de Bijlagen 7, 11, 14 en 18 niet van toepassing.
Op extra dagen vrije tijd, zoals bedoeld in artikel 9.3, wordt vrijaf gegeven, voor zover de dienst het toelaat. In verband hiermee worden de "feestdagen" zoals bedoeld in Bijlage 9, punt 2, verminderd naar rato van de duur van de in punt 1b bedoelde tewerkstelling; dit aantal resterende feestdagen wordt naar boven afgerond op hele dagen.

e. Indien de medewerker de werkzaamheden zoals bedoeld in punt 1b niet of niet meer wenst te verrichten zal haar non-activiteit worden verleend tot de in de Wet Arbeid en Zorg artikel 3:1 bedoelde periode van 6, dan wel 10 in geval van een meerlingzwangerschap, weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum, dan wel – indien dit eerder is – tot het einde van het dienstverband. Gedurende deze periode van non-activiteit wordt aan de medewerker onbetaald verlof verleendmedewerker. Tijdens deze non-activiteit zijn de artikelen 9.1, 9.2, 9.3, 10.1, 10.4 en 10.5 alsmede de Bijlagen 2 en 2a punt 1, niet van toepassing.

2. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

a. De vrouwelijke medewerker heeft recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof conform hetgeen hieromtrent bepaald in de Wet Arbeid en Zorg.

c. De medewerker wiens dienstverband niet voordien is geëindigd aansluitend aan het bevallingsverlof wederom in haar oorspronkelijke functie worden tewerkgesteld.

3. Ouderschapsverlof

a. De werkgever zal ouderschapsverlof toekennen aan de medewerker conform de voorwaarden en vereisten van de Wet Arbeid en Zorg.

b. In lijn met artikel 6:5 Wet Arbeid en Zorg meldt de medewerker het voornemen om ouderschapsverlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof en bij voorkeur drie maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week of als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen over dat tijdvak en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak.

c. VERVALLEN

d. Het salaris en alle overige arbeidsvoorwaarden worden naar rato van het opgenomen verlof toegepast.

e. Tijdens de periode van ouderschapsverlof wordt desgewenst de pensioenopbouw volledig voortgezet, op basis van de pensioengrondslag behorende bij het tewerkstellingspercentage dat van toepassing was direct voor de ingang van het ouderschapsverlof. De bestaande bijdrageverdeling wordt gehandhaafd.

4. Kortdurend zorgverlof

a. De medewerker heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon zoals bedoeld in artikel 5:1 van de Wet Arbeid en Zorg. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week.

b. De medewerker meldt vooraf aan de werkgever dat hij het kortdurend zorgverlof opneemt onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de medewerker het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden. Bij de melding geeft de medewerker ook de omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof aan. Het verlof gaat in op het tijdstip waarop de medewerker het opnemen ervan meldt aan de werkgever.

c. Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de medewerker kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof en/of de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbe-

lang heeft, dat het belang van de medewerker daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De werkgever kan achteraf van de medewerker verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft verricht in verband met de noodzakelijke verzorging van een persoon.

d. Over elke opgenomen zorgverlofdag heeft de medewerker recht op 70% van het bruto salaris tot het maximum dagloon. Alle overige arbeidsvoorwaarden zullen naar rato aangepast worden, met uitzondering van de kostenvergoedingen en de pensioenopbouw die volledig zullen worden voortgezet.

e. Op verzoek van de medewerker kan de medewerker in plaats van het opnemen van kortdurend zorgverlof vakantie-eenheden opnemen. Bij de aanvraag van de vakantie-eenheden kan de medewerker aangeven dat het verlof is bestemd voor zorgtaken, zodat de vakantieaanvraag met prioriteit toegekend kan worden. De opname van vakantie-eenheden heeft derhalve geen invloed op het loon.

5. Langdurend zorgverlof

a. De medewerker heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor de verzorging van een (levensbedreigende) zieke of hulpbehoevende persoon zoals bedoeld in artikel 5:9 WAZO. Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

b. VERVALLEN

c. VERVALLEN

d. De medewerker dient het verzoek om verlof ten minste twee weken voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk in bij de werkgever onder opgave van reden. Bij de vermelding geeft de medewerker ook de persoon die verzorging behoeft, het tijdstip van ingang, de omvang, de voorgenomen duur en de spreiding van de uren over de week.

   De medewerker verstrekt desgevraagd aan werkgever schriftelijk aanvullende informatie waarmee hij aannemelijk maakt dat de persoon ten behoeve van wie het verlof aanvraagt, (levensbedreigend) ziek of hulpbehoevend is. Werkgever doet hiertoe een schriftelijk verzoek binnen een week nadat het verzoek om verlof bij hem is ingediend.

e. werkgever kan het verzoek om langdurend zorgverlof van de medewerker afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

6. Adoptie- en pleegzorg

a. VERVALLEN

b. VERVALLEN

c. VERVALLEN

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

d. De medewerker heeft gedurende adoptie- of pleegzorgverlof geen recht op loon en ook alle overige arbeidsvoorwaarden worden aangepast. Indien de medewerker een uitkering aanvraagt zal echter de vakantietoeslag op basis van de uitkering berekend worden. In afwijking hiervan kan de medewerker tijdens de periode van adoptieverlof desgewenst de pensioenopbouw geheel voor eigen rekening voortzetten, op basis van de pensioengrondslag behorende bij het tewerkstellingspercentage dat van toepassing was direct voor de ingang van het adoptieverlof.

Bijlage 18 Loopbaanregeling voor cabinepersoneel

1. Functies

Bij het cabinepersoneel worden de volgende functies onderscheiden (in volgorde van hoog naar laag):
a. Purser
b. Cabin attendant

Note: Een Purser kan tevens tewerkgesteld worden als Cabin attendant; het omgekeerde kan slechts als omschreven in punt 4 respectievelijk de punten 5 en 6 van deze bijlage.

Bij ingebruikneming van andere typen vliegtuigen zal met de werknemersorganisatie(s) overleg plaatsvinden over de relatie functie en de tewerkstelling.

2. Contractengebouw en Loopbaanbeleid CA en PU

2.1 Dienstbetrekking

De dienstbetrekking met een Cabin attendent wordt conform artikel 5.2 cao aangegaan voor:

a. bepaalde tijd (medewerkers seizoen),

of

b. onbepaalde tijd

1. met piek-dal tewerkstelling voor de functie van Cabin Attendant

   Medewerkers hebben in verband met seizoensproductie een wisselende arbeidsomvang. In een periode van 12 maanden, lopend van april tot april, biedt Transavia, gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 6 weken in het winterseizoen lopende van 1 november tot en met 31 maart (de zogenoemde dalperiode), geen arbeid aan aan medewerker en is derhalve ook geen loon verschuldigd over deze periode. Het arbeidspercentage bedraagt tijdens de dalperiode 0%. Voor tenminste de overige 46 weken (de zogenoemde piekperiode) worden medewerkers in dienst genomen voor 100%; het is tevens mogelijk te kiezen voor deeltijdtewerkstelling conform hetgeen hieromtrent bepaald in bijlage 8;

   De ingangsdatum van de dalperiode wordt uiterlijk eind september van elk jaar aan de medewerker kenbaar gemaakt. De piek- en dalperioden worden vastgesteld per meldstation. Indien op een meldstation verschillende ingangsdata worden gehanteerd, zullen de medewerkers op het betreffende meldstation op basis van senioriteit in de gelegenheid worden gesteld hun voorkeur voor een periode kenbaar te maken. Gedurende de dalperiode is het de medewerker toegestaan om werkzaamheden voor een andere werkgever te verrichten of handel te drijven, indien Transavia daar geen nadeel van ondervindt.

   Indien Transavia tijdens een dalperiode alsnog besluit medewerkers op te roepen voor extra arbeid, zal deze extra arbeid op basis van senioriteit aan medewerkers op het betreffende meldstation worden aangeboden.

2. met vaste tewerkstelling voor de functie van Cabin Attendant

   Medewerkers worden in dienst genomen voor 100%; het is tevens mogelijk te kiezen voor deeltijdtewerkstelling conform hetgeen hieromtrent bepaald in bijlage 8;

De dienstbetrekking met een Purser wordt conform artikel 5.2 cao aangegaan voor onbepaalde tijd.

2.2 Uitvoeringsaspecten vaste contracten CA

1. Toekomstige beschikbaarheid van vacatures wordt door Transavia vastgesteld gebaseerd op het productiepatroon:
   a. Het aantal vaste arbeidsovereenkomsten met een vaste tewerkstelling wordt gebaseerd op het aantal CCMers benodigd voor de productie in de laagste vliegproductieweek van begin november tot medio december;
   b. Aantal vaste arbeidsovereenkomsten met een min-max tewerkstelling wordt gebaseerd op het aantal CCMers benodigd voor de productie in de laagste vliegproductieweek van 2e week januari tot medio februari.

2. CAO-partijen spreken af dat Transavia jaarlijks in de maand september - voorafgaand aan het aanbieden van vaste contracten - het verwachte productiepatroon en de daarbij behorende aantallen arbeidsovereenkomsten conform artikel 4.1 Principe Akkoord Werk en Zekerheid Cabine 2014-2016, met sociale partners bespreekt. Indien het aantal CCM-ers reeds in vaste dienst lager is dan het verwachte benodigde aantal CCM-ers met een vast dienstverband, zullen er voor deze verwachte meerproductie vacatures worden gesteld. Indien het aantal CCM-ers reeds in vaste dienst het verwachte benodigde aantal CCM-ers met een vast dienstverband overschrijdt, zullen er geen vacatures worden gesteld. Afwijking van deze methodiek is alleen mogelijk in overleg met sociale partners.

3. Toewijzing vaste contracten

3.1 Aanbieden van vaste contracten voor CA's vindt –conform de huidige situatie- plaats op basis van senioriteit en het meldstationbeleid (zoals omschreven in bijlage 25 van de CAO). Werkgever kan bij het aanbieden van een vast contract de betrokken werknemer toewijzen aan een meldstation, conform het meldstationbeleid. Werkgever zal de benodigde aantallen per meldstation vaststellen:
- Eerst worden vaste contracten met een vast percentage aangeboden aan de meest seniore CA's;
- Daarna worden de vaste piek-dal contracten aangeboden.

3.2 De werknemer heeft de mogelijkheid zijn huidige meldstation te behouden in de functie van CA op basis van tijdelijke contracten totdat hij op basis van senioriteit in aanmerking komt voor een vast CA-contract op zijn huidige meldstation. Indien de werknemer van deze mogelijkheid gebruik maakt, zal het vaste CA-contract worden aangeboden aan de eerstvolgende werknemer, op basis van senioriteit.

3.3 Bovenstaande laat onverlet de bevoegdheid van werkgever om op basis van (dis)functioneren of andere in de persoon gelegen redenen het tijdelijke dienstverband van werknemers niet te verlengen.

2.3 Promotie

1. Bij aanvang van de dienstbetrekking wordt de medewerker in beginsel ingeschaald op de Trede CA 1 behorende bij zijn leeftijd. Het staat ter discretie van de werkgever om een medewerker bij aanvang van het dienstverband in te schalen in de Trede CA 2, Trede 0, Trede 1 of Trede 2. Indien werkgever besluit een medewerker bij aanvang van het dienstverband in te schalen op het bedrag behorende bij de trede CA 2 van het salarisgebouw, betekent dit niet dat de medewerker ook daadwerkelijk werkzaam zal zijn als CA 2. Men is pas werkzaam als CA 2 nadat daartoe promotie op basis van hetgeen beschreven staat onder sub b van dit artikel, heeft plaatsgevonden.

   Na minimaal zes maanden diensttijd en maximaal 24 ervaringsmaanden, een uitstekende beoordeling en ontwikkeling en een positieve afsluiting van de CA 2 development training, volgt promotie naar CA 2. Op dat moment maakt medewerker een salarisstap naar het eerst volgende tredesalaris na het trede salaris van toepassing op het moment van indiensttreding. Tot het moment van promotie naar CA 2 vinden geen salarisstappen plaats.

   Ten aanzien van CA1's die op 1 oktober 2015 meer dan 18 ervaringsmaanden hebben, geldt dat zij uiterlijk 31 december 2016 op CA 2 development gaan.
   Voor CA1's die op 1 oktober 2015 minder dan 18 ervaringsmaanden hebben, geldt conform bovenstaande dat na maximaal 24 ervaringsmaanden promotie naar CA 2 volgt.

2. Het loopbaanbeleid wordt als volgt afgestemd op de inrichting van het nieuwe contractengebouw:
   Na minimaal 16, maar maximaal 20 ervaringsmaanden, wordt in een dialoog tussen werkgever en medewerker bepaald of beiden duurzaam investeren in de samenwerking en ontwikkeling van de medewerker richting Cabin Attendant of Purser of de werknemer Cabin Attendant blijft. Daarbij wordt, naast het oordeel van de leidinggevende, gebruik gemaakt van een test. Het ontwikkelpad wordt vastgesteld in een loopbaangesprek.
   Voordat de medewerker in aanmerking komt voor promotie naar de functie van purser, wordt in een purserpotentieelgesprek definitief de geschiktheid voor de functie van purser bepaald.

3. Promotie is afhankelijk van:
   a. vacatures in hogere functie
   b. geschiktheid voor de hogere functie
   c. plaats op de volgordelijst, tenzij er sprake is van zwaarwegende redenen om daar vanaf te wijken.

3. Procedure

3.1 Algemeen

a. Vacatures

   De benodigde aantallen cabinepersoneel in elke functie worden periodiek door werkgever door middel van een zo nauwkeurig mogelijke planning vastgesteld. Werkgever bepaalt voorts de hieruit voortvloeiende vacatures en het tijdstip waarop deze moeten worden vervuld. Zij, die hiervoor in aanmerking komen, worden zo tijdig mogelijk ingelicht.

b. Geschiktheid

   De geschiktheid voor de hogere functie wordt door werkgever vastgesteld op grond van de voor de functie gestelde eisen. Hierbij zullen examens en beoordeling belangrijke hulpmiddelen zijn. Indien iemand niet geschikt bevonden wordt, zal dit hem/haar door of namens het Hoofd Cabin Crew schriftelijk worden medegedeeld.

c. Vrijwilligheid

   Promotie van degenen die op grond van het voorgaande daarvoor in aanmerking komen, geschiedt op basis van vrijwilligheid. Wanneer binnen het korps cabinepersoneel geen vrijwilligers, die aan de eisen voldoen, beschikbaar zijn, zal werkgever op andere wijze in de vacature(s) voorzien. Slechts in uiterste instantie zal tot aanwijzing worden overgegaan.

d. Volgordelijst

   Per functie wordt een volgordelijst bijgehouden. Bij indiensttreding wordt betrokkene onder aan de betreffende lijst geplaatst. Bij gelijke datum van indiensttreding wordt de volgorde bepaald door de geboortedatum. Mocht bovendien de geboortedatum gelijk zijn dan wordt de alfabetische lexicografische volgorde aangehouden.

   Bij promotie wordt betrokkene onder aan de volgordelijst van de betreffende functie geplaatst. Bij gelijktijdige promotiedatum wordt op de volgordelijst voor de hogere functie dezelfde volgorde aangehouden welke betrokkenen onderling hadden op de volgordelijst van de lagere functie.

   Men wordt van de lijst afgevoerd bij einde dienstverband, afkeuring, e.d.

   De volgordelijsten zullen één keer per jaar worden gepubliceerd (omstreeks 1 juli).

e. Beschikbaarheid voor de opleiding

   Wanneer een lid van het cabinepersoneel niet beschikbaar is voor promotie en in de vacature voorzien moet worden door promotie van een collega, komt eerstgenoemde weer in aanmerking wanneer zich opnieuw een vacature voordoet.

3.2 Vervallen

4. Afwijkingen

In gevallen waarin de werkelijkheid van de planning afwijkt door onvoorziene omstandigheden of door een hoog ziektepercentage of door perioden van mist, kan aan een lid van het cabinepersoneel de taak van de naasthogere dan wel de naastlagere functie worden opgedragen. Dit zal geen consequenties hebben ten aanzien van salaris, promotie e.d. Indien er in een bepaalde functie een vacature is, kan deze tijdelijk door een lid van het cabinepersoneel in de naastlagere functie worden waargenomen tot definitief daarin is voorzien.

5. Tijdelijk teveel aan pursers

Een tijdelijk teveel aan pursers wordt opgevangen door het tewerkstellen in de naastlagere functie. Deze tewerkstelling zal geen consequenties hebben ten aanzien van salaris, promotie, e.d.

Het in punt 5 van deze bijlage gestelde is gebaseerd op het beginsel dat arbeidsgeschikte werknemers aan het arbeidsproces blijven deelnemen zolang passend werk voor hen beschikbaar is.

6. Tijdelijke uitoefening van een andere functie tijdens de vluchtuitvoering

Indien door ziekte of verstoring in de uitvoering "en route" een cabinebemanning incompleet raakt kan tijdelijke tewerkstelling in een andere functie plaatsvinden, teneinde de vluchtuitvoering op gang te kunnen houden.

Deze tewerkstelling zal niet langer duren dan strikt noodzakelijk is en zal geen consequenties hebben ten aanzien van salaris, promotie, e.d.

7. Datum in dienst

Indien een lid van het cabinepersoneel een nieuw dienstverband aangaat, nagenoeg aansluitend aan een direct voorafgaand tijdelijk dienstverband, wordt de datum van aanvang van het eerste tijdelijk dienstverband gerekend als de datum indiensttreding voor de bepaling van de volgorde op de volgordelijsten genoemd onder punt 3.1 d van deze bijlage.

N.B. Nagenoeg zal max. een periode van drie maanden omvatten.

8. Vervallen

9. Overgang naar grondfunctie bij bereiken pensioenrichtleeftijd

1. De werknemer die nog niet kiest voor pensionering conform de pensioenregeling voor Cabinepersoneel kan opteren voor een grondfunctie. Voor de overgang zijn de bepalingen in Bijlage 13 van toepassing.

2. Werknemer dient te voldoen aan de normen met betrekking tot het functioneren als lid van het cabinepersoneel, waaronder representatieve aspecten zoals deze uit hoofde van commerciële overwegingen voor een functie bij het cabinepersoneel noodzakelijk zijn. Indien naar de mening van werkgever door werknemer niet meer wordt voldaan aan deze normen, zal zo mogelijk aan werknemer met een overeenkomst voor onbepaalde tijd een passende grondfunctie worden aangeboden. Voor de eventuele overgang van een cabinefunctie naar een grondfunctie zijn de bepalingen van Bijlage 13 van toepassing.

2. Aan werknemer kunnen werkzaamheden worden opgedragen die verband houden met taken die normaliter door grondpersoneel worden verricht en niet behoren tot de tewerkstelling als cabinepersoneel. Deze taken dienen in het algemeen in het verlengde te liggen van de werkzaamheden van het cabinepersoneel zoals begeleiding van passagiers, passagewerkzaamheden, instapprocedures e.d.
   Daarnaast kan incidenteel, indien daartoe de noodzaak en de geschiktheid bestaat, de werknemer binnen werkgever andere representatieve/administratieve werkzaamheden, w.o. telefooncentrale worden opgedragen. Indien de grondwerkzaamheden anders dan een incidenteel karakter dragen en voor deze werkzaamheden geen vrijwilligers aanwezig zijn, zal dit soort tewerkstellingen in overleg met de werknemersorganisatie(s) worden geregeld, waarbij kan worden afgeweken van de CAO.

   Eén en ander is gebaseerd op het beginsel dat arbeidsgeschikte werknemers aan het arbeidsproces blijven deelnemen zolang passend werk voor hen beschikbaar is, dit wordt door de werknemersorganisatie(s) onderschreven.

10. Structurele toevoeging aan de vloot van een vliegtuigtype met meer dan 200 stoelen

Indien Transavia structureel een vliegtuig in haar vloot opneemt met meer dan 200 stoelen, dan zullen pursers op basis van senioriteit en competentie te werk worden gesteld op dit vliegtuig. Voorts zullen CAO-partijen in dit geval overleg voeren over het inrichten van een nieuwe salarisschaal, waarbij de toegenomen verantwoordelijkheid een belangrijke rol speelt.

Bijlage 19 Periodiek Beraad

Werkgever zal de werknemersorganisatie(s) halfjaarlijks uitvoerig informeren, opdat zij inzicht kunnen verkrijgen in het gevoerde ondernemingsbeleid.

Hiertoe wordt een overzicht verstrekt van:

- de financiële prognose over de komende periode;
- de financiële gang van zaken in de afgelopen periode;
- de prognose van het aantal medewerkers per categorie;
- uitgevoerde en de prognose van uit te voeren interchange operaties;
- toekomstig en gevoerd sociaal beleid.

Tevens zal tussentijdse informatie worden verstrekt indien er aanzienlijke afwijkingen van de prognoses plaatsvinden of indien er besluiten zijn genomen of zullen worden genomen die deze aanzienlijke afwijkingen teweegbrengen.

Bijlage 20 Regeling vergadertijd

1. Vanaf 1 april 2008 stelt werkgever in totaal 300 dagen (organisatiedagen) per jaar ter beschikking van de CAO sluitende werknemersorganisatie(s), te gebruiken door de verenigingsfunctionarissen voor verenigingsactiviteiten, inclusief het deelnemen aan door werkgever met de CAO sluitende werknemersorganisatie(s) te houden vergaderingen. De CAO sluitende werknemersorganisatie(s) verdelen de 300 organisatiedagen naar rato van de omvang van het ledenbestand van de sectie, te meten op 1 maart van ieder kalenderjaar aan de hand van een accountantsverklaring, die uiterlijk op 10 maart van dat jaar bij Transavia binnen moet zijn. Voor tijdsintensieve projecten zal in overleg een apart budget worden vastgesteld.

   Het jaar wordt gerekend van 1 april tot 1 april daaropvolgend. Niet in een jaar gebruikte dagen vervallen. Een organisatiedag omvat 24 uur en loopt van 09.00 LT tot 09.00 LT de volgende dag.

2. Indien voor de onder artikelen 1 en 2 van deze bijlage bedoelde activiteiten méér dagen benodigd zijn dan door werkgever beschikbaar zijn gesteld, zullen de meerdere dagen door de leden van de CAO sluitende werknemersorganisatie(s) uit hun vrije tijd worden afgestaan, op door de CAO sluitende werknemersorganisatie(s) te bepalen wijze.

3. De CAO sluitende werknemersorganisatie(s) geven zo mogelijk vier weken voor de publicatie van de indeling aan crewindeling door, welke medewerkers op welke data ten behoeve van hun vrij van dienst willen zijn.

4. Indien de dienst dit toelaat, wordt de gevraagde tijd vrij van dienst gegeven, zulks ter beoordeling van het Hoofd Dienst Cabine.

5. De administratie van de organisatiedagen wordt bijgehouden door werkgever in de vorm van een rekening-courant. Per maand wordt hiervan een overzicht aan de CAO sluitende werknemersorganisatie(s) toegezonden.

6. Indien de beschikbaar gestelde dagen vrijwel gebruikt zijn, zal werkgever dit onmiddellijk aan de CAO sluitende werknemersorganisatie(s) melden.

7. Indien een gevraagde organisatiedag voor een functionaris in zijn vrije periode valt, zal of

a. de vrije periode met 24 uur worden verlengd ten laste van de rekening-courant van de CAO sluitende werknemersorganisatie(s).
b. 3 VE worden bijgeschreven op de rekening-courant premiedagen van betrokkene ten laste van de rekening-courant van de CAO sluitende werknemersorganisatie(s).

8. Slechts in overleg kan van deze regeling worden afgeweken. In geval van twijfel over de uitleg van enig onderdeel zal in overleg worden beslist.

Bijlage 21 Regeling onderzoeken naar voorvallen betreffende de vluchtveiligheid

1. In geval van voorvallen, waarbij de vluchtveiligheid nadelig is beïnvloed, kan werkgever een Commissie van Onderzoek benoemen. Deze commissie wordt belast met het vaststellen van de omstandigheden, die geleid hebben of hadden kunnen leiden tot een vermindering van de vluchtveiligheid, en het doen van aanbevelingen. De Commissie brengt verslag uit aan de werkgever.

2. Zodra bij het onderzoek twijfel rijst aan het beleid of de bekwaamheid van een medewerker, kan het verdere onderzoek worden bijgewoond door een waarnemer van de werknemersorganisatie(s).

Bijlage 22 Beroepsregeling

1. De medewerker die meent, dat bij een ten aanzien van hem genomen beslissing of een hem gegeven opdracht zoals omschreven in artikel 11.4. CAO gebruik te moeten maken van zijn beroepsmogelijkheden, zal zich hierbij in eerst instantie binnen tien dagen richten tot de naasthogere chef, nadat hij zijn chef schriftelijk hiervan in kennis heeft gesteld. Een kopie van zijn schrijven wordt aan zijn HR-manager gezonden.

2. De naasthogere chef zal zich van relevante omstandigheden op de hoogte stellen en de betrokken medewerker en diens chef horen, waarbij hij zo mogelijk binnen 14 dagen één van de volgende uitspraken zal doen:
   - handhaven
   - wijzigen
   - intrekken

   Deze uitspraak zal schriftelijk en met redenen omkleed aan de medewerker worden medegedeeld. Een kopie hiervan gaat naar de HR-manager.

3. Indien de medewerker zich niet met de gegeven uitspraak kan verenigen, stelt hij binnen tien dagen het Hoofd Dienst Cabine schriftelijk op de hoogte, dat hij een beroepscommissie samengesteld wil zien.

4. Deze commissie heeft de volgende samenstelling:
   a. een HR-manager, niet behorende tot de sector van de medewerker, welke tevens als voorzitter zal optreden;
   b. het Hoofd Dienst Cabine;
   c. een door medewerker bereid gevonden OR-lid, dan wel een andere door hem bereid gevonden medewerker in dienst van werkgever.

5. De commissie zal zich van relevante omstandigheden op de hoogte stellen en zonodig de betrokken medewerker en diens chef horen. De beslissing van de commissie geschiedt bij meerderheid van stemmen. De commissie zal zo mogelijk binnen 14 dagen een uitspraak doen ten aanzien van de door de naasthogere chef genomen beslissing, te weten:
   - handhaven
   - intrekken

   De uitspraak van de commissie wordt aan de medewerker door het Hoofd Dienst Cabine schriftelijk medegedeeld. Een kopie van deze uitspraak kan op verzoek van de medewerker aan zijn werknemersorganisatie(s) worden gezonden.

6. Van de zitting wordt een verslag gemaakt, dat ter inzage ligt voor de medewerker. Nadat de medewerker zich schriftelijk akkoord heeft verklaard met de uitspraak wordt dit verslag vernietigd.

7. Indien de medewerker zich niet akkoord kan verklaren met de uitspraak van de commissie, kan hij zijn werknemersorganisatie(s) verzoeken de kwestie in het externe overleg aanhangig te maken.
   Voor medewerkers die niet door een werknemersorganisatie(s) worden vertegenwoordigd, bestaat de mogelijkheid zich door middel van een schriftelijk verzoek tot de directie te wenden.

Bijlage 23 Regeling disciplinaire maatregelen

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

1. Disciplinaire maatregelen

   a. Schriftelijke berisping.

   b. Verbod tot het verrichten van werkzaamheden en het betreden van gebouwen en terreinen in gebruik bij werkgever - met uitzondering van die gebouwen en terreinen of gedeelten daarvan, die voor het publiek toegankelijk zijn - gedurende een welomschreven periode van ten hoogste 30 dagen, al of niet onder inhouding van een deel van het inkomen, doch niet meer dan 50% van dit salaris, rekening houdende met de hoogte van dit salaris.

   c. Plaatsing in een lager ingedeelde functie gedurende een welomschreven termijn, doch maximaal zes maanden, al of niet onder inhouding van het gedeelte van het salaris dat hoger is dan het voor de lagere functie - waarin tewerkstelling plaatsvindt - geldende salaris.

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

2. Tot het nemen van de in punt 1 genoemde maatregelen is slechts bevoegd het Hoofd Dienst Cabine (DC) en – onder supervisie van het Hoofd DC- het Hoofd Cabin Crew (CC).

3. Het Hoofd DC of het Hoofd CC zal zich van de omstandigheden op de hoogte stellen en de betrokken medewerker horen en/of hem in de gelegenheid stellen het gebeurde te verklaren, waarbij het gestelde in artikel 11.1 van de CAO van toepassing is. De medewerker kan zich desgewenst ook binnen 48 uur na het gebeurde schriftelijk verantwoorden. Het Hoofd DC of Hoofd CC dient ter zake advies in te winnen van de Personeelsmanager.

4. Binnen uiterlijk 21 dagen vanaf de start van het disciplinair onderzoek of zoveel eerder als mogelijk is, deelt het Hoofd DC of Hoofd CC de medewerker schriftelijk en met redenen omkleed mede, welke disciplinaire maatregelen hij/zij heeft getroffen. Deze termijn kan éénmaal met 21 dagen worden verlengd.

5. De medewerker heeft het recht binnen vijf dagen, nadat hem de in punt 4 genoemde mededeling is gedaan van de genomen maatregel, schriftelijk in beroep te gaan bij de directie. In dit geval wordt de uitvoering van de disciplinaire maatregel opgeschort.

6. Indien de medewerker van de in punt 5 genoemde beroepsmogelijkheid gebruik heeft gemaakt, roept het Hoofd P&O een beroepscommissie bijeen. Deze commissie zal bestaan uit het Hoofd Dienst Cabine, het Hoofd P&O, die als voorzitter fungeert, en een door de medewerker aan te wijzen andere medewerker in dienst van werkgever of een in het bedrijf optredende functionaris van een werknemersorganisatie(s).

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

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

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

7. Tenzij de medewerker in beroep gaat, wordt de disciplinaire maatregel van kracht de dag na het verstrijken van de beroepstermijn c.q. de dag waarop de medewerker verklaart af te zien van beroep, indien deze dag eerder valt. De beslissing van de in punt 6 genoemde beroepscommissie is direct uitvoerbaar.

8. De tegen de medewerker genomen disciplinaire maatregel wordt in zijn personeelsdossier aangetekend. Na twee respectievelijk drie jaar, worden de aantekeningen betreffende de disciplinaire maatregel als genoemd onder punt 1.a, respectievelijk punt 1.b/1.c, geacht uit het personeelsdossier te zijn verwijderd.

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

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

Bijlage 24 Vrijwillige flexibele Afbouwregeling

I. Algemene bepalingen

1. Definities

a. Deelnemer: de medewerker, die voldoet aan de volgende voorwaarden:
1. minimaal de leeftijd van 3'0 jaar heeft bereikt. Voor medewerkers geboren voor 1-1-1989 geldt de overgangsbepaling zoals opgenomen in hoofdstuk VI;
2. geboren is na 31 december 1951;
3. geen afbouwgerechtigde is

b. Afbouwgerechtigde: de medewerker die, krachtens de in dit reglement opgenomen regeling, uitkeringen geniet

c. Flexibele afbouwdatum: de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de deelnemer de 55-jarige leeftijd bereikt of iedere na de 55-jarige leeftijd gekozen datum vóór de 66-jarige leeftijd

d. Afbouwfase: de periode vanaf de flexibele afbouwdatum tot aan de pensioendatum

e. Pensioendatum: de datum waarop het ouderdomspensioen ingevolge de pensioenregeling Cabine feitelijk ingaat. De pensioendatum is altijd de dag en kan niet later zijn dan de dag waarop de deelnemer de 67-jarige leeftijd bereikt

f. Afbouwgrondslag: 12 maal het bruto maandsalaris, vermeerderd met vakantietoeslag en de einde-jaarsuitkering (8,33% voor pursers, 5,15% voor CA's), zoals deze van toepassing zijn direct voorafgaand aan de afbouwfase

g. Afbouwvolume: het volume zoals vastgesteld en toegekend conform artikel 5

h. Afbouwbestemming: het aanwenden van het afbouwvolume gedurende de afbouwfase ter vermindering van de arbeidsduur of voor vervroegde uittreding

i. Pensioenregeling Cabine: de pensioenregeling voor Transavia Cabinepersoneel zoals ondergebracht bij BeFrank

j. Fiscale 50%-eis:
De contractuele arbeidsduur tijdens de afbouwfase bedraagt ten minste 50% van de arbeidsduur zoals die gold in het peiljaar en de medewerker moet tijdens de afbouwfase –afgezien van ziekte en regulier vakantieverlof- feitelijk werkzaam zijn gedurende tenminste 50% van de arbeidsduur zoals die gold in het peiljaar.

Peiljaar: het kalenderjaar elf jaar voorafgaand aan de eerste dag van de maand waarin de medewerker de 67-jarige leeftijd bereikt.

Voorbeeld
Een medewerker bereikt op 10 juli 2020 de 67-jarige leeftijd. Elf jaar voorafgaand aan deze datum is juli 2009. De arbeidsuur voor de fiscale 50%-eis is dan de arbeidsuur in dit kalenderjaar, ofwel de werkelijke arbeidsduur tussen 1 januari 2009 tot en met 31 december 2009.

2. Afbouwbestemming
Er is alleen recht op de krachtens deze regeling toe te kennen uitkeringen indien en voor zover het afbouwvolume wordt aangewend conform de artikelen 6 en 10.

II. Voorwaardelijk recht op afbouwvolume

3. Deelnemerschap
1. Als deelnemer in deze regeling wordt opgenomen de medewerker zoals omschreven in artikel 1.18.
2. Het deelnemerschap eindigt:
   a. op het moment van aanvang van de afbouwfase;
   b. bij beëindiging van het dienstverband met de werkgever;
   c. bij overlijden van de deelnemer;
   d. bij het eindigen van deze regeling.

4. Vervallen voorwaardelijk recht op afbouwvolume
Indien het deelnemerschap als gevolg van artikel 3, lid 2 onder b, c en/of d voortijdig eindigt, vervalt het voorwaardelijk recht op afbouwvolume.

III A: Aanwenden afbouwvolume

5. Toekenning en hoogte afbouwvolume
1. Het afbouwvolume wordt aan de afbouwgerechtigde toegekend bij aanvang van de afbouwfase.

2. Het afbouwvolume bedraagt voor medewerkers geboren op of na 1-1-1989 met ingang van 1 januari 2019 20% per volledig dienstjaar waarin sprake is van deelnemerschap, in het geval van een fulltime dienstverband met de werkgever. Voor medewerkers geboren voor 1-1-1989 geldt de overgangsbepaling zoals opgenomen in hoofdstuk VI.
3. Het jaarlijkse afbouwvolume als genoemd in lid 2 wordt naar rato toegekend indien er in enig jaar sprake is van een parttime dienstverband, van een periode van onbetaald verlof en/of sprake is van een niet-volledig dienstjaar.
4. Het afbouwvolume is gemaximeerd op 500%.

6. Voorwaarden aanwending afbouwvolume

1. Het afbouwvolume kan worden aangewend indien en zolang er gedurende de afbouwfase, vanaf de dag waarop de 57-jarige leeftijd wordt bereikt, voldaan wordt aan de fiscale 50%-eis.
2. Om het afbouwvolume te kunnen aanwenden, dient de deelnemer minimaal 6 maanden voor de flexibele afbouwdatum een schriftelijk verzoek in te dienen bij de werkgever.
3. De deelnemer kiest vóór de afbouwfase in overleg met de werkgever eenmalig het verloop van het jaarlijks aan te wenden afbouwvolume. Het verloop van het jaarlijks aan te wenden afbouwvolume moet passen binnen de indelingschema's die de werkgever hanteert bij de tewerkstelling. Het jaarlijks aan te wenden afbouwvolume is maximaal 50% van de arbeidsduur, die gold direct voorafgaande aan de afbouwfase en mag er niet toe leiden dat niet wordt voldaan aan de fiscale 50%-eis.
4. Het jaarlijks aan te wenden afbouwvolume dient een gelijkblijvend of stijgend verloop te hebben.
5. De arbeidsovereenkomst met de werkgever wordt beëindigd ter hoogte van het volgens het derde en vierde lid gekozen verloop van het aan te wenden afbouwvolume.
6. Het afbouwvolume dient aangewend te worden conform de afbouwbestemming.

7. Hoogte uitkering bij aanwending afbouwvolume

De hoogte van de uitkering bedraagt 80% van de afbouwgrondslag, vermenigvuldigd met het in het betreffende jaar aangewende afbouwvolume.

8. Vervallen uitkering en afbouwvolume tijdens de afbouwfase

De uitkering eindigt en het eventueel resterend afbouwvolume vervalt bij:

a. overlijden van de afbouwgerechtigde;
b. beëindiging van het dienstverband met de werkgever, anders dan door gebruik van het afbouwvolume conform deel III B van deze bijlage en anders dan door uitdiensttreding vanwege langdurige ziekte of gedwongen ontslag om bedrijfseconomische redenen, voor zover en zolang de deelnemer recht heeft op een WW-of WIA-uitkering;
c. uittreden als gevolg van het bereiken van de pensioendatum

III B: Afbouwvolume gebruiken voor vervroegde uittreding

9. Hoogte afbouwvolume voor vervroegde uittreding

1. De afbouwgerechtigde kan bij het vaststellen van het verloop van het jaarlijks aan te wenden afbouwvolume conform artikel 6, kiezen om vervroegd uit te treden.
2. Het minimaal voor vervroegde uittreding aan te wenden afbouwvolume bedraagt 62,5%, het maximaal voor vervroegde uittreding aan te wenden afbouwvolume bedraagt 250%.
3. Indien de afbouwgerechtigde kiest voor aanwending van het afbouwvolume voor vervroegde uittreding dan wordt het betreffende deel van het afbouwvolume verminderd met 20%. Hierdoor resteert voor vervroegde uittreding een minimaal afbouwvolume van 50% respectievelijk een maximaal afbouwvolume van 200%.

10. Voorwaarden aanwending afbouwvolume voor vervroegde uittreding

1. De periode van vervroegde uittreding mag maximaal 2 jaar bedragen en dient direct vooraf te gaan aan de pensioendatum.
2. De minimale periode van vervroegde uittreding bedraagt 1 jaar.
3. De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op het moment van vervroegde uittreding.
4. Het jaarlijks aan te wenden afbouwvolume voor vervroegde uittreding bedraagt tenminste 50%.

11. Hoogte uitkering bij vervroegd uittreden

De hoogte van de uitkering bedraagt 75% van de afbouwgrondslag, vermenigvuldigd met het in het betreffende jaar aangewende afbouwvolume.

12. Vervallen uitkering en afbouwvolume tijdens vervroegde uittreding

De uitkering eindigt en een eventueel resterend afbouwvolume vervalt bij:

a. overlijden van de afbouwgerechtigde;
b. het bereiken van de pensioendatum.

IV: Algemene bepalingen

13. Toeslagen

De uitkeringen op grond van artikel 7 en 11 worden jaarlijks aangepast conform de structurele kostencompenserende CAO-loonsverhogingen.

14. Financiering

De kosten van deze flexibele afbouwregeling worden volledig gedragen door de werkgever.

V: Arbeidsvoorwaarden tijdens afbouwfase

15. Arbeidsvoorwaarden gedurende de afbouwfase

De arbeidsvoorwaarden zijn gedurende de afbouwfase naar rato van het deel dat wordt gewerkt van toepassing (dat wil zeggen gebaseerd op het parttime dienstverband).

16. Voortzetting pensioenopbouw gedurende de afbouwfase

1. De pensioenopbouw van de afbouwgerechtigde wordt gedurende de afbouwfase voortgezet op basis van de pensioenregeling Cabine.
   a. Indien deelname aanvangt eerder dan de dag waarop medewerker de 57-jarige leeftijd bereikt, geldt als pensioengrondslag gedurende de afbouwfase de pensioengrondslag volgens de pensioenregeling, met toepassing van de relevante deeltijdfactor, vermeerderd met de uitkeringen krachtens onderhavige regeling.
   b. Indien deelname aanvangt op of na de dag op medewerker de 57-jarige leeftijd bereikt, geldt als pensioengrondslag gedurende de afbouwfase de pensioengrondslag zoals vastgesteld direct voorafgaand aan de afbouwfase, vermenigvuldigd met het gemiddelde parttimepercentage van de vijf voorliggende dienstjaren.
2. De pensioengrondslag wordt jaarlijks aangepast aan de structurele kostencompenserende CAO-loonsverhogingen.
3. De verhouding tussen de werkgevers- en werknemersbijdrage, zoals opgenomen in de pensioenregeling Cabine, is onverminderd van toepassing.
4. De pensioenopbouw van de afbouwgerechtigde wordt voortgezet op het moment van vervroegde uittreding als bedoeld in deel III B van deze regeling indien uit berekeningen van werkgever blijkt dat hier fiscale ruimte voor is.

VI: Overgangsbepalingen

17. Deelnemerschap

Voor de deelnemer waarvan het dienstverband met de werkgever is aangevangen vóór 1 februari 2007 en die voor deze datum reeds voldeed aan de voorwaarden als genoemd in artikel 1 onder a geldt het volgende. Bij ingang van de afbouwfase wordt voor de toepassing van artikel 5 een afbouwvolume toegekend, uitgaande van de fictie dat er ook vóór 1 februari 2007 sprake was van deelnemerschap.

18. (Aanvullend) Afbouwvolume

1. Voor deelnemers die reeds per 1 februari 2007 in dienst zijn van de werkgever en geboren zijn tussen 31 december 1951 en 1 januari 1962 wordt bij aanvang van de afbouwfase een aanvullend afbouwvolume toegekend. Het aanvullende afbouwvolume bedraagt 3%, vermenigvuldigd met het aantal jaren dat het geboortejaar van de betreffende deelnemer vóór 1 januari 1962 ligt, vermenigvuldigd met het conform artikel 5, lid 1 toegekende afbouwvolume.
2. Voor deelnemers die reeds per 1 januari 2019 de leeftijd van 30 jaar hebben bereikt (geboren voor 1-1-1989) ontvangen bij aanvang van de afbouwfase het afbouwvolume conform de regeling zoals die tot en met 31 december 2018 gold. Het afbouwvolume bedraagt 25% per volledig dienstjaar waarin sprake is van deelnemerschap, in het geval van een fulltime dienstverband met de werkgever en deelnemerschap vangt op z'n vroegst aan als de leeftijd van 35 jaar is bereikt.

19. Verlengen periode van vervroegde uittreding

Deelnemers die reeds per 1 februari 2007 in dienst zijn van de werkgever en geboren zijn tussen 31 december 1951 en 1 januari 1962 hebben het recht om de maximale duur van 2 jaar zoals opgenomen in artikel 10, lid 1 van de regeling te verlengen met 0,2 jaar voor ieder jaar dat het geboortejaar van de betreffende deelnemer ligt voor 1 januari 1962.

20. De Vrijwillige flexibele Afbouwregeling zoals geformuleerd in de CAO Transavia Cabinepersoneel 2011-2013 blijft van toepassing op de medewerker die uiterlijk 31 december 2014 als afbouwgerechtgde is toegetreden tot de regeling.

VII. Alternatieve uitkering na beëindiging dienstverband als gevolg van arbeidsongeschiktheid of gedwongen ontslag om bedrijfseconomische redenen

21. Alternatieve uitkering na einde dienstverband

Deelnemers die een uitkering ontvangen zoals bedoeld in artikel 7 van deze regeling wiens deelnemerschap eindigt door uitdiensttreding als gevolg van langdurige ziekte na einde wachttijd, of als gevolg van gedwongen ontslag om bedrijfseconomische redenen, hebben na beëindiging van het dienstverband recht op een alternatieve uitkering met inachtneming van het gestelde in artikelen 22 tot en met 24.

22. Duur alternatieve uitkering

De alternatieve uitkering wordt uitbetaald zolang de afbouwgerechtigde aanspraak maakt op een WW -of WIA-uitkering. De uitkeringsgerechtigde is verplicht Transavia onverwijld op de hoogte te stellen indien en per wanneer hij het recht op een WW- of WIA-uitkering verliest.

23. Hoogte alternatieve uitkering bij voortzetting na einde dienstverband

1. De hoogte van de alternatieve uitkering is identiek aan de hoogte van de uitkering op grond van artikel 7 voorafgaande aan het moment van beëindiging van het dienstverband. Er is geen recht op het eventueel verder vastgestelde verloop van het afbouwvolume, zoals bedoeld in artikel 6 lid 3 en/of artikel 9 lid 1.

2. Gedurende de voortzetting van de uitkering na einde dienstverband is er geen recht op toepassing van Bijlage 24, artikel 15 en 16.
3. De uitkering als bedoeld in het eerste lid wordt jaarlijks aangepast conform de structurele kostencompenserende CAO-loonsverhogingen.

24. Vervallen alternatieve uitkering na einde dienstverband

1. De alternatieve uitkering na einde dienstverband eindigt bij:
   a. Het vervallen van recht op een WW -of WIA-uitkering;
   b. Het bereiken van de pensioendatum;
   c. Het overlijden van de afbouwgerechtigde.

VII: Slotbepalingen

25. Eenzijdig wijzigingsbeding

1. De werkgever is bevoegd onderhavige regeling zonder instemming van de medewerker te wijzigen indien er sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever dat het belang van de medewerker dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
2. Indien de fiscale wet- en regelgeving in de toekomst wordt gewijzigd, kan de werkgever de onderhavige regeling zonder instemming van de medewerker beëindigen dan wel aanpassen indien en voor zover zonder deze beëindiging dan wel aanpassing een ongunstigere fiscale behandeling van deze regeling zou blijken.
3. Ingeval van een wijziging of beëindiging als bedoeld in dit artikel kan de medewerker geen rechten ontlenen aan deze regeling.

26. Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist de werkgever.

Bijlage 25 Meldstation beleid Cabinepersoneel

Met ingang van 1 april 2013 geldt het volgende:

1.0 Meldstations

Werkgever kan de volgende combinaties van meldstations aanbieden:

- AMSTERDAM
- ROTTERDAM-AMSTERDAM
- EINDHOVEN-AMSTERDAM
- ROTTERDAM-EINDHOVEN
- EINDHOVEN-ROTTERDAM
- AMSTERDAM–ROTTERDAM
- AMSTERDAM-EINDHOVEN

Waar in de navolgende tekst wordt gesproken over 'meldstation', wordt één van deze mogelijkheden bedoeld.

De standplaats van het cabinepersoneel blijft met inachtneming van hetgeen bepaald is in artikel 7.1 Schiphol Amsterdam, ongeacht het meldstation.

2.0 Toewijzing meldstation

Cabinepersoneel kan op drie manieren worden toegewezen aan een meldstation.
- Bij het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst (niet zijnde een wijziging van deeltijdpercentage), tevens zijnde bij het aanbieden van een vaste arbeidsovereenkomst
- Op eigen verzoek van de medewerker
- Bij promotie tot purser

De medewerker in vaste dienst die op datum 21 juni 2012 ten zuiden van de lijn Noordwijk – Zevenaar woonachtig was, blijft aan- en afmelden zowel op luchthaven Schiphol als luchthaven Rotterdam, de medewerker die op datum 21 juni 2012 ten noorden van deze lijn woonde blijft alleen aan- en afmelden op Schiphol (zie aanhangsel I van deze bijlage).
Men kan conform 2.2 van deze bijlage een voorkeur aangeven voor een andere combinatie.

De medewerker die op datum 31 augustus 2015 in dienst was in een tijdelijk dienstverband en meldstation Amsterdam had, blijft bij een nieuw dienstverband alleen aan- en afmelden op Schiphol, tenzij de medewerker op eigen verzoek een ander meldstation toegewezen krijgt.
Voor huidige medewerkers (inclusief HID) kunnen deze worden toegewezen op basis van vrijwilligheid. Voor nieuwe medewerkers geldt artikel 2.0 van bijlage 25.

2.1 Bij het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst

Werkgever kan nieuw aan te nemen cabinepersoneel aanwijzen voor een meldstation, met dien verstande dat het eerste meldstation uit de betreffende combinatie niet verder dan 90 kilometer van het woonadres van de medewerker is gelegen en dat het eerste meldstation dichterbij de woonplaats is gelegen dan het tweede meldstation. Onder 'nieuw aan te nemen cabinepersoneel' wordt tevens verstaan het cabinepersoneel dat al eerder op basis van een tijdelijk contract als Cabin Attendant ("CA") voor werkgever werkzaam is geweest (HID, BAID, AID). Werkgever zal, in het geval er twee meldstations binnen een cirkel van 90 kilometer van het huisadres van de medewerker liggen, alleen een arbeidsovereenkomst aanbieden met een meldstationcombinatie (zoals bedoeld in artikel 1.0) waarvan het eerste meldstation het dichtst bij het huisadres ligt. Dit laat onverlet dat de medewerker op eigen verzoek andere combinaties kan aanvragen

NB: Voor medewerkers die op eigen verzoek een meldstation krijgen toegewezen, geldt de grens van 90 km en/of de voorgeschreven volgorde van meldstations niet.

2.2 Op eigen verzoek

a) Alle medewerkers kunnen bij werkgever de voorkeur aangeven voor een meldstation. Werkgever zal deze voorkeur registreren op een wachtlijst. De wachtlijst wordt per meldstation bijgehouden. Er wordt slechts 1 voorkeur geregistreerd. De voorkeur blijft van kracht totdat deze door de medewerker wordt ingetrokken of gewijzigd. De wachtlijsten worden periodiek door CAO-partijen doorgenomen in het regulier overleg.
b) Als er voldoende vacatures zijn op een meldstation, zal de medewerker worden toegewezen aan het meldstation.

c) Als de vraag naar functies op een meldstation groter is dan het aantal beschikbare vacatures, zal werkgever functies toewijzen aan medewerkers in volgorde van senioriteit.

2.3 Bij promotie tot purser

a) Bij promotie tot purser zal de medewerker solliciteren op een vacature op een meldstation De medewerker heeft de mogelijkheid, wanneer daar een vacature aanwezig is, op het op dat moment van toepassing zijnde meldstation te blijven. Dit laat onverlet dat de medewerker de mogelijkheid heeft om op eigen verzoek te vragen om een ander meldstation, zoals opgenomen in artikel 2.2. Als er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn om hiervan af te wijken vindt overleg tussen CAO-partijen plaats.

3.0 Restrictie opkomst op tweede meldstation

De medewerker die Rotterdam of Eindhoven als eerste meldstation heeft, zal hoofdzakelijk vanaf dit meldstation worden ingedeeld. Werkgever zal zorgen voor:

a) een gelijkmatige verdeling van opkomsten op het tweede meldstation onder de medewerkers met dezelfde combinatie van meldstations, zoals bedoeld onder 1.0;
b) een inzet van niet meer dan 25% van het totaal aantal opkomsten per medewerker per jaar waarbij op het tweede meldstation wordt aangemeld in het eerste jaar en niet meer dan 20% vanaf het tweede jaar. Indien door deze restrictie onvoldoende medewerkers op de productie kunnen worden ingedeeld, treden CAO-partijen in overleg.

Na een jaar zullen CAO-partijen evalueren of de restricties hanteerbaar zijn.

NB: onder “opkomst” wordt in dit geval vluchtopdrachten en standby opdrachten begrepen. Non com opdrachten vinden in beginsel op Amsterdam plaats.

4.0 Opheffen meldstation als gevolg van verplaatsing productie

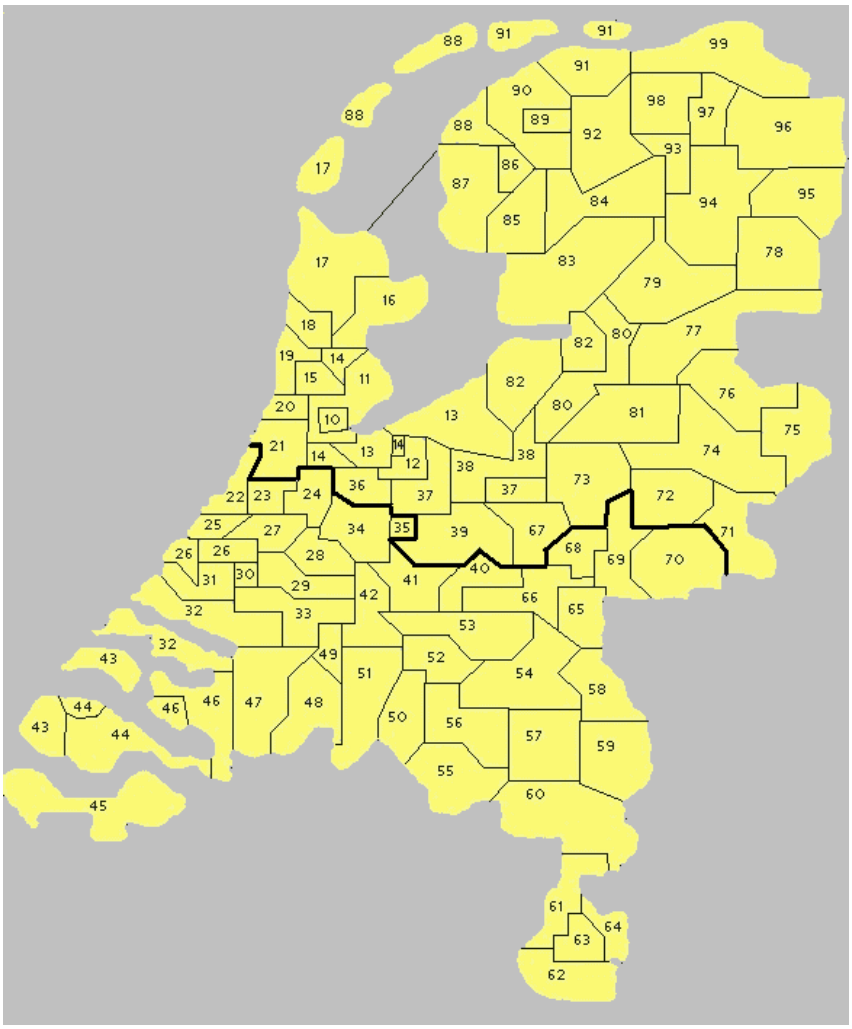
a) Indien een meldstation wordt opgeheven of ingekrompen zal werkgever voor het betrokken cabinepersoneel een ander meldstation aanwijzen in de volgende volgorde:
   I. vrijwilligheid
   II. Omgekeerde senioriteit
b) Indien de afstand naar het nieuwe meldstation groter is dan naar het opgeheven, dan wel ingekrompen meldstation zal in overleg tussen CAO-partijen worden vastgesteld of aanpassing van de oproeptijd uit standby noodzakelijk is en zo ja, wat deze oproeptijd voor de betrokken medewerkers zal zijn.
c) Indien Transavia een nieuw meldstation wil openen zal overleg tussen CAO-partijen plaatsvinden over de gevolgen hiervan voor dit meldstationbeleid.

5.0 Onvoorziene omstandigheden

In situaties waarin deze regeling niet voorziet, treden CAO-partijen in overleg.

Aanhangsel I

De cijfers geven het begin van de postcode weer.



Bijlage 26 Tijdelijke RVU regeling

1. Werknemers kunnen – in de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2025 - maximaal drie jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd vervroegd uit dienst treden via de tijdelijke RVU-regeling, indien zij aan de daarvoor geldende voorwaarden, zoals genoemd in lid 2, voldoen.

2. De voorwaarden voor deelname aan de tijdelijke RVU-regeling zijn als volgt:
   -Werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Transavia;
   -Werknemer zit minimaal zes maanden en maximaal drie jaar voor diens AOW gerechtigde leeftijd op het moment van deelname aan de regeling, in de periode van 1 januari 2023 tot en met december 2025;
   - Werknemer is in dienst gekomen van Transavia op of na 1 januari 2010. Voor de bepaling hiervan geldt dezelfde methode als voor vaststelling van de jubileumregeling zoals bedoeld in Bijlage 10 artikel 3.2
   - Werknemer is minimaal 5 jaar in dienst op het moment van deelname aan de regeling, in de periode van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2025. Voor de bepaling hiervan geldt dezelfde methode als voor vaststelling van de jubileumregeling zoals bedoeld in Bijlage 10 artikel 3.2
   -Werknemer neemt niet al deel de afbouwregeling uit Bijlage 24 van de cao en ziet expliciet af va deelname aan de afbouwregeling;
   - De arbeidsovereenkomst met werknemer zou niet al om een andere reden worden beëindigd op het moment van aanmelding

3. Het dienstverband met de werknemer wordt bij deelname met wederzijds goedvinden beëindigd per een tussen Transavia en werknemer overeen te komen datum, waarbij de bedrijfsvoering van Transavia in acht dient te worden genomen.

4. De deelnemer ontvangt, vanaf het moment waarop het dienstverband is beëindigd tot aan de voor de deelnemer op dat moment geldende AOW=datum, maandelijks de in dat jaar geldende maximaal toegestane uitkering per maand waarvoor de RVU-ontheffing geldt.

5. Deze uitkering wordt naar verhouding van het contractpercentage vastgesteld. De maandelijkse uitkering na einde dienstverband wordt berekend op basis van het laatst geldende contractpercentage waarvoor de deelnemer nog in dienst was bij Transavia;

6. Bij overlijden van de deelnemer worden de resterende maandelijkse uitkeringen als bedrag ineens uitgekeerd aan de erfgenamen van de deelnemer.

Bijlage 27 Sociaal Plan

1. Looptijd
Het Sociaal Plan maakt structureel onderdeel uit van de cao om potentiële overtolligheid onder het vaste cabinekorps van Transavia te ondervangen.

2. Fase 1 – beperken boventalligheid
Afhankelijk van de situatie van Transavia op dat moment kan door Transavia een of meerdere van deze instrumenten worden ingezet.

De instrumenten om boventalligheid te beperken zijn:
1. Openstellen van een VVR
2. Pre-mobiliteitstermijn van 2 maanden voorafgaand aan de overtolligheidsdatum (als onderdeel van het WNW-traject zoals hieronder omschreven).

Transavia zal vooraf de vakbonden infomeren voordat zij tot aanbieding van de VVR aan de werknemer overgaat.

3. Fase 2 – opheffen overtolligheid
Overtolligheid wordt vastgesteld conform de methode die volgt uit de wet, zoals neergelegd in artikel 11 van de Ontslagregeling.

4. Ontslag wegens bedrijfseconomische reden
Uitgangspunt is beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden. De overtollige werknemer ontvangt van Transavia een keuze tussen begeleiding in een Werk-naar-Werk-traject of een Financiële Mobiliteit Regeling. De uiteindelijke keuze wordt opgenomen in een vaststellingsovereenkomst.

4.4.1 Keuze 1. Begeleiding in een Werk-naar-Werk-traject
De begeleiding in een Werk-naar-Werk-traject duurt maximaal 6 maanden resp. maximaal 9 maanden voor de werknemer van 55 jaar of ouder die op de overtolligheidsdatum minimaal 10 jaar in dienst is bij Transavia, waarbij dienstverbanden die elkaar opvolgen met minder dan 6 maanden meetellen voor de berekening van de lengte van het dienstverband. Het dienstverband wordt na 6 maanden beëindigd waarna de medewerker nog de wettelijke transitievergoeding ontvangt welke is gemaximeerd op 12 maandsalarissen.

4.4.2 Keuze 2. Financiële Mobiliteit Regeling
De Financiële Regeling Mobiliteit bedraagt een vergoeding die wordt betaald na inachtneming van de opzegtermijn uit de cao. De vergoeding bestaat uit de wettelijke transitievergoeding, gemaximeerd op 12 maanden en daarbovenop een aantal maandsalarissen op basis van het aantal dienstjaren op basis van onderstaande staffel:

0 t/m 5 dienstjaren 1 maandsalaris
6 t/m 10 dienstjaren 2 maandsalarissen
11 t/m 15 dienstjaren 3 maandsalarissen
16 t/m 20 dienstjaren 4 maandsalarissen
Vanaf 21 dienstjaren 5 maandsalarissen

5. Maandsalaris
5.1 Voor de berekening van het maandsalaris wordt aangesloten bij het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding.
5.2 Voor de berekening van de transitievergoeding en de FMR wordt het oorspronkelijke maandsalaris gehanteerd.

6. Uitdiensttreding zonder wederzijds goedvinden
Indien de boventallige werknemer het beëindigingsvoorstel niet binnen de daarvoor gestelde termijn accepteert, start Transavia een ontslagprocedure. Zodra toestemming voor ontslag is verleend, zegt Transavia de arbeidsovereenkomst op met inachtneming van de geldende opzegtermijn, verminderd met de proceduretijd (mits ten minste 1 maand resteert). In dat geval geldt ook ten aanzien van de vergoeding het wettelijke regime bij opzegging (het wettelijke regime betreft ten tijde van het maken van de afspraken de wettelijke transitievergoeding).

7. Remplaçantenregeling
Er is in deze fase sprake van een remplaçantenregeling. De remplaçantenregeling biedt de mogelijkheid voor iemand, uit dezelfde of een uitwisselbare functie, die niet overtollig is verklaard, om toch te kiezen voor een FMR of WNW-traject. Daarmee kan hij de overtolligheid overnemen van de medewerker die als laatste conform de wet overtollig is of zou zijn verklaard.

8. Herplaatsing
Indien binnen Transavia een passende functie, zoals bedoeld in artikel 9 van de Ontslagregeling, voorhanden is, heeft de overtollige medewerker voorrang boven niet-overtolligen. Daarnaast spant Transavia zich in voor een geschikte functie binnen de KLM Groep. Een geschikte functie is een functie die medewerker op basis van zijn werkervaring en opleiding vrijwel direct zou kunnen vervullen.

9. Wederindiensttreding (terugkeergarantie)
Indien binnen 5 jaar na uitdiensttreding als gevolg van overtolligheid een vacature ontstaat in dezelfde functie als de medewerker bekleedde voordat hij overtollig raakte of een lagere functie, mag medewerker hierop terugkeren op de standplaats waar een vacature is. De hiervoor bedoelde medewerker bij Transavia heeft bij vacatures in dezelfde functie of een lagere functie voorrang op externe kandidaten.

Deze terugkeergarantie geldt met behoud van senioriteit, functie, maximaal het contractpercentage bij uitdiensttreding en salarisschaal -en trede, met uitzondering van een eventueel van toepassing zijnde 757 toeslag en/of NF toeslag.

Voor voormalig werknemers herleven de afspraken rondom aanwending van het afbouwvolume zoals bedoeld in Bijlage 24, IIIA van de cao, als uitzondering op Bijlage 24 art.8b van de cao, zulks onder de volgende voorwaarden;
1. De voormalig werknemer keert op basis van de terugkeergarantie weer in dienst;
2. De voormalig werknemer bevond zich reeds in de afbouwfase van de afbouwregeling zoals bedoeld in III.A van Bijlage 24 van de cao;
3. Wegens de eerdere uitdiensttreding bestaat er niet langer recht op afwikkeling van het afbouwvolume voor vervroegde uittreding zoals bedoeld in III.B van Bijlage 24 van de cao;
4. Een eventueel resterend volume wordt volgens III.A van Bijlage 24 van de cao afgewikkeld.

De volgorde van terugkeer wordt bepaald op basis van omgekeerde anciënniteit: Wie het langst in dienst is geweest van Transavia mag als eerste terugkeren. De terugkeergarantie geldt niet voor medewerkers die gebruik hebben gemaakt van de VVR in de pre-mobiliteitsfase of van de remplaçantenregeling.

Een medewerker met terugkeergarantie bij Transavia, heeft voorrang ten aanzien van een passende functie op een medewerker van KLM.

Indien in de periode waarin bovengenoemde medewerkers de terugkeergarantie hebben, er geen sprake is van vacatures, maar Transavia voornemens is om cabinewerkzaamheden gedurende korte tijd (een periode van minder dan zes maanden) door externen uit te laten voeren bijvoorbeeld in het geval van een wetlease, bepalen partijen in overleg in hoeverre dit in lijn is met de afgesproken terugkeergarantie.

10. Jubileumregeling
Indien medewerker binnen drie jaar na de einddatum van zijn arbeidsovereenkomst (als gevolg van overtolligheid van dit Sociaal Plan) anders op grond van de CAO een 25- jarig jubileum had bereikt, ontvangt de medewerker de bruto jubileumuitkering bij einde dienstverband.

Bijlage 28 Onderhandelingsresultaat Transavia Cabinepersoneel 2024 - 2026

Looptijd en salaris

1) **Looptijd**
De cao heeft een looptijd van 20 maanden, van 1 juli 2024 tot en met 28 februari 2026.

2) **Salaris**

Gedurende de looptijd van deze cao kent Transavia over de salarissen en de salarisschalen de volgende structurele kostencompenserende loonsverhogingen toe:

- 2% per 1 juli 2024 vanwege aanpassing Wet Minimum Loon (WML) per 1 juli 2024;

In het kader van de ophoging van het wettelijk minimum loon herijken we het loongebouw om meer afstand te creëren ten opzichte van het wettelijk minimum loon.

Voor alle medewerkers die op 1 oktober 2024 in dienst zijn wordt, met de salarisbetaling van oktober 2024, met terugwerkende kracht, het salaris inclusief alle looncomponenten die op grond van de cao mee stijgen met kostencompenserende loonsverhogingen, met ingang van 1 juli 2024 uitbetaald conform bovenstaand percentage.

Medewerkers die tussen 1 juli 2024 en 30 september 2024 uit dienst zijn getreden, ontvangen met de salarisbetaling van oktober 2024, met terugwerkende kracht, de nabetaling van het salaris inclusief alle looncomponenten die op grond van de cao mee stijgen met kostencompenserende loonsverhogingen met ingang van 1 juli 2024, conform bovenstaand percentage naar rato van de lengte van hun dienstverband.

- 2% per 1 oktober 2024;

Voor alle medewerkers die op 1 november 2024 in dienst zijn wordt, met de salarisbetaling van november 2024, met terugwerkende kracht, het salaris inclusief alle looncomponenten die op grond van de cao mee stijgen met kostencompenserende loonsverhogingen, met ingang van 1 oktober 2024 uitbetaald conform bovenstaand percentage.

Medewerkers die tussen 1 oktober 2024 en 31 oktober 2024 uit dienst zijn getreden, ontvangen met de salarisbetaling van november 2024, met terugwerkende kracht, de nabetaling van het salaris inclusief alle looncomponenten die op grond van de cao mee stijgen met kostencompenserende loonsverhogingen met ingang van 1 oktober 2024, conform bovenstaand percentage naar rato van de lengte van hun dienstverband.

- 1,5% per 1 januari 2025;
- 1,5% per 1 juli 2025;
- 2% per 1 januari 2026.

In bijlage 1 van dit protocol zijn de nieuwe salarisschalen opgenomen.

Indien de door het CBS vastgestelde 'Jaarmutatie afgeleide consumentenprijsindex' (jaarmutatie consumentenprijsindex; vanaf 1963 (cbs.nl) in december 2025 meer is dan 3% (t.o.v. december 2024), dan volgt per 1 januari 2026 een loonsverhoging ter hoogte van het verschil, met een maximum van 2%. In verband met het vaststellingsmoment van deze consumentenprijsindex wordt deze potentiële loonsverhoging uiterlijk per maart 2026 geïmplementeerd, met terugwerkende kracht per 1 januari 2026.

Indien de door het CBS vastgestelde 'Jaarmutatie afgeleide consumentenprijsindex' in februari 2026 meer is dan 0,33% t.o.v. december 2025, dan volgt per 1 maart 2027 een loonsverhoging ter hoogte van het verschil, met een maximum van 0,5%. In verband met het vaststellingsmoment van deze consumentenprijsindex wordt deze potentiële loonsverhoging uiterlijk per juni 2027 geïmplementeerd, met terugwerkende kracht per 1 januari 2027.

3) **Wettelijk minimum loon en aanpassing CA treden**
Als gevolg van de aanpassing van het wettelijk minimum loon worden met terugwerkende kracht per 1 juli 2024 de eerste 11 treden van de CA salarisschaal aangepast.
Trede CA1 1e seizoen wordt verhoogd naar € 2.450 en de onderlinge verhoudingen tussen de opvolgende treden van het CA schaal worden als volgt aangepast:

CA1 1e seizoen	€ 2.450,00
CA1 2e seizoen	€ 2.486,75
CA2	€ 2.524,05
trede 0	€ 2.561,91
trede 1	€ 2.600,34
trede 2	€ 2.639,35
trede 3	€ 2.678,94
trede 4	€ 2.719,12
trede 5	€ 2.759,91
trede 6	€ 2.801,31
trede 7	€ 2.843,33

Voor alle medewerkers die op 1 oktober 2024 in dienst zijn wordt, met de salarisbetaling van oktober 2024, met terugwerkende kracht, de aanpassing van de trede met ingang van 1 juli 2024 uitbetaald.

De laatste trede van de CA schaal en de treden van de PU (Boeing) schaal en PU Airbus schaal blijven ongewijzigd per 1 juli 2024, met uitzondering van de loonsverhoging zoals vermeld onder punt 2).

In bijlage 1 van dit protocol zijn de nieuwe salarisschalen opgenomen.

4) **CA2-Airbus schaal**
Invoering CA2-Airbus schaal
Met ingang van 1 juli 2024 wordt een Airbusschaal voor CA2's aan het loongebouw in Appendix 1A van bijlage 2 van de cao voor Cabinepersoneel toegevoegd. Deze schaal start ter hoogte van trede CA2 en loopt door tot en met trede 9.

De CA2-Airbusschaal ligt 2% hoger dan de CA-schaal geldend op 1 juli 2024, zoals die is opgenomen in de cao.

Promotie naar CA2-Airbus schaal
Nadat een CA2 de training voor het uitvoeren van de werkzaamheden op de Airbus heeft afgerond wordt de medewerker per de 1e dag van de maand waarin de laatste trainingsdag, inclusief de ervaringsvluchten, hebben plaatsgevonden, ingeschaald in de CA2-Airbusschaal. De medewerker steekt horizontaal over naar dezelfde trede in de CA2-Airbusschaal.

CA2's die reeds de Airbus training, inclusief de ervaringsvluchten, hebben afgerond, worden met de salarisbetaling van oktober 2024 met terugwerkende kracht per 1 juli 2024 ingedeeld in de CA2-Airbusschaal.

Training en senioriteit
Training van CA2's voor de Airbus vindt plaats afhankelijk van behoefte en op grond van de plaats op de volgordelijst. In de volgende twee gevallen kan worden afgeweken van de volgordelijst:

- Instructeurs en lijninstructeurs mogen met voorrang worden opgeleid onafhankelijk van hun plaats op de volgordelijst, zodat zij in staat zijn de Airbustraining te geven aan de overige cabinemedewerkers;

- CA2's die op grond van hun plaats op de volgordelijst in aanmerking zouden komen voor de training voor het uitvoeren van de werkzaamheden op de Airbus, maar vanwege hun standplaats de training op een later moment zullen volgen, worden ook ingeschaald in de CA2-Airbusschaal. Deze inschaling vindt plaats per de 1e dag van de maand waarin de laatste trainingsdag zou hebben plaatsgevonden als ze wel de training hadden gevolgd. De medewerker steekt horizontaal over naar dezelfde trede in de CA2-Airbusschaal.

5) **Loongebouw**

CA schaal
Per 1 juli 2024 wordt er 1 trede (trede 9) toegevoegd aan de CA schaal en de CA2 Airbus schaal.

PU schalen
Per 1 juli 2024 worden er 2 treden (trede 19 en 20) toegevoegd aan de PU Airbus schaal.

Met ingang van 1 januari 2025 wordt de PU (Boeing) schaal uit het loongebouw in Appendix 1A van bijlage 2 van de cao voor Cabinepersoneel verwijderd. Alle Pursers die zijn ingeschaald in de PU (Boeing) schaal worden vanaf dat moment ingeschaald in de PU Airbusschaal. De Purser steekt horizontaal over naar dezelfde trede in de PU Airbusschaal.

Compensatie PU Airbus
Pursers die vóór 1 januari 2025 zijn ingeschaald in de PU Airbusschaal ontvangen in december 2024 een eenmalige uitkering ter hoogte van twee maal het verschil tussen trede 16 en trede 17 van de PU Airbusschaal zoals van toepassing in december 2024, naar rato van het aantal maanden dat de Purser in de Purser Airbusschaal is ingedeeld en naar rato van het afgesproken contractpercentage in december 2024.

6) **Duurzame inzetbaarheid & vitaliteitsbudget**
Werknemers seizoen ontvangen met terugwerkende kracht over de jaren 2023 en 2024 een duurzaam inzetbaarheid- en vitaliteitsbudget ter hoogte van pro rata het aantal maanden dat zij aansluitend in dienst zijn geweest. De ingangsdatum van dit budget is 1 januari 2024. Het budget is twee jaar geldig, met uitzondering van het besteden aan een fiets (het budget mag maximaal eens in de drie jaar worden aangewend voor de aanschaf van een fiets).

Vanaf 2025 geldt dat de lengte van het dienstverband zoals bekend op de peildatum van 1 januari van het betreffende jaar, niet langer leidend is. Treedt de werknemer seizoen gedurende het kalenderjaar uit dienst bij werkgever en heeft werknemer seizoen meer aan budget besteed dan waar hij bij uitdiensttreding pro rata recht op heeft, dan wordt het te veel bestede budget verrekend met de eindafrekening.

7) **Eenmalige uitkering ter compensatie van maatregelen rondom inhuur**
Alle werknemers die op 30 september 2024 in dienst zijn ontvangen met de salarisbetaling van oktober 2024 een eenmalige uitkering van 4,5% van twaalfmaal het kale maandsalaris (het schaalsalaris zoals bedoeld in artikel 1.1 van bijlage 2 van de cao Transavia Cabinepersoneel) van september 2024, gebaseerd op het in september geldende contractpercentage en de afgesproken contractduur ter compensatie van de in dit protocol (artikel 26) beschreven maatregelen rondom inhuur.

Met ingang van 1 oktober 2024 wordt de barbox tot en met 28 februari 2026 tijdelijk opgehoogd naar 9%. Deze ophoging geldt ter compensatie van (mogelijk) gemiste barbox door de in dit protocol (artikel 26) beschreven maatregelen rondom inhuur.

8) **KLM-winstdelingsregeling**
Per 1 januari 2024 wordt de winstdelingsregeling voor medewerkers vallend onder de cao voor Cabinepersoneel vervangen door de huidige KLM-winstdelingsregeling. Dit wordt aangepast in het reglement zoals gepubliceerd op t-net.

De winstdelingstabel is gebaseerd op de operating margin, zijnde het Current Operating Income (COI) van de KLM-groep over een geheel boekjaar uitgedrukt als percentage van de jaaromzet van de KLM-groep. Voor bepaling van de COI van de KLM-groep zal deze regeling voor de medewerkers vallend onder de cao voor Cabinepersoneel worden uitgebreid met het Transavia-resultaat. De COI van de KLM-groep (inclusief Transavia) zal vervolgens met een factor 1,0482 worden verhoogd, voorafgaand aan de bepaling van het uitkeringspercentage.

Voor de afspraak met betrekking tot 'Verbetering Winstuitkering' zoals opgenomen in artikel 8 van het onderhandelingsresultaat Crisisprotocol cao Transavia Cabinepersoneel 2020-2022 zal 2024 gelden als eerste kalenderjaar na het beëindigen van de kredietfaciliteit en 2025 als tweede jaar. De factor 1,2 zal worden toegepast op de nieuwe winstdelingsregeling.

9) **Reiskostenvergoeding**
Per 1 januari 2025 bedraagt de vergoeding als tegemoetkoming in de kosten
woon-/werkverkeer € 0,21 per kilometer. Bijlage 4 van de cao zal hierop worden aangepast.

Verlof & vrije tijd

10) **Vakantietoewijzing per base**
Met ingang van vakantieplanning winter 2025/26 vinden vakantie- en vrije tijdtoewijzingen per base plaats. Binnen de base vindt toewijzing plaats op basis van senioriteit en prioriteitscijfer.

11) **Gegarandeerde verzoeken**
Vanaf medio 2025 zorgt Transavia voor een betere inzetbaarheid van de gegarandeerde verzoeken. Door de ruimte voor toekenning te verhogen en het aantal VE's dat voor een verzoek gebruikt mag worden op te hogen naar maximaal 10 per verzoek. Dit kan maximaal vier keer per jaar gedaan worden.

Met ingang van 1 januari 2026 wordt het aantal gegarandeerde verzoeken voor alle medewerkers als volgt verhoogd:

- voor medewerkers met een fulltime dienstverband: van 6 naar 8 (2 per kwartaal);
- voor medewerkers met een parttime dienstverband zonder vaste vrije dagen (werkzaam in blokken): naar rato van 8 (waarbij wordt afgerond naar boven);
- voor medewerkers uit doelgroep 2 met een parttime dienstverband met vaste vrije dagen: van 4 naar 6 (waarbij wordt afgerond naar boven).

Partijen monitoren het effect van bovenstaande aanpassingen in relatie tot de gewenste verbeteringen in het Regulier Overleg.

12) **Vakantieplanning**
Voor alle medewerkers die op of na 1 april 2023 op een eerste seizoenscontract in dienst (zijn ge)komen van Transavia ('Doelgroep 1') en in deeltijd werkzaam zijn, geldt dat een vakantieaanvraag uit minimaal 1 week (7 dagen) bestaat, bijvoorbeeld van zondag 22.00LT tot en met zondag 21.59LT. Kortere verlofperiodes kunnen worden aangevraagd middels Gegarandeerde Verzoeken.

13) **Aankoop VE vanuit Eindejaarsuitkering**
Met ingang van 1 januari 2025 is het mogelijk om vakantie-eenheden te kopen middels de Eindejaarsuitkering.

14) **VE en aansluittijd**
Met ingang van 1 oktober 2024 wordt een VE niet langer geplaatst in de extra aansluittijd van het rooster, waarmee de laatste VE die ingeleverd wordt start in de rust van de opdracht.

15) **Werkgroep Kerst- en Oud & Nieuw regeling en Ruilen van vluchtopdrachten**
Transavia en vakbonden richten een werkgroep op welke vanaf begin oktober 2024, gedurende de looptijd van de cao, gefaseerd onderzoek gaat doen naar een systematiek voor toekenning van vrij op Kerst en/of Oud en Nieuw en het ruilen van vluchtopdrachten. Ten aanzien van een Kerst- en Oud & Nieuw regeling wordt onder andere extern gekeken hoe dit bij andere airlines is ingeregeld en wordt een haalbare tijdslijn gemaakt voor de komende jaren of, hoe en wanneer welke stappen mogelijk kunnen zijn. Ten aanzien van het ruilen van vluchtopdrachten gaat de werkgroep onderzoek doen naar welke impact en mogelijkheden we zien als we ruilen na publicatie binnen roosters mogelijk willen maken. De werkgroep brengt advies uit aan cao-partijen.

16) **Uiterste afmeldtijd voor aanvang van vakantie**
Met ingang van 2 december 2024, zal wanneer een vakantie start met een weekend niet zijnde een vakantieweekend, maar wel onderdeel is van de vakantie, de uiterste afmeldtijd voor aanvang van de vakantie 18:00 uur LT zijn.

WRR

17) **Standby-reeks en single standby**
Met ingang van uiterlijk eind 2024 is het mogelijk om een single standby in te delen in het rooster. Hierdoor betreft een standby reeks een reeks van 1-4 standby's, die niet onderbroken mag worden door een andere opdracht. Er kan wel één dag zonder indeling (onbenoemde dag) deel uitmaken van deze reeks.

De definitie van een onbenoemde dag zal worden opgenomen in de cao en is als volgt: een onbenoemde dag is een dag waarop in het rooster voor publicatie geen activiteit is neergelegd. Een onbenoemde dag kan niet achteraf worden ingedeeld door Transavia, behalve als door een ziekmelding het rooster opnieuw moet worden ingedeeld.

Per WOP (werkperiode) wordt er maximaal 1 single standby ingedeeld.

Per roosterperiode van 28 dagen worden er maximaal 2 startende standby-reeksen ingedeeld.

Direct voorafgaand en direct na afloop van een standby-reeks van 4 standby's, met daarin een onbenoemde dag, worden geen opdrachten ingedeeld. Daarmee zal deze specifieke reeks maximaal 5 etmalen omvatten.

18) **Maximaal aantal standby's per 28 dagen**
Per uiterlijk eind 2024 worden er maximaal 8 standby's per roosterperiode van 28 dagen ingedeeld, naar rato van het contractpercentage. Afwijking is mogelijk ingevolge toepassing van artikel 6.2 van Bijlage 7 en na herstelmelding.

19) **Oproep uit standby voor een rotatie (layover):**
Bij een oproep uit standby voor een rotatie (layover) die een standby-reeks en gepubliceerde vlucht(en) en/of grondopdracht(en) overlapt, dient Transavia dit altijd aan de medewerker te vragen. Deze vraag kan bij voorkeur direct na afloop van een vlucht gesteld worden door middel van een SMS, en anders - bij voorkeur direct na afloop van een vlucht - middels telefonisch contact. Deze rotatie mag niet enkel d.m.v. een schedule change doorgegeven worden. De medewerker heeft geen verplichting om te reageren en mag deze rotatie weigeren, zonder opgaaf van redenen.

Partijen evalueren deze afspraak als vast agendapunt in het Regulier Overleg, en indien nodig wordt de werkwijze aangepast.

20) **Maximale diensttijd in geval van taxi en/of CBM**
Per 24 februari 2025 bedraagt in de roosterplanning een diensttijd met taxi en/of CBM niet meer dan 12 uren. De definitie van CBM zal worden opgenomen in de cao, inclusief op welke artikelen CBM van toepassing is.

21) **Compensatie Inhaal Rust (CIR) opsparen**
Per 4 november 2024 wordt de Compensatie Inhaal Rust (CIR) gebruikt voor de opbouw van VE's en wordt niet langer in het rooster geplaatst.

22) **Code Rood**
In geval van Code Rood als gevolg van politieke omstandigheden in een gebied waar Transavia op vliegt gaat Transavia met de bonden in gesprek over een passende en operationeel werkbare crewinzet. In geval van gegronde redenen kan een crewmember van zijn of haar vlucht gehaald worden in overleg met de UC. Indien de crewmember en UC niet tot overeenstemming kunnen komen, beslist de Lead Cabin Crew Management.

23) **Vertraging en standby**
Uiterlijk per 1 november 2024 kan er, als er sprake is van aansluittijd als gevolg van vertraging deze aansluittijd conform Bijlage 7 artikel 6.2.2^{e} niet worden aangewend voor nieuwe opdrachten. Uitzondering hierop is als de volgende opdracht een standby is. De begintijd van deze standby kan aangepast worden en start niet eerder dan na 14 uur rust.

24) **Layovers**
1. Vanaf 4 november 2024 zal er in Hurghada, Sharm-el-Sheikh, Marsa Alam, Amman en/of Tbilisi overnacht worden als er drie of meer keer per week op de betreffende bestemming wordt gevlogen; vluchten van/naar Hurghada Sharm-el-Sheikh, Marsa Alam, Amman en/of Tbilisi worden single stretch uitgevoerd.
2. Vanaf 4 november 2024 zal na een vlucht naar Hurghada, Sharm-el-Sheikh, Marsa Alam, Amman of Tbilisi een 'Niet Indeelbaar' volgen als er minder dan drie keer in de week op de betreffende bestemming gevlogen wordt.

25) **AOG (Aircraft On Ground)-vergoeding**
De AOG-vergoeding (een bedrag van EUR 100,- per bemanningslid) in geval van stranding op een buitenstation wordt per 1 augustus 2024 opgenomen in de cao Transavia Cabinepersoneel en stijgt mee met de structurele kostencompenserende loonsverhogingen opgenomen in de cao Transavia Cabinepersoneel.

26) **Interchange/externe inhuur**
Artikel 4.9 van de cao voor Cabinepersoneel wordt aangevuld met de volgende afspraak:
Transavia kan in de winterperiode tot en met 28 februari 2026 maximaal 5 interchanges tegelijkertijd inzetten, zonder voorafgaande toestemming van de vakorganisatie(s). De winterperiode wordt in dit kader gedefinieerd als de periode waarin cabinemedewerkers operationeel inzetbaar zijn van 1 november tot 1 april. Er zal geen sprake zijn van passeerbetaling.

Ouderenbeleid

27) **Ouderenbeleid**
In aanvulling op het bestaande ouderenbeleid worden gefaseerd voor 1 januari 2025 de volgende toevoegingen gedaan.

- De mogelijkheid van een opt-out in de winter naast de reeds bestaande opt-out;
- Maximaal drie opdrachten op een rij, daarna gevolgd door een NI;
- De mogelijkheid om standby of available in te delen. De oproep voor een standby kan niet eerder plaatsvinden dan 05:00 lt voor 55 – 60 jaar en niet eerder dan 05:30 uur voor 60 jaar en ouder. Ten aanzien van de oproep voor een standby de avond voorafgaand geldt bijlage 7, artikel 3.4a;
- Bovenstaand wordt tijdens implementatie, in overleg, verder gedefinieerd in de cao.

Partijen evalueren deze afspraak als vast agendapunt in het Regulier Overleg, en indien nodig wordt de werkwijze aangepast.

Per 1 juli 2024 is onderstaande van toepassing:

- 18 uurs regel
  - Transavia hanteert de regel zo dat er in de rostering fase niet op 18 uur wordt ingedeeld maar maximaal met 17 uur en 30 minuten. Daardoor blijft Transavia veel verder af van de grens en raken vertragingen veel minder het maximum van 18 uur;
  - Daarnaast zet Transavia de eindtijd op 00.30 in plaats van 00.59 waardoor vertragingen op einde dag minder snel de afmeldtijd laten overschrijden. De kans is hierdoor klein dat er nog overschrijdingen plaatsvinden. Indien die toch plaatsvinden vraagt Transavia in ruil voor bovenstaande diezelfde 30 minuten flexibiliteit terug en laten we kleine overschrijdingen van maximaal 30 minuten van de 18 uurs regel ook voor Transavia onbestraft;
  - Indien na de publicatie een wijziging van het rooster plaatsvindt (vlucht wordt andere vlucht of vlucht wordt een enkele standby), dan zou de nieuwe vlucht (de vlucht die wordt gepubliceerd of de vlucht die uit standby voortvloeit) aan de maximaal 18 uur in 2 dagen en de 01.00 lt afmelden regel moeten voldoen. Uitwijk naar 18.30 uur is mogelijk indien op dag 1 van een 2-daagse de vlucht vertraagd raakt en dit gevolgen heeft op de totale duur van de 2 dagen. Indien de medewerker voor dag 2 een andere opdracht krijgt, dient deze opdracht aan de 18 uurs en 01.00 afmelden regel te voldoen;
  - Mocht bij de eerste vlucht uit een tweedaagse door vertraging de optelsom van 18.30 uren overschreden worden, kan, in geval er niets meer aangepast kan worden, control 1 maal per 28 dagen afwijken van de 18 uurs regel of 01.00 lt en daarvoor 3 VE's uitkeren maar het schema ongewijzigd laten. Meer dan 1 maal afwijking betekent aanpassing van het rooster zodat het binnen het maximum van 18:30 uur past aan totale duty in 2 dagen;
  - Indien in de uitvoering de tweede vlucht in de tweedaagse vertraagd raakt valt dit onder het risico van een operationele verstoring.

Partijen hebben daarnaast afgesproken om gedurende de looptijd van de cao onderzoek te doen naar profielvoorkeuren binnen de doelgroep die gebruik kan maken van het ouderenbeleid. Er wordt uiterlijk in het laatste kwartaal van 2024 een uitvraag gedaan naar welke profielvoorkeuren er zijn binnen de ouderengroep. Indien daar een maakbare verdeling uitkomt wordt dit profiel verder uitgewerkt.

Ten slotte hebben partijen afgesproken om het gehele ouderenbeleid na een periode van zes maanden te evalueren.

Pensioen

28) **Pensioenpremie**

De werkgeverspremie wordt gedurende de looptijd van deze cao op twee momenten verhoogd. Met ingang van 1 juli 2024 wordt de werkgeverspremie ten behoeve van de pensioenopbouw van werknemers verhoogd van 11% naar 12 %. Met ingang van 1 juli 2025 wordt de werkgeverspremie ten behoeve van de pensioenopbouw van werknemers verder verhoogd van 12 % naar 13%.

Sociaal Plan

29) **Sociaal Plan**

Partijen hebben vastgesteld dat medewerkers op dit moment graag duidelijkheid en zekerheid willen hebben over wat er gebeurt als er eventueel boventalligheid ontstaat. Met de kennis van nu is dit overigens niet de verwachting op dit moment. Desalniettemin zijn partijen een Sociaal Plan overeengekomen dat structureel onderdeel uitmaakt van de cao om potentiële overtolligheid onder het vaste cabinekorps van Transavia te ondervangen. Dit Sociaal Plan is gelijk aan het Sociaal Plan dat onderdeel uitmaakte van cao 2020-2022.

29.1)**Fase 1 – beperken boventalligheid**

Afhankelijk van de situatie van Transavia op dat moment kan door Transavia een of meerdere van deze instrumenten worden ingezet.

De instrumenten om boventalligheid te beperken zijn:
1. Openstellen van een VVR
2. Pre-mobiliteitstermijn van 2 maanden voorafgaand aan de overtolligheidsdatum (als onderdeel van het WNW-traject zoals hieronder omschreven).

Transavia zal vooraf de vakbonden infomeren voordat zij tot aanbieding van de VVR aan de werknemer overgaat.

29.2)**Fase 2 – opheffen overtolligheid**

Overtolligheid wordt vastgesteld conform de methode die volgt uit de wet, zoals neergelegd in artikel 11 van de Ontslagregeling.

29.3)**Ontslag wegens bedrijfseconomische reden**

Uitgangspunt is beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden. De overtollige werknemer ontvangt van Transavia een keuze tussen begeleiding in een Werk-naar-Werk-traject of een Financiële Mobiliteit Regeling. De uiteindelijke keuze wordt opgenomen in een vaststellingsovereenkomst.

29.3.1)**Keuze 1. Begeleiding in een Werk-naar-Werk-traject**

De begeleiding in een Werk-naar-Werk-traject duurt maximaal 6 maanden resp. maximaal 9 maanden voor de werknemer van 55 jaar of ouder die op de overtolligheidsdatum minimaal 10 jaar in dienst is bij Transavia, waarbij dienstverbanden die elkaar opvolgen met minder dan 6 maanden meetellen voor de berekening van de lengte van het dienstverband. Het dienstverband wordt na 6 maanden beëindigd waarna de medewerker nog de wettelijke transitievergoeding ontvangt welke is gemaximeerd op 12 maandsalarissen.

29.3.2)**Keuze 2. Financiële Mobiliteit Regeling**

De Financiële Regeling Mobiliteit bedraagt een vergoeding die wordt betaald na inachtneming van de opzegtermijn uit de cao. De vergoeding bestaat uit de wettelijke transitievergoeding, gemaximeerd op 12 maanden en daarbovenop een aantal maandsalarissen op basis van het aantal dienstjaren op basis van onderstaande staffel:

0 t/m 5 dienstjaren 1 maandsalaris
6 t/m 10 dienstjaren 2 maandsalarissen
11 t/m 15 dienstjaren 3 maandsalarissen
16 t/m 20 dienstjaren 4 maandsalarissen
Vanaf 21 dienstjaren 5 maandsalarissen

29.4)**Maandsalaris**

4.1 Voor de berekening van het maandsalaris wordt aangesloten bij het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding.
4.2 Voor de berekening van de transitievergoeding en de FMR wordt het oorspronkelijke maandsalaris gehanteerd.

29.5)**Uitdiensttreding zonder wederzijds goedvinden**

Indien de boventallige werknemer het beëindigingsvoorstel niet binnen de daarvoor gestelde termijn accepteert, start Transavia een ontslagprocedure. Zodra toestemming voor ontslag is verleend, zegt Transavia de arbeidsovereenkomst op met inachtneming van de geldende opzegtermijn, verminderd met de proceduretijd (mits ten minste 1 maand resteert). In dat geval geldt ook ten aanzien van de vergoeding het wettelijke regime bij opzegging (het wettelijke regime betreft ten tijde van het maken van de afspraken de wettelijke transitievergoeding).

29.6)**Remplaçantenregeling**

Er is in deze fase sprake van een remplaçantenregeling. De remplaçantenregeling biedt de mogelijkheid voor iemand, uit dezelfde of een uitwisselbare functie, die niet overtollig is verklaard, om toch te kiezen voor een FMR of WNW-traject. Daarmee kan hij de overtolligheid overnemen van de medewerker die als laatste conform de wet overtollig is of zou zijn verklaard.

29.7)**Herplaatsing**

Indien binnen Transavia een passende functie, zoals bedoeld in artikel 9 van de Ontslagregeling, voorhanden is, heeft de overtollige medewerker voorrang boven niet-overtolligen. Daarnaast spant Transavia zich in voor een geschikte functie binnen de KLM Groep. Een geschikte functie is een functie die medewerker op basis van zijn werkervaring en opleiding vrijwel direct zou kunnen vervullen.

29.8)**Wederindiensttreding (terugkeergarantie)**

Indien binnen 5 jaar na uitdiensttreding als gevolg van overtolligheid een vacature ontstaat in dezelfde functie als de medewerker bekleedde voordat hij overtollig raakte of een lagere functie, mag medewerker hierop terugkeren op de standplaats waar een vacature is. De hiervoor bedoelde medewerker bij Transavia heeft bij vacatures in dezelfde functie of een lagere functie voorrang op externe kandidaten.

Deze terugkeergarantie geldt met behoud van senioriteit, functie, maximaal het contractpercentage bij uitdiensttreding en salarisschaal -en trede, met uitzondering van een eventueel van toepassing zijnde 757 toeslag en/of NF toeslag.

Voor voormalig werknemers herleven de afspraken rondom aanwending van het afbouwvolume zoals bedoeld in Bijlage 24, IIIA van de cao, als uitzondering op Bijlage 24 art.8b van de cao, zulks onder de volgende voorwaarden;

1. De voormalig werknemer keert op basis van de terugkeergarantie weer in dienst;
2. De voormalig werknemer bevond zich reeds in de afbouwfase van de afbouwregeling zoals bedoeld in III.A van Bijlage 24 van de cao;
3. Wegens de eerdere uitdiensttreding bestaat er niet langer recht op afwikkeling van het afbouwvolume voor vervroegde uittreding zoals bedoeld in III.B van Bijlage 24 van de cao;
4. Een eventueel resterend volume wordt volgens III.A van Bijlage 24 van de cao afgewikkeld.

De volgorde van terugkeer wordt bepaald op basis van omgekeerde anciënniteit: Wie het langst in dienst is geweest van Transavia mag als eerste terugkeren. De terugkeergarantie geldt niet voor medewerkers die gebruik hebben gemaakt van de VVR in de pre-mobiliteitsfase of van de remplaçantenregeling.

Een medewerker met terugkeergarantie bij Transavia, heeft voorrang ten aanzien van een passende functie op een medewerker van KLM.

Indien in de periode waarin bovengenoemde medewerkers de terugkeergarantie hebben, er geen sprake is van vacatures, maar Transavia voornemens is om cabinewerkzaamheden gedurende korte tijd (een periode van minder dan zes maanden) door externen uit te laten voeren bijvoorbeeld in het geval van een wetlease, bepalen partijen in overleg in hoeverre dit in lijn is met de afgesproken terugkeergarantie.

29.9)**Jubileumregeling**
Indien medewerker binnen drie jaar na de einddatum van zijn arbeidsovereenkomst (als gevolg van overtolligheid van dit Sociaal Plan) anders op grond van de CAO een 25- jarig jubileum had bereikt, ontvangt de medewerker de bruto jubileumuitkering bij einde dienstverband.

Procesafspraken

30) **Procesafspraak wetgeving ketenregeling**
Over de mogelijke wetgeving over onder andere het afschaffen/aanpassen van de ketenregeling hebben we in de cao 2023-2024 reeds de afspraak gemaakt om met elkaar in gesprek te gaan zodra dit wetsvoorstel van kracht is. Het wetsvoorstel is echter nog niet aangenomen. Partijen gaan, zodra het wetsvoorstel van kracht is, met elkaar in gesprek over de impact hiervan op onze cao.

31) **Procesafspraak rolling roster publicatie**
De huidige manier van roosteren is telkens 4 weken vooruit 2 weken voor aanvang van het rooster te publiceren. Om beter met alle veranderingen en uitdagingen van de huidige tijd om te kunnen gaan én om voor de medewerkers een meer constant rooster te kunnen maken, onderzoeken partijen, nadat duidelijk is wanneer de CMS vervanging plaatsvindt, de mogelijkheid tot een rolling roster publicatie in het nieuwe roostersysteem.