COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

KLM CARGO-VLIEGERS

1 maart 2025 tot en met 28 februari 2027

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

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST		Blz.
PERSONEELSBELEID		2
Hoofdstuk 1	Definities	4
Hoofdstuk 2	Werkingssfeer	6
Hoofdstuk 3	Verplichtingen van partijen	7
Hoofdstuk 4	Verplichtingen van werkgever als partij	10
Hoofdstuk 5	De dienstbetrekking	14
Hoofdstuk 6	Verplichtingen samenhangende met de dienstbetrekking	16
Hoofdstuk 7	Plaats van de werkzaamheden	20
Hoofdstuk 8	Werk- en rusttijden	21
Hoofdstuk 9	Vakantie en verlof	22
Hoofdstuk 10	Financiële regelingen	23
Hoofdstuk 11	Bijstand, onderzoeken en beroep	27
Hoofdstuk 12	Disciplinaire maatregelen	28
Hoofdstuk 13	Slotbepalingen	29
BIJLAGEN VAN DE C.A.O.		
Bijlage 1	Arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd	30
Bijlage 2	Salarisregeling	32
Bijlage 3	Betaling bij arbeidsongeschiktheid	37
Bijlage 3A	Re-integratie bij arbeidsongeschiktheid	38
Bijlage 4	Vergoedingsregeling woon-werkverkeer	39
Bijlage 5	Onkostenvergoeding bij verblijf buiten de standplaats	46
Bijlage 6	Ziekte en ziektekosten tijdens verblijf buiten Nederland	52
Bijlage 7	Werk- rust- en vrijetijdsregeling	53
Bijlage 8	Regeling indelingsverzoeken	68
Bijlage 9	Vakantieregeling	69
Bijlage 10	Regeling buitengewoon verlof	73
Bijlage 11	Stationeringsregeling	75
Bijlage 12	(Hotel)accommodatie	80
Bijlage 13	Overtolligheidsregeling	85
Bijlage 14	Regeling uniformkleding	88
Bijlage 15	Regeling militaire dienst	89
Bijlage 16	Regeling vlieg- en molestrisico	90
Bijlage 17	Bekwaamheid voor de functie	93
Bijlage 18	Loopbaanregeling	95
Bijlage 19	Periodiek beraad	105
Bijlage 20	Regeling vergadertijd	106
Bijlage 21	Opleidingen ten behoeve van derden inclusief route-training	107
Bijlage 22	Beroepsregeling	108
Bijlage 23	Disciplinaire maatregelen	109
Bijlage 24	Pensioenovereenkomst	112
Bijlage 25	Aangepaste productie	120
Bijlage 26	Overige & tijdelijke afspraken	123
Bijlage 27	Zwangerschapsregeling	125
Bijlage 28	Arbeid en Zorg	126
Bijlage 29	Loopbaanbegeleiding en promotietraject Eerste Officieren	128
Bijlage 30	Gebruik vluchtgegevens en onderzoek naar veiligheidsvoorvallen	131
Bijlage 31	E-learning	138
Bijlage 32	Vervoer bemanningsleden	140
Addendum 1	Personele bezetting	141

1. De Koninklijke Luchtvaartmaatschappij N.V., gevestigd en kantoorhoudende te Amstelveen,

verder aangeduid als "KLM"

en

2. De Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers, gevestigd te Badhoevedorp,

verder aangeduid als "werknemersorganisatie"

en

3. Het Alternatief Voor Vakbond, gevestigd te Leidschendam,

verder aangeduid als “werknemersorganisatie”

- Overwegende dat het ondernemingsdoel voor de verwezenlijking waarvan iedere werknemer -voorzover zulks in het kader van zijn functie in zijn vermogen ligt- medeverantwoordelijkheid draagt, onder andere omvat het nastreven van een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, zodat daardoor de basis wordt gelegd voor onder andere het veilig stellen van de werkgelegenheid en de bestaanszekerheid van de werknemers als integrerend onderdeel van een verantwoord sociaal beleid in de ruimste zin.

- In aanmerking nemende dat het specifieke karakter van het bedrijf een grote mate van flexibiliteit vereist, zowel van werkgevers- als van werknemerszijde, hetgeen een daaraan aangepaste inzetbaarheid vraagt.

- In aanmerking nemende dat het personeelsbeleid een wezenlijk onderdeel is van het ondernemingsbeleid en uitgaat van de persoonlijke waardigheid van de mens en onder meer ten doel heeft het scheppen van een arbeidsklimaat waarin de werknemer de gelegenheid heeft zich in het belang van zichzelf en van de onderneming te ontplooien.

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

- Deze cao KLM Cargo-vliegers wordt beschouwd als opvolgende cao van de “cao voor vliegers Martinair Holland N.V.”. In de formalisering hiervan, zal KLM deze wijzigingen doorgeven aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

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

A. <u>ten aanzien van primaire arbeidsvoorwaarden</u>

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

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

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

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

4. een pensioenregeling, die ten aanzien van de oudendag, weduwen en wezen en invaliditeit voor de daarvoor in aanmerking komende medewerkers passende voorzieningen bevat, waarbij ernaar zal worden gestreefd dat de ontwikkeling en de bescherming van deze pensioenen zoveel mogelijk rekening zal houden met de ontwikkeling van de salarissen van de werknemers;

5. goede overige sociale voorzieningen;

B. <u>ten aanzien van arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen</u>

1. het zoveel mogelijk door eigen werknemers uitvoeren van werkzaamheden, werkgever eigen, die in het bedrijf van en in opdracht van werkgever worden verricht en zullen worden verricht;

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

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

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

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

6. mogelijkheden van beroep voor de werknemer, die meent niet conform de omschreven rechtspositie behandeld te zijn;

7. het bevorderen van een grote mate van bedrijfsveiligheid en het voorkomen van voor de gezondheid niet aanvaardbare, nadelige en/of schadelijke arbeidsomstandigheden;

8. het streven naar ergonomisch verantwoorde arbeidsomstandigheden.

C. <u>ten aanzien van de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen in de onderneming</u>

1. zoveel mogelijk eigen verantwoordelijkheid en bevoegdheid voor de werknemer in de uitvoering van zijn taak, waarbij hem ruimte wordt geboden voor advies over en inspraak in zaken die tot de directe werksituatie behoren;

2. het benutten van de mogelijkheden, die de Wet op de Ondernemingsraden en het Reglement Ondernemingsraad van de onderneming bieden, zowel voor wat betreft de Ondernemingsraad zelf, als-mede 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 werknemer inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;

verklaren - het vorenstaande als uitgangspunt beschouwend - de navolgende
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TE ZIJN AANGEGAAN.

HOOFDSTUK 1 - DEFINITIES

Artikel 1.1 - Aanwijzen/aanwijzing

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

Artikel 1.2 - Arbeidsongeschiktheid

Lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid naar de normen van de Ziektewet respectievelijk WIA voor de uitoefening van de functie, dan wel het verlies van het Bewijs van Bevoegdheid als gevolg van een medische keuring.

Artikel 1.3 - Detachering

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

Artikel 1.4 - Dienstreis

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

Artikel 1.5 - Freelance krachten

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

Artikel 1.6 - Functie

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

Artikel 1.7 - Interchange

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

Artikel 1.8 - 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 kwaad 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 een of meer onbevoegden afgedwongen controle over het vliegtuig of over de bemanning

Artikel 1.9 - Nederland

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

Artikel 1.10 - Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 1.11 - Overplaatsing

Wijziging van de standplaats binnen Nederland.

Artikel 1.12 - Salaris

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

Artikel 1.13 - Standplaats

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

Artikel 1.14 - Stationering

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

Artikel 1.15 - Werknemer

De vlieger als zodanig in dienst bij KLM of Martinair en tewerkgesteld bij Martinair Holland N.V.[1], niet zijnde freelance kracht.

Artikel 1.16 – Passeerbetaling

De gezagvoerdersbetaling die een eerste officier – die als zodanig in die functie tewerkgesteld blijft- ontvangt op basis van horizontale verschuiving van de in bijlage 2 artikel 2.2 CAO genoemde schalen.

Artikel 1.17 – Werkgever[2]

Martinair Holland N.V. en Koninklijke Luchtvaartmaatschappij N.V.

[1] AVV laat zich met het ondertekenen van deze cao expliciet niet uit over deze vraag of de term ‘tewerkgesteld bij Martinair’ correct is.
[2] De vliegers die vallen onder deze cao hebben een arbeidsovereenkomst met KLM N.V. en KLM N.V. is dan ook hun werkgever. Gelet op de historische ontwikkeling van deze cao verwijst ‘werkgever’ in deze cao op dit moment echter soms naar Martinair Holland N.V. en soms naar KLM N.V., al naar gelang de context en (mogelijke) verantwoordelijkheid. Partijen zullen de cao-tekst actualiseren en daar per bepaling een verwijzing opnemen naar de aldaar relevante partij. Totdat deze actualisatie is afgerond luidt de definitie van ‘werkgever’ echter als opgenomen in deze bepaling, hetgeen dus niet afdoet aan het feit de vliegers die vallen onder deze cao in dienst zijn van KLM N.V.
Deze definitie is niet relevant voor het antwoord op de vraag of mogelijk de cao voor KLM-vliegers op vleugelvliegtuigen van toepassing is op de werknemers (zie ook de ‘disclaimer’ in artikel 4.14 van deze cao).

HOOFDSTUK 2 - WERKINGSSFEER

Artikel 2.1 - Algemeen

2.1.1. De bijlagen van de CAO zijn deel van de CAO.

2.1.2. De CAO geldt voor de werknemers als omschreven in Artikel -1.15.

Artikel 2.2 - Beperkte werkingssfeer

2.2.1. Werkgever en de werknemersorganisatie kunnen, nadat hierover in overleg overeenstemming is bereikt, afwijken van de bepalingen van de CAO in de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in de bepalingen van de bijlage(n) van de CAO, -waar zulks uitdrukkelijk als mogelijkheid is vermeld.

2.2.2. Voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd:
(a) van een jaar of langer zijn de artikelen 4.9, 4.11, 5.3, 5.4 en 10.10 en de bijlagen 13 en 18 niet van toepassing.
(b) korter dan een jaar zijn de artikelen 4.9, 4.11, 5.3, 5.4 en 10.10 en de bijlagen 13 en 18 niet van toepassing.

Artikel 2.3 - Hardheid

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

Artikel 2.4 - Onvoorziene gevallen

Indien de toepassing van deze cao

(a) op een individuele werknemer voor deze of andere werknemers,

(b) voor een groep van werknemers,

of,

(c) voor werkgever

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

Artikel 2.5 - Internering en dergelijke

Indien de werknemer, die ter uitvoering van een hem door werkgever gegeven opdracht of een tot zijn functie behorende taak buiten Nederland verblijft, zijn werkzaamheden niet kan verrichten als gevolg van internering, gijzeling, gevangenschap, en dergelijke, zal de positie van de werknemer geen wijziging ondergaan, dan nadat in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie daaromtrent
overeenstemming is bereikt, waarbij de normen van het Nederlands recht zullen gelden.
Het bovenstaande geldt onverminderd het gestelde in de artikelen 7:677 juncto 7:678 B.W.

HOOFDSTUK 3 - VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN

Artikel 3.1 - Overleg

3.1.1.

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

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

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

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

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

Artikel 3.2 - Non-discriminatie

Werkgever en de werknemersorganisatie verbinden zich bij de toepassing van de CAO niet te discrimineren naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke staat en het al dan niet lid zijn van een werknemersorganisatie, noch naar het bekleden en uitoefenen van een functie in deze organisatie of optreden als lid van de Ondernemingsraad en/of één zijner organen.

Artikel 3.3 - Faciliteiten ten behoeve van de werknemersorganisatie

3.3.1. Werkgever zal aan de werknemersorganisatie een aantal mandagen beschikbaar stellen ten behoeve van-activiteiten van de werknemersorganisatie, zoals nader bepaald in Bijlage 20.

3.3.2. Met inachtneming van het gestelde in punt 1. zal werkgever:

(a) er aan mede werken dat de werknemer belast met een taak in de werknemersorganisatie deze taak kan verrichten;
(b) werknemer in staat stellen deel te nemen aan door de werknemersorganisatie of overkoepelende organisatie(s) –zoals bijvoorbeeld IFALPA en ITF- ingestelde onderzoeken; één en ander onverminderd het gestelde in Artikel 6.3 en voor zover de dienstuitvoering niet wordt geschaad.

3.3.3. Indien de werknemersorganisatie dit wenst, zal werkgever de door de organisatie opgegeven contributies en/of premies van collectieve verzekeringen van het salaris van de leden/werknemers inhouden en aan de betreffende organisatie afdragen. De werknemersorganisatie draagt zorg voor de voor 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.

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

Artikel 3.4 - Geschillen

3.4.1. 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.

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

3.4.3. Wanneer één van de partijen tijdens het in punt 3.4.2 bedoelde overleg meent, dat een dergelijke 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.

3.4.4. Binnen vijf dagen na ontvangst van de in punt 3.4.3 genoemde kennisgeving zullen partijen in overleg treden over de vorming van een scheidsgerecht.

3.4.5.

(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 3.4.4. genoemde termijn van vijf dagen partijen geen overeenstemming hebben bereikt over de samenstelling van een scheidsgerecht zal een scheidsgerecht worden gevormd van vijf leden, die als volgt worden benoemd:
    (1) Op verzoek van de meest gerede partij benoemt de President van de Arrondissementsrechtbank te Amsterdam drie leden, een vierde lid onder de ontbindende voorwaarde dat de benoeming van dat lid vervalt, indien werkgever een arbiter benoemt overeenkomstig het sub 3.4.5(a)(2) bepaalde en een vijfde lid onder de ontbindende voorwaarde dat de benoeming van dat lid vervalt, indien de werknemersorganisatie een arbiter benoemt overeenkomstig het sub 3.4.5(a)(2). bepaalde.
    De verzoekende partij zendt onverwijld aan de andere partij een afschrift van zijn verzoek aan de President.
    (2) Binnen een week na verzending van bovengenoemd afschrift van het verzoek aan de President kan ieder van beide partijen een lid benoemen, waarvan kennis wordt gegeven aan de wederpartij alsmede aan voornoemde President.

3.4.6.

(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 beslissing geven zonder ieder van beide partijen gelegenheid te hebben gegeven zich te doen horen en ten minste een schriftelijke conclusie in te dienen. Bij de behandeling van het geschil kunnen partijen zich door gemachtigden doen vertegenwoordigen en door personen te hunner keuze doen bijstaan.
(b) De leden van het scheidsgerecht oordelen als goede mannen naar billijkheid en doen, indien het scheidsgerecht uit meer dan één lid bestaat, bij meerderheid van stemmen uitspraak. De beslissing is met redenen omkleed. Zij wordt schriftelijk ter kennis van partijen gebracht. De leden van het scheidsgerecht zijn gemachtigd de duur van hun last te verlengen, indien hun dit noodzakelijk voorkomt.
(c) Het scheidsgerecht bepaalt bij zijn beslissing in welke verhouding de kosten door partijen moeten worden gedragen.
(d) De uitspraak van het scheidsgerecht is bindend voor partijen alsmede voor de individuele werknemer wiens rechten of belangen bij het geschil waren betrokken en zal ter kennis worden gebracht van de werknemers op de wijze zoals dit bij wijziging van een collectieve arbeidsovereenkomst ingevolge de Artikelen 4 en 5 van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst dient te geschieden.
Indien tussen werkgever en de werknemersorganisatie een geschil bestaat met betrekking tot een onderwerp, dat in de voor andere categorieën werknemers afgesloten CAO(s) gelijk of gelijkwaardig is geregeld, zullen werkgever en de werknemersorganisatie de bij de andere CAO(s) binnen de onderneming betrokken werknemersorganisatie(s) inlichten.

Artikel 3.5 - Geheimhouding

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

HOOFDSTUK 4 - VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER ALS PARTIJ

Artikel 4.1 - Uitreiking CAO

Werkgever verbindt zich tot het digitaal ter beschikking stellen van de cao en zal op verzoek van de werknemer een gedrukt exemplaar van de CAO uitreiken.

Artikel 4.2 - Interne overlegorganen

Werkgever zal, al naar gelang daar behoefte aan is, er aan medewerken dat interne overlegorganen worden ingesteld en zinvol kunnen functioneren. Eén en ander zal in voorkomende gevallen via de Ondernemingsraad nader worden uitgewerkt.

Artikel 4.3 - Overzicht sociale ontwikkelingen

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

Artikel 4.4 - Vacatures

Werkgever verbindt zich, zo mogelijk, alvorens over te gaan tot bekendmaking buiten het bedrijf, 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 in-diensttreding

Werkgever zal geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met werknemer sluiten, dan nadat (toekomstige) werknemer daartoe vlieg medisch is goedgekeurd.

Artikel 4.6 - Besmet werk

4.6.1.
- (a) Werkgever verbindt zich de werknemer geen werkzaamheden te doen overnemen, die niet meer worden verricht of stagneren ten gevolge van een arbeidsconflict bij een andere werkgever, dan nadat hierover met de werknemersorganisatie overleg is gepleegd.
- (b) Indien echter deze werkzaamheden door de werknemers van de andere werkgever ten behoeve van werkgever werden verricht, is de werknemer, zo hem zulks wordt opgedragen, gehouden deze werkzaamheden, mits buiten het bedrijf van bedoelde andere werkgever, te verrichten.

4.6.2. Werkgever verbindt zich de werknemer geen werkzaamheden te doen overnemen, die niet meer worden verricht of stagneren tengevolge van een arbeidsconflict bij werkgever, dan nadat hieromtrent met de werknemersorganisatie van betrokkene overleg is gepleegd. Werkgever is niet verplicht dit overleg te plegen, indien tussen werkgever en de werknemersorganisatie een georganiseerd arbeidsconflict bestaat.

4.6.3. Werkgever verbindt zich geen extra of afwijkende werkzaamheden te doen verrichten, die arbeidsconflicten bij andere luchtvaartmaatschappijen kunnen beïnvloeden, dan nadat hierover met de werknemersorganisatie overleg is gepleegd; hieronder vallen niet de reeds voor het ontstaan van het arbeidsconflict gecontracteerde vluchten of series van vluchten of andere gecontracteerde werkzaamheden van werkgever.

Artikel 4.7 - Personeel van derden en freelance krachten

4.7.1. Onverkort andere terzake gemaakte afspraken tussen werkgever en de werknemersorganisatie en met inachtneming van het gestelde in artikel 3.1, zal werkgever slechts gebruik maken van personeel van derden (niet zijnde luchtvaartmaatschappijen) en freelance krachten, indien:
- (a) er voorzienbaar (gezien bijvoorbeeld duur, frequentie en/of onregelmatigheid) zodanige inzetbehoeften bestaan, dat het niet verantwoord is hiervoor andere (toekomstige) werknemers aan te trekken;
- (b) dit noodzakelijk is om de gevolgen van onvoorziene gevallen en calamiteiten op te vangen;
- (c) werknemers van de vereiste kwalificatie niet op een andere wijze kunnen worden aangetrokken;
- (d) door afkeuring(en) of langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer(s) tijdelijk een tekort aan medewerkers met de vereiste kwalificatie(s) bestaat.

4.7.2. Werkgever zal bij gebruikmaking van in lid 1. bedoeld(e) personeel en krachten er voor zorg dragen, dat:
(a) promoties van reeds in dienst zijnde personeel niet worden belemmerd;
(b) indienstneming van medewerkers voor onbepaalde tijd, hetgeen, indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven, volgens de geldende regels zou hebben plaatsgevonden, daardoor niet wordt belemmerd.

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

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

Artikel 4.8 - Interchange

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

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

4.8.3. Indien naar tijd gemeten, de marktsituatie en/of de concurrentiepositie geen ruimte tot overleg vooraf laat in de gevallen waarin dit ingevolge 4.8.2.(b). t/m (e). zou dienen plaats te vinden, verplicht werkgever zich de werknemersorganisatie zo spoedig mogelijk achteraf in te lichten en eventuele gevolgen voor de betrokken werknemers in overleg te regelen.

4.8.4. Werkgever zal de werknemersorganisatie maandelijks inzicht verstrekken, van de in de voorgaande maand uitgevoerde en in de komende periode (IATA winter/zomerseizoen) te verwachten interchange-operaties.

4.8.5. Het is werkgever toegestaan op commerciële basis jaarlijks structureel vliegtuigen met bemanningen in te huren onder de navolgende voorwaarden:
(a) Deze inhuur bedraag maximaal 5% per kalenderjaar van de blokuren, gebaseerd op het aantal blokuren gevlogen in het voorafgaande kalenderjaar met eigen productiemiddelen.
(b) Gedurende de periode van inhuur zal er geen sprake zijn van overtolligheid.
(c) Werkgever zal ter compensatie voor de in lid 5a genoemde inhuur, passeerbetaling doen toekomen aan de meest seniore eerste officieren op basis van het voor het kalenderjaar geplande inhuurpercentage. Aan het eind van het kalenderjaar zal het definitieve inhuurpercentage worden vastgesteld, waar in geval er een hoger percentage blijkt te zijn dan begroot met terugwerkende kracht passeerbetaling aan de daarvoor in aanmerking komende eerste officieren zal worden gegeven.
(d) Ter bepaling van het aantal passeerbetalingen is het aantal gezagvoerders-FTE"s van het voorgaande kalenderjaar maatgevend. Het aantal passeerbetalingen zal worden bepaald door het door werkgever gebruikte interchangepercentage.
(e) Voor passeerbetaling in aanmerking komende meest seniore eerste officieren zijn de eerste officieren die:
(1) nog geen gezagvoerdersbetaling ontvangen;
(2) hebben geboden op een gezagvoerdersfunctie;
(3) tot het promotietraject zijn toegelaten door de Promotiecommissie of na het doorlopen van deze evaluatie een positief advies van het Hoofd Vliegdienst hebben ontvangen.

Voorbeeld:
Stel, kalenderjaar 2016: blokuren 120.000 uur, aantal benodigde gezagvoerders FTE's 210. Het is Martinair toegestaan 5% van 120 duizend uur in te huren = maximaal 6.000 blokuur. Indien Martinair voor kalenderjaar 2017 plant op 5000 blokuur inhuur (is 4,166% van 120.000), genereert dit 9 passeerbetalingen (zijnde 4.166% van 210 gezagvoerders FTE's = 8,75) gedurende het gehele kalenderjaar.
Mocht achteraf blijken dat Martinair 5.500 blokuren heeft ingehuurd, dan zal met terugwerkende kracht vanaf 1 januari voor (4,58% x 210 = 9,6) 10 eerste officieren passeerbetaling worden betaald.

Artikel 4.9 - Overtolligheid

4.9.1. De werkgever verbindt zich geen beslissing te nemen ter zake van overtolligheid van vliegers dan na overleg met de werknemersorganisaties. Onverkort de wettelijke rechten van de ondernemingsraad, zullen de werknemersorganisaties in eerste instantie als het advies-uitbrengend orgaan worden beschouwd.

4.9.2. Door de werkgever wordt vastgesteld welk overschot op korte en/of lange termijn bestaat. Indien naar het oordeel van de werkgever tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet worden overgegaan, zal dit plaatshebben op de voorwaarden als vastgelegd in Bijlage 13.

Artikel 4.10 – Veiligheid

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

Artikel 4.11 - Herplaatsing

4.11.1. Werkgever zal de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden, bij zijn overgang naar de WIA voorzover hij dit wenst en daartoe -naar oordeel van werkgever- binnen het bedrijf mogelijkheden aanwezig zijn, tewerkstellen in een functie die hij nog in staat is -rekening houdend met geschiktheid en opleiding- te vervullen tegen de voor de betreffende functie geldende arbeidsvoorwaarden zal zijn.

4.11.2. Werkgever verbindt zich de werknemer, die niet (meer) kan voldoen aan de (bekwaamheids)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, waarbij tevens zal worden bezien of, en in hoeverre aanpassing van de arbeidsvoorwaarden zal plaatsvinden.

4.11.3. Werkgever verbindt zich de werknemer wiens werkzaamheden niet meer behoeven te worden verricht als gevolg van inkrimping van (een deel van) het bedrijf, reorganisatie of voortschrijdende technische ontwikkeling, zo mogelijk -dit ter beoordeling van werkgever- een andere functie aan te bieden, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met geschiktheid en opleiding en waarbij de gevolgen voor het inkomen en andere arbeidsvoorwaarden in overleg zullen worden geregeld.

4.11.4. Werkgever verbindt zich de ex-werknemer, wiens dienstbetrekking werd beëindigd op grond van arbeidsongeschiktheid en aan wie een invaliditeitspensioen vanwege de pensioenvoorziening en/of een WAO/WIA-uitkering werd toegekend, indien deze uiterlijk binnen 4 jaar na de toekenning, wegens beëindiging van de arbeidsongeschiktheid vervalt, en de ex-werknemer hierom verzoekt, zo mogelijk, welke mogelijkheid met de werknemersorganisatie zal worden besproken, wederom een functie als vlieger aan te bieden met inachtneming van zijn oorspronkelijke senioriteit, dan wel een andere functie in het bedrijf aan te bieden, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met geschiktheid en opleiding. Voorts verbindt werkgever zich de (ex-)werknemer, die binnen 2 jaar na de ingang van een WAO/WIA-uitkering wederom arbeidsgeschikt voor zijn functie wordt verklaard, dan wel op grond van het gestelde in bijlage 18 zijn plaats op de senioriteitslijst heeft behouden of herkregen, voor zover dit tijdstip ligt binnen de oorspronkelijke contractperiode, indien de werknemer zulks verzoekt, een functie als vlieger aan te bieden met inachtneming van zijn oorspronkelijke senioriteit.

Artikel 4.12 – Opleidingscapaciteit ten behoeve van derden

Werkgever zal opleidingscapaciteit kunnen aanbieden ten behoeve van derden op een vliegtuigtype in gebruik bij de werkgever volgens het gestelde in bijlage 21 van deze cao.

Artikel 4.13 - Commerciële samenwerking op het gebied van vracht

In het geval van een intensieve commerciële samenwerking, bijvoorbeeld een joint venture (JV) op het gebied van (main deck) vracht zal de werkgelegenheid van de Martinair (vracht)vlieger, gemeten in ATKF Full Freighter op de routes behorend tot het JV gebied, door Martinair beschermd worden c.q. minimaal behouden blijven. In geval van een voorgenomen intensieve samenwerking in dit kader zal de VNV in een vroegtijdig stadium geïnformeerd en betrokken worden.
Ten aanzien van de groei zal een gebalanceerde verdeling in overleg tussen Martinair en VNV worden overeengekomen voordat de commerciële samenwerking in werking treedt.

Artikel 4.14 - Juridische bescherming

KLM en werknemersorganisaties komen overeen dat indien onherroepelijk in rechte komt vast te staan dat de cao voor KLM-vliegers op vleugelvliegtuigen (hierna: KLM Cockpit-cao) (al dan niet met terugwerkende kracht) van toepassing is op één of meer vliegers die onder de werkingssfeer van de cao voor KLM-vliegers tewerkgesteld bij Martinair (hierna: de cao KLM Cargo-vliegers) valt/ vallen, de toepassing van de cao KLM Cargo-vliegers op deze vlieger(s) eindigt met ingang van de door de rechter vastgestelde datum dat hij/ zij onder de KLM Cockpit-cao valt/vallen. In dat geval is en blijft de KLM Cockpit-cao (eventueel met terugwerkende kracht) op hem/ hen van toepassing vanaf het door de rechter vastgestelde moment en vanaf het moment dat de uitspraak onherroepelijk is, ongeacht of de betreffende vlieger(s) wel of niet lid is/ zijn of lid is/ zijn geweest van een vakbond.

HOOFDSTUK 5 - DE DIENSTBETREKKING

Artikel 5.1 - De individuele arbeidsovereenkomst

Het aangaan of verlengen van een dienstbetrekking tussen werkgever en werknemer wordt vastgelegd in een individuele arbeidsovereenkomst volgens het model in bijlage 1.

Artikel 5.2 - Aanvang, duur en einde van de dienstbetrekking

5.2.1. De dienstbetrekking vangt aan op de in de aanstellingsbevestiging vermelde datum.

5.2.2. De dienstbetrekking wordt -met inachtneming van een proeftijd van 2 maanden- aangegaan voor:
(a) onbepaalde tijd, of
(b) een in de aanstellingsbevestiging vermelde duur.
Contracten voor bepaalde tijd zullen slechts in overleg met de werknemersorganisatie tot stand komen.

5.2.3. De diensttijd wordt gerekend vanaf de datum van de laatste indiensttreding van de werknemer, tenzij in overleg tussen werkgever en werknemersorganisatie of ingevolge deze CAO anders wordt bepaald.
Ten aanzien van werknemers van wie het vorig dienstverband wegens overtolligheid of arbeidsongeschiktheid werd beëindigd, zal de diensttijd met betrekking tot de diverse regelingen in overleg tussen werkgever en werknemersorganisatie worden geregeld. Een dergelijke afwijking wordt vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.

5.2.4.
(a) De arbeidsovereenkomst eindigt op de in de wet geregelde of uit de wet voortvloeiende wijzen van beëindiging waarbij voor zowel de werknemer als de werkgever een opzegtermijn geldt van 2 maanden en tevens, zonder dat daartoe opzegging is vereist, op de datum welke in de pensioenregeling als verplichte pensioendatum respectievelijk de (nieuwe) pensioendatum voortvloeiend uit Bijlage 25 is vastgesteld, tenzij, onder bepaalde voorwaarden, tussen werkgever en de werknemersorganisatie een andere datum is overeengekomen.
(b) Ingeval van ononderbroken volledige arbeidsongeschiktheid wordt de arbeidsovereenkomst, met inachtneming van de wettelijke regels terzake, beëindigd met ingang van het derde jaar van volledige arbeidsongeschiktheid.

5.2.5. Op de datum waarop de dienstbetrekking vijf jaar heeft geduurd en de werknemer nog niet het theoretisch deel van het examen voor het ATPL (A) met gunstig resultaat heeft afgelegd, kan werkgever overgaan tot beëindiging van de dienstbetrekking.

5.2.6. Een dienstbetrekking voor bepaalde tijd en een voortgezette dienstbetrekking voor bepaalde tijd eindigen door het verstrijken van de termijn, waarvoor de betreffende arbeidsovereenkomst werd aangedaan, zonder dat daartoe voorafgaande opzegging is vereist. Een (voortgezette) dienstbetrekking voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd.

Artikel 5.3 - Senioriteit

Promotie, tewerkstelling op type, demotie, stationering en heraanstelling na ontslag tengevolge van overtolligheid of arbeidsongeschiktheid zullen plaatsvinden overeenkomstig de senioriteit van de werknemer, volgens regels vastgelegd in bijlage 18.

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

Artikel 5.6 - Aangepaste productie

De werknemer kan een verzoek indienen voor aangepaste productie, één en ander met inachtneming van het gestelde in bijlage 25.

HOOFDSTUK 6 - VERPLICHTINGEN SAMENHANGENDE MET DE DIENSTBETREKKING

Artikel 6.1 - Gedrag

De werknemer zal tijdens de dienstuitvoering en -voorzover dit redelijkerwijs van hem kan worden verlangd- tijdens verblijf op een buitenstation de belangen van werkgever behartigen en bevorderen. Voorts zal de werknemer zich zodanig gedragen, dat de goede naam en de belangen van werkgever en haar werknemers niet worden geschaad.

Artikel 6.2 - Handboeken en voorschriften

6.2.1. Werkgever draagt er zorg voor de werknemer via publicaties, handboeken en dergelijke regelmatig de informatie, ook ten aanzien van van belang zijnde van overheidswege gegeven voorschriften, te verschaffen die hij nodig heeft om in zijn dienstbetrekking goed te functioneren.

6.2.2. Werknemer moet er voor zorgen op de hoogte te blijven van de hem verstrekte informatie als omschreven in 6.2.1. Voorts is hij gehouden de hem gegeven voorschriften en instructies terzake van zijn dienstuitvoering op te volgen.

Artikel 6.3 - Geheimhouding

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

Artikel 6.4 - Gebruik alcohol, en dergelijke

Onverminderd hetgeen terzake wettelijk is geregeld, draagt de werknemer er zorg voor al datgene na te laten dat een zodanige ongunstige invloed op zijn lichamelijke en/of geestelijke gesteldheid heeft, dat hij zijn functie niet naar behoren kan verrichten dan wel in zijn dienstuitvoering de veiligheid in gevaar brengt. In het bijzonder dient de werknemer bij de aanvang van zijn dienstuitvoering vrij te zijn van invloeden van voorafgaand gebruik van alcohol, (genees)middelen met verdovende werking, drugs, en dergelijke.
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

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

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

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

Artikel 6.6 - Aansprakelijkheid

6.6.1. Van werkgever tegenover de werknemer:

(a) Schade aan of vermissing van goederen of bezittingen, die eigendom zijn van of in gebruik zijn bij de werknemer, zal door werkgever uitsluitend worden vergoed, indien werknemer aantoont dat de schade respectievelijk vermissing een direct gevolg is van de dienstuitvoering en dat het goederen betreft, waarvan het redelijk wordt geacht dat de werknemer deze bij zich heeft, mits de werknemer aantoont, dat hij het redelijkerwijs mogelijke heeft gedaan om de beschadiging of vermissing te voorkomen. Indien werknemer op uitdrukkelijk verzoek van werkgever van zijn eigen auto gebruik maakt ter uitvoering van een dienstopdracht, zal werkgever in voor werknemer gunstige zin van dit artikel afwijken, tenzij bij de toekenning van een vergoeding uitdrukkelijk de eventuele schade aan de auto is uitgesloten. Schaden, die tot het normaal als aanvaardbaar beschouwde risico van de functie en vermissingen die tot het als normaal aanvaardbaar beschouwde risico van de werknemer behoren, alsmede schade aan of vermissing van een de werknemer toebehorend of bij hem in gebruik zijnde voertuig, vallen niet onder de onderhavige aansprakelijkheid.

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

   De tijd in opdracht van werkgever doorgebracht buiten de standplaats wordt -ook al wordt geen dienst verricht- geacht te behoren tot de dienstuitvoering.

(c) Voor noodzakelijke aanschaffing van goederen in verband met tijdens dienstuitvoering buiten de standplaats (eventueel tijdelijk) vermiste bagage zal een vergoeding van 50% worden toegekend, waarmee bij eventuele schadevergoeding, genoemd in 6.6.1(a) rekening zal worden gehouden.

(d) Vermiste goederen, die 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 6.6.1(a) vindt plaats op basis van reparatiekosten c.q. vervangingswaarde onder toepassing van afschrijving.
   Onder "vervangingswaarde onder toepassing van afschrijving" wordt verstaan de nieuwprijs op het tijdstip van vermissing c.q. beschadiging onder aftrek van afschrijving voor de tijd dat het te vervangen artikel in gebruik is geweest.

6.6.2. Van de werknemer tegenover werkgever:
Werkgever zal de werknemer, mits dit onmiddellijk aan werkgever heeft gemeld, niet aansprakelijk stellen voor schade, respectievelijk vermissing van hem door werkgever in gebruik of bewaring gegeven goederen, tenzij één en ander te wijten is aan opzet, grove schuld of grove nalatigheid van de werknemer of werknemer in strijd heeft gehandeld met het gestelde in Artikel 6.5.

6.6.3. Van werknemer tegenover derden:

(a) De werkgever zal de werknemer civielrechtelijk vrijwaren tegen aanspraken van derden ter zake van schade en/of letsel veroorzaakt door de wijze van dienstuitvoering van de werknemer, behalve ten aanzien van schade en/of letsel veroorzaakt met een werknemer toebehorend of bij hem in gebruik zijnde, werkgever niet toebehorend, voertuig, dat werknemer niet op uitdrukkelijk verzoek van werkgever gebruikt

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

Artikel 6.7 - Personeelsgegevens

6.7.1. Werknemer is gehouden werkgever onverwijld in kennis te stellen van elke wijziging van zijn burgerlijke staat, gezinssamenstelling, nationaliteit, huisadres, telefoonnummer, adres van diegene die in geval van nood moet worden ingelicht en militaire status en de daarvoor benodigde formaliteiten te vervullen. Financiële nadelen voor werkgever voortvloeiend uit niet naleven van dit voorschrift zullen op de betreffende werknemer worden verhaald, financiële nadelen voor de werknemer zijn niet voor rekening van werkgever.

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

6.7.3. De werknemer kan-op zijn verzoek, inzage krijgen in zijn persoonlijk dossier.

Artikel 6.8 - Onderzoek kleding en bagage

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

Artikel 6.9 - Legitimatie

Werknemer is gehouden tijdens de dienstuitvoering de aan hem uitgereikte legitimatiebewijzen zichtbaar 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 werknemer is gehouden de door werkgever voorgeschreven dienst- en uniformkleding en andere uitrustingsstukken op de voorgeschreven wijze te dragen en te onderhouden één en ander met inachtneming van het gestelde in Bijlage 14.

Artikel 6.11 - Bekendmaking, enzovoort op bij werkgever in gebruik zijnde terreinen respectievelijk in gebouwen bij werkgever in gebruik

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

Artikel 6.12 - Medische keuring, onderzoek, inentingen

6.12.1. De werknemer is gehouden zich ook tussentijds te onderwerpen aan een medische keuring of onderzoek door een Aero Medical Centre (AeMC), indien werkgever dit noodzakelijk acht in verband met de uitoefening van de functie. Bij vermoeden van besmettingsgevaar is werkgever gerechtigd een gericht onderzoek dienaangaande te laten plaatsvinden. In bovengenoemde gevallen is de werknemer gehouden aan een dergelijk(e) keuring of onderzoek mede te werken.

6.12.2. De kosten van de wettelijk voorgeschreven keuringen en de kosten van de van bedrijfswege noodzakelijk geachte medische keuringen en onderzoeken zijn voor rekening van werkgever evenals de voor de dienstuitvoering noodzakelijke of gewenste inentingen. Werkgever zal er aan meewerken dat werknemer tijdig kan voldoen aan de wettelijk voorgeschreven medische keuringen. Werknemer is zelf verantwoordelijk voor het tijdig doen plaatsvinden van de vereiste inentingen, waarover werkgever hem de noodzakelijke informatie zal verstrekken.

6.12.3. Over de uitslag van een medisch(e) keuring of onderzoek zal werknemer de werkgever zo spoedig mogelijk inlichten.

Artikel 6.13 - Verrichting werkzaamheden

De werknemer is gehouden de werkzaamheden, die tot zijn functie behoren naar beste vermogen te verrichten. *Indien bijzondere omstandigheden buiten de standplaats daartoe aanleiding geven wordt van de werknemer verwacht dat hij ook andere werkzaamheden verricht die in verband met zijn functie als redelijk kunnen worden aangemerkt.*

Artikel 6.14 - Nevenfuncties binnen het bedrijf van werkgever

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

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

Artikel 6.15 - Nevenarbeid en inkomen

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

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

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

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

6.15.5. Het is werknemer behoudens toestemming van werkgever, niet toegestaan reclame te maken of mee te werken aan reclame voor andere bedrijven of instellingen met dezelfde producten en/of doelstellingen, indien hierbij op enigerlei wijze verband met werkgever of de dienstbetrekking van werknemer aanwezig is, behoudens het gestelde in Artikel 3.3.

Artikel 6.16 - Vrijwilligerswerk en dergelijke

Het is de werknemer niet toegestaan zonder uitdrukkelijke toestemming van werkgever een vrijwillige verbintenis aan te gaan bij de Nationale Reserve, Reserve Politie, Vrijwillige brandweer en soortgelijke in- stellingen, waarbij een verplichte opkomst tot de mogelijkheden behoort

Artikel 6.17 - Militaire dienst

De werknemer, die een oproep voor het vervullen van militaire dienstplicht ontvangt, dient werkgever hiervan onverwijld in kennis te stellen. Indien het bedrijfsbelang in het geding is, zullen werkgever en werknemer gezamenlijk bezien of de mogelijkheden om vrijstelling of uitstel te bewerkstelligen zullen worden benut. De regeling in geval van militaire dienst is vermeld in bijlage 15.

Artikel 6.18 - Mobilisatie

Werkgever zal in geval van mobilisatie en een daar mede gelijk te stellen oproeping in militaire dienst van alle dan wel een gedeelte der strijdkrachten of een daarmee gelijk te stellen dan wel gepaard gaande oproeping en dergelijke met de werknemersorganisatie in overleg treden over de te treffen regeling voor de opgeroepen werknemers

HOOFDSTUK 7 - PLAATS VAN DE WERKZAAMHEDEN

Artikel 7.1 - Standplaats

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

Artikel 7.2 - Stationering

Stationering zal met inachtneming van de vereiste type-, c.q. versiekwalificaties als volgt plaatsvinden:

(a) op basis van vrijwilligheid, in volgorde van senioriteit en bij toerbeurt;
(b) indien er niet voldoende vrijwilligers zijn, na overleg met de werknemersorganisatie, door aanwijzing in omgekeerde volgorde van senioriteit en bij toerbeurt; één en ander met inachtname van het gestelde in bijlage 11.

Artikel 7.3 - Overplaatsing

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

Artikel 7.4 - Detachering

7.4.1.

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

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

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

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

HOOFDSTUK 8 - WERK- EN RUSTTIJDEN

Artikel 8.1 - Werk- en rusttijden

8.1.1. De regeling voor werk, rust en vrije tijd is vermeld in Bijlage 7.

8.2.2. Bij het vaststellen van de onder 1. bedoelde regeling wordt uitgegaan van het principe van de 40-urige werkweek.

8.1.3. De werknemer wordt tewerkgesteld met inachtneming van de bepalingen van bijlage 7.

Artikel 8.2 - Indelingsverzoeken

De werknemer heeft het recht om jaarlijks een aantal indelingsverzoeken bij werkgever in te dienen. De regeling van één en ander is vastgelegd in bijlage 8.

HOOFDSTUK 9 - VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 9.1 - Vakantie

9.1.1. Werknemer heeft recht op vakantie, waarvan de duur en de wijze van opneming is vermeld in bijlage 9.

9.2.2. Met de wensen van de werknemer met betrekking tot de aanvangsdatum van zijn vakantie zal rekening worden gehouden.

9.1.3. Gedurende de vakantiedagen heeft de werknemer aanspraak op salaris en blijft het gestelde in Artikel 10.9 van toepassing.

9.1.4. Opbouw van vakantiedagen in de situatie van arbeidsongeschiktheid vindt volledig plaats.

9.1.5. Opname van vakantiedagen tijdens arbeidsongeschiktheid komt volledig ten laste van het saldo vakantiedagen. Werkgever maakt hierbij geen verschil in wettelijke of bovenwettelijke dagen.

Artikel 9.2 - Buitengewoon verlof

9.2.1. De werknemer heeft aanspraak op buitengewoon verlof ter gelegenheid van bijzondere gebeurtenissen zoals geregeld in bijlage 10, zulks onder uitsluiting van het gestelde in artikel - 7:629 B.W.

9.2.2. Gedurende buitengewoon verlof heeft de werknemer aanspraak op salaris en blijft het gestelde in Artikel 10.9 van toepassing.

Artikel 9.3 - Non-activiteit op verzoek van de werknemer

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

9.3.2. Gedurende een zodanige non-activiteit, zullen de Artikelen 6.2, 6.13, 8.1, 8.2, 9.1, 9.2 en 10.1 t/m 10.4 niet van toepassing zijn.

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

Artikel 9.4 - Openbare ambten

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

Artikel 9.5 - Vrije tijd bij pensionering

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

Artikel 9.6. - Zwangerschapsregeling

De werknemer heeft recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof conform de regeling van bijlage 27 van deze CAO.

Artikel 9.7 - Arbeid en Zorg

De werknemer heeft recht op ouderschapsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof en kortdurend zorgverlof conform de regeling van bijlage 28 van deze cao

HOOFDSTUK 10 - FINANCIËLE REGELINGEN

Artikel 10.1 - Salaris

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

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

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

Artikel 10.2 - Vakantietoeslag

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

Artikel 10.3 - Vervoer naar en van het werk

Met inachtneming van het gestelde in Bijlage 4, is het vervoer op de standplaats voor rekening van de werknemer. Buiten de standplaats is vervoer naar en van het werk voor rekening van werkgever.

Artikel 10.4 - Betaling bij arbeidsongeschiktheid

Onder uitsluiting van het terzake bepaalde in artikel 7:629 B.W., gelden voor de werknemer bij arbeidsongeschiktheid de voorzieningen als vermeld in bijlage 3.

Artikel 10.5 - Ziekte en ziektekosten tijdens verblijf buiten Nederland

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

Artikel 10.6 - Vergoedingen bij verblijf buiten de standplaats

De werknemer zal gedurende zijn verblijf buiten de standplaats, ingevolge dienstopdracht, ter dekking van de kosten van dat verblijf een verblijfsvergoeding worden toegekend, op de wijze als vastgesteld in de overlegvergadering van artinair in overeenstemming met het bepaalde in bijlage 5.

Artikel 10.7 - Vergoedingen bij werken in vrije periode

Indien werknemer op verzoek van werkgever in zijn vrije periode een vluchtopdracht uitvoert, heeft werknemer recht op compensatie zoals vermeld in bijlage 7.

Artikel 10.8 - Voorziening bij overlijden

10.8.1. Bij overlijden van de vlieger zal aan de rechthebbende(n) een uitkering worden verstrekt volgens de regelen bij de wet gesteld, met dien verstande dat de uitkering 3 x het maandsalaris, dat de vlieger laatstelijk rechtens toekwam, zal bedragen. De weduwe/weduwnaar, geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer op basis van een notarieel verleden samenlevingscontract woont, of bij ontstentenis van deze de gezamenlijke minderjarige wezen, worden in dit verband als rechthebbenden beschouwd.

10.8.2. Bij ontstentenis van de in de wet genoemde personen zal een uitkering gelijk aan 2 x het maandsalaris, dat de vlieger laatstelijk rechtens toekwam, worden verstrekt aan de personen aan wie de vlieger ten tijde van zijn overlijden periodiek een vaste bijdrage in de kosten van levensonderhoud betaalde. Geschiedde dit aan meer dan één persoon dan wordt de uitkering gelijkelijk onder hen verdeeld.

10.8.3. Bij ontstentenis van de personen genoemd in de wet en onder punt 2 zal een uitkering gelijk aan 1x het maandsalaris, dat de vlieger laatstelijk rechtens toekwam, worden verstrekt aan de gezamenlijke erfgenamen van de vlieger, voor zover dit natuurlijke personen zijn.

10.8.4. Indien de vlieger ten tijde van zijn overlijden in opdracht van de werkgever buiten Nederland verblijft, is de werkgever bereid, op verzoek van degene(n) die zij daartoe gerechtigd acht, het stoffelijk overschot op haar kosten en zo spoedig mogelijk naar Nederland te doen vervoeren, voor zover deze kosten niet door een verzekering zijn gedekt.

10.8.5. Bij overlijden van de werknemer zal betaling van hem nog toekomende saldi van vakantiedagen en premiedagen en betaling van eventueel andere de werknemer nog toekomende uitkeringen of vergoedingen aan de in 10.8.1 vermelde personen c.q. -dit ter beoordeling van werkgever- aan de in 10.8.2 bedoelde personen plaatsvinden.

10.8.6. Indien in geval van vermissing van een vlieger, waarbij geen wettig bewijs van overlijden bestaat, toch met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid moet worden aangenomen, dat de vlieger is overleden, zullen de werkgever en de werknemersorganisatie in overleg hun standpunt bepalen.

Onder toepassing van artikel 7: 674 BW wordt de overlijdensuitkering verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nabestaanden terzake van het overlijden van de vlieger op grond van een wettelijke ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering toekomt."

Artikel 10.9 - Pensioenen

10.9.1 Tenzij deelname aan de pensioenovereenkomst en/of zijn voorregeling in deze cao of voor de inwerkingtreding van deze cao is uitgesloten of ingevolge afspraken tussen werkgevers- en werknemersorganisaties niet mogelijk is, komt er tussen de werkgever en de werknemer door ondertekening van de arbeidsovereenkomst een pensioenovereenkomst tot stand. De volledige pensioenregeling voor de werknemers is beschreven in Bijlage 24 Pensioenovereenkomst.

10.9.2 De inhoud van de pensioenovereenkomst en wijzigingen daarin wordt door Martinair en de VNV in overleg vastgesteld.

10.9.3 De uitwerking van de inhoud van de pensioenovereenkomst in een reglement zal plaatsvinden conform de uitvoeringsovereenkomst tussen Martinair en de VNV.

10.9.4 In geval van non-activiteit bij militaire dienst zal, en in geval van non-activiteit als bedoeld in Artikel 9.4, kan met betrekking tot de pensioenregeling een nadere regeling tussen werkgever en werknemer worden getroffen.

Artikel 10.10 - Molestrisico

Ten aanzien van de werknemer die overlijdt of blijvend arbeidsongeschikt wordt als een direct of indirect en een toevallig of opzettelijk gevolg van molest, waarmee hij in en/of door de dienst wordt geconfronteerd, geldt de regeling als vermeld in bijlage 16.

Artikel 10.11 - Voorzieningen bij niet voldoen aan gewijzigde bekwaamheidseisen

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

Artikel 10.12 – Winstdelingsregeling KLM

(1) Aan de vlieger wordt vanaf 1 januari 2023 jaarlijks een winstafhankelijke variabele beloning toegekend op basis van onderstaande winstdelingstabel via lineaire interpolatie.

(2) De uitkering uit hoofde van deze winstdelingsregeling vindt plaats aan alle op 31 december van enig jaar in dienst zijnde KLM-vliegers tewerkgesteld bij Martinair en wordt berekend over 12 maal het op 31 december van enig jaar geldende maandsalaris c.q. ziekengeld of uitkering volgens bijlage 3 van het jaar waarover de winstdelingsuitkering plaatsvindt.

(3) In geval van indiensttreding, beëindiging van de actieve dienst, non-activiteitsperioden (ingevolge art. 6.17 of art. 9.3) of overgang naar een ander deeltijdpercentage in de periode van 1 januari t/m 31 december van het jaar waarover de winstdelingsuitkering wordt bepaald, wordt de winstdelingsuitkering naar rato berekend en uitbetaald op basis van het aantal dagen in actieve dienst dan wel naar rato van het deeltijdpercentage op 31 december.

De uitkering is niet pensioengevend. Uitbetaling vindt plaats in april met het aprilsalaris van het daaropvolgende boekjaar.

Bij uitdiensttreding (anders dan door overlijden of pensionering) geldt voorts dat een winstdelingsuitkering slechts wordt toegekend indien de medewerker in de referentieperiode gedurende tenminste 3 maanden in actieve dienst is geweest.

(4) Winstdelingstabel:

Operating margin t/m 3.7%	Uitkering 0%
Operating margin van 3.7 tot 11.3%	Uitkering lineair van 0 tot 20%
Operating margin >11.3%	Uitkering 20%

Operating margin, zijnde het Current Operating Income van de KLM-groep (excl. Transavia) over een geheel boekjaar (inclusief IFRS pensioenasset) uitgedrukt als percentage van de jaaromzet van de KLM-groep (excl. Transavia) conform de geldende boekhoudkundige regels en goedgekeurd door de externe accountant.

(5) IFRS

a. De winstdeling over 2023 en de jaren daarna wordt bepaald op basis van de gerapporteerde “Adjusted income from operating activities (as per Air France KLM Group reporting)” van de KLM-groep (exclusief Transavia). Hierop vindt een correctie plaats voor de interestlasten van operational leases (‘interest on lease debt’) van de KLM-groep (exclusief Transavia). De correctie gaat structureel plaatsvinden.

b. Daarnaast komen partijen overeen dat, in geval van toekomstige nieuwe boekhoudkundige (IFRS-) aanpassingen (en/of technische aanpassingen vanuit de externe accountants van KLM) de winstdeling, indien dit een effect heeft op de regeling, in overleg zal worden herijkt teneinde op een materieel vergelijkbaar resultaat uit te komen zoals de in de andere KLM-domeinen overeengekomen winstdelingsregeling in de cao-protocollen 2015-2017, tenzij gezamenlijk anders wordt besloten. KLM zal de vakbonden in voorkomende gevallen zo spoedig mogelijk op de hoogte stellen van relevante boekhoudkundige aanpassingen.

c. De in dit artikel genoemde technische correctie zal van toepassing zijn op voorwaarde dat deze correctie bij de vier KLM cao-domeinen (KLM-grondpersoneel, KLM-cabinepersoneel, KLM-vliegers en KLM Cargo-vliegers) gelijk wordt toegepast.

(6) Uitbetaling van de winstdeling vindt naar keuze van KLM volledig netto of deels netto en deels bruto plaats. De hoogte van de netto-uitkering wordt bepaald op basis van het maximaal fiscaal toelaatbare bedrag dat netto mag

worden uitbetaald. Dit bedrag wordt gebruteerd en vervolgens in mindering gebracht op de bruto winstdeling. Het eventuele restant wordt bruto uitbetaald.

Voorwaardelijk hierbij is dat voor vliegers minimaal een gelijk (netto) besteedbaar bedrag met deze regeling resteert als bij reguliere bruto uitbetaling van de winstdeling. Vliegers wordt tot vijf jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de winstuitkering plaatsvond de gelegenheid geboden zich te melden bij KLM indien zij van mening zijn dat ze door de (gedeeltelijke) netto uitbetaling financieel nadeel leiden. De vlieger dient dit schriftelijk aan KLM te motiveren.

KLM zal uiterlijk drie maanden na kennisgeving de aannemelijkheid van het nadeel hebben vastgesteld. Indien wordt vastgesteld dat er een financieel nadeel is voor de vlieger, zal KLM dit volledig aan de betreffende vlieger vergoeden bij de eerstvolgende salarisuitbetaling na vaststelling door KLM. Bij discussies hierover kan de vlieger de AVV of VNV benaderen om tot een passende oplossing te komen.

In afwijking van bovenstaande zullen vliegers die op het moment van uitbetaling van de winstdelingsregeling bij KLM geregistreerd zijn als belastingplichtig in het buitenland, de winstdelingsregeling in het geheel als bruto uitkering ontvangen. De intentie is dat als gevolg van deze afspraak geen andere beperkingen van (WKR-gerelateerde) budgetten voor de vliegers zullen optreden.

HOOFDSTUK 11 - BIJSTAND, ONDERZOEKEN EN BEROEP

Artikel 11.1 - Onderzoek naar voorvallen

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

11.1.2. De werknemer zal tijdig tevoren schriftelijk voor het gehoor worden uitgenodigd, waarbij hem tevens het karakter van het onderzoek zal worden meegedeeld. Bij de uitnodiging voor het gehoor wordt de aanleiding voor het gehoor, de mogelijkheid van bijstand en de gang van zaken tijdens en na het gehoor (mogelijke vervolg-trajecten) aangegeven.

11.1.3. Van het gehoor wordt een verslag opgesteld dat uiterlijk zeven dagen na het plaatsvinden ter ondertekening voor akkoord aan de werknemer wordt toegezonden. De werknemer heeft het recht het verslag te corrigeren op feitelijke onjuistheden. Tevens wordt bij de toezending aangegeven of er een, en zo ja welk, vervolgtraject zal worden ingezet.

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

Artikel 11.2 - Onderzoek naar bekwaamheid voor de functie

Indien werkgever twijfelt of de werknemer voldoet of nog voldoet aan de voor de functie gestelde bekwaamheidseisen, zal werkgever hiernaar een onderzoek instellen, dat zal geschieden volgens de procedure vastgelegd in bijlage 17, in welke bijlage ook consequenties nader zijn geregeld.

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 30.

Artikel 11.4 - Gebruik gegevens Flight Data Recorders Flight Data Monitoring Systems

De gegevens ontleend aan een Flight Data Recorder en/of een Cockpit Voice Recorder en/of soortgelijke systemen zullen door of namens de werkgever met betrekking tot het functioneren van werknemer uitsluitend worden gebruikt zoals geregeld in bijlage 30.

Artikel 11.5 - Beroepsregeling

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

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

HOOFDSTUK 12 - DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

Artikel 12.1 - Disciplinaire maatregelen

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

HOOFDSTUK 13 - SLOTBEPALINGEN

Artikel 13.1 - Looptijd van de CAO

De cao treedt in werking op 1 maart 2025 en eindigt op 28 februari 2027.

Artikel 13.2 - Wijzigingen gedurende de looptijd

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

Artikel 13.3 - Einde looptijd

Werkgever en de werknemersorganisatie zullen voor de afloopdatum overleg plegen over voortzetting c.q. wijziging van de CAO. Zij zullen ernaar streven om voor 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 werkgever en/ of de werknemersorganisatie door middel van een aangetekend schrijven aan de wederpartij met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden, de onderhavige CAO opzeggen tegen het einde van de looptijd als vermeld in Artikel 13.1.

Artikel 13.5 - Overgangsbepalingen

Alle op het tijdstip van inwerkingtreding van de CAO bestaande regelingen verliezen hun geldigheid, voor zover hun onderwerp in de CAO wordt geregeld, behoudens in die gevallen waarin door werknemer of groepen van werknemers verworven rechten zouden worden aangetast, voor zover deze rechten schriftelijk zijn gemeld binnen 6 maanden nadat deze CAO voor de eerste maal in werking is getreden.

Aldus overeengekomen op 6 mei 2026 en getekend,

KLM KONINKLIJKE LUCHTVAARTMAATSCHAPPIJ N.V.

ALTERNATIEF VOOR VAKBOND

VERENIGING NEDERLANDSE VERKEERSVLIEGERS

Artikel 5.1 CAO

BIJLAGE 1 - ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR (ON)BEPAALDE TIJD

MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST

Model – Arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd

A R B E I D S O V E R E E N K O M S T

De ondergetekenden:

I. MARTINAIR N.V., gevestigd te Schiphol, verder aangeduid als "Martinair",

en

II.
.....
....., geboren te ..... op
....., verder aangeduid als "werknemer",

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan.

Artikel 1
Martinair neemt werknemer in haar dienst als vlieger, welke dienstbetrekking werknemer aanvaardt.

Artikel 2
De dienstbetrekking vangt aan op ..... en is aangegaan voor (on)bepaalde tijd. Deze arbeidsovereenkomst treedt slechts in werking indien uiterlijk op de dag voorafgaand aan de datum vermeld na “aanvang dienstverband” door de bevoegde instantie een “verklaring van geen bezwaar” zoals bedoeld in de Wet veiligheidsonderzoeken is afgegeven.

Artikel 3
Op werknemer zijn van toepassing de bepalingen van de van tijd tot tijd geldende Collectieve Arbeidsovereenkomst voor vliegers Martinair-Holland N.V.

Artikel 4
Op de arbeidsovereenkomst is conform artikel 5.2.2 van de cao een proeftijd van twee maanden van toepassing.

Artikel 5
De opzegtermijn bedraagt conform artikel 5.2.4. van de cao twee maanden voor zowel werkgever als werknemer.

Artikel 6
Naast de in artikel 5.2 van de cao genoemde wijzen van dienstbeëindiging neemt de dienstbetrekking een einde op de in de wet geregelde of uit de wet voortvloeiende wijzen van beëindiging (*).

Het behalen door werknemer van de opleiding (Type Rating Qualification Course) door middel van het met goed gevolg afleggen van het bijbehorende skill test examen is noodzakelijk voor het kunnen uitvoeren van de arbeidsovereenkomst.

De dienstbetrekking wordt derhalve aangegaan onder de ontbindende voorwaarde dat de werknemer binnen de daarvoor gestelde termijn - welke behoudens overmacht maximaal zes maanden na indiensttreding bedraagt- er niet in geslaagd is, het examen behorend bij zijn opleiding (Type Rating Qualification Course) met goed gevolg te voltooien (**). De dienstbetrekking eindigt in dat geval – zonder dat daartoe opzegging is vereist - zes maanden na aanvang dienstverband.

Voorbeeld: Indien de werknemer op 1 januari 2019 in dienst treedt en bovengenoemd examen niet uiterlijk op 1 juli 2019 met goed gevolg heeft afgelegd, eindigt zijn arbeidsovereenkomst per 1 juli 2019.

(*) Een grond voor beëindiging van de dienstbetrekking kan bijvoorbeeld (maar niet uitsluitend) zijn het onvoldoende functioneren of een gebrekkige samenwerking van de werknemer tijdens de opleiding (inclusief de route training) en het niet succesvol afronden van de routetraining binnen zes maanden na aanvang dienstverband.

(**) Enkel in het geval de termijn van zes maanden niet gehaald kan worden door een reden die in de invloedssfeer van Martinair ligt (bijvoorbeeld, doch niet limitatief, de simulator en/of instructeurs of examinatoren zijn niet tijdig beschikbaar) is bovenstaande termijn niet van toepassing.

Artikel 7

De dienstbetrekking wordt aangegaan tegen een salaris € ..... per maand.

Artikel 8

Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in duplo opgemaakt en ondertekend te

Schiphol, ...

MARTINAIR HOLLAND N.V.: WERKNEMER:

Artikel 10.1 CAO
Artikel 10.2 CAO

BIJLAGE 2 - SALARISREGELING

2.1. Salarissen

2.1.1. Algemeen
Het maandsalaris wordt vastgesteld aan de hand van de schaal met periodieken, zoals vermeld in 2.2.1.

2.1.2. Aanvangssalaris na indiensttreding
Het aanvangssalaris van een nieuwe werknemer wordt bepaald op basis van onderstaande tabel, waarbij de verschillende ervaringseisen cumulatief zijn en een nieuwe werknemer maximaal een aanvangssalaris periodiek 5 kan krijgen. Afhankelijk van aanwezige ervaring bij indiensttreding wordt de werknemer ingeschaald op periodiek 1, 2, 3, 4 of 5.

Periodiek 1	Standaard aanvangssalaris
Periodiek +1	Werknemer in het bezit van een geldig praktisch ATPL
Periodiek +1	Werknemer in het bezit van een geldige typebevoegdheid A330/350 of B747-400
Periodiek +1	Werknemer voldoet aan de ervaringseisen voor gezagvoerder (4000 uur gevlogen als groot totaal waarvan 2500 uur op meermotorige turbojet aangedreven vliegtuigen met een MTOM ≥ 30.000 kg)
Periodiek +1	Werknemer heeft meer dan 500 uur aantoonbare gezagvoerderservaring op meermotorige turbojet aangedreven vliegtuigen met een MTOM ≥ 30.000 kg

Voor werknemers in dienst getreden vanaf 1 januari 2024 zal, in afwijking van hetgeen bepaald is in Bijlage 2 artikel 2.1.2 en 2.1.3 van de cao 2024-2025 met terugwerkende kracht bovenstaand aanvangssalaris worden toegepast. Uiterlijk 1 augustus 2026 zal dit in het salaris van deze werknemers zijn verwerkt.

2.1.3. Betaling tijdens opleiding voor de functie van gezagvoerder
De werknemer in de functie van eerste officier die wordt opgeleid voor de functie van gezagvoerder ontvangt tijdens zijn opleidings- of trainingsperiode het salaris behorende bij de functie van eerste officier. De opleiding is voltooid op de datum waarop de werknemer zijn eerste commerciële vlucht uitvoert.
Onder eerste commerciële vlucht wordt verstaan:
Eerste Officier: De eerste zelfstandige vlucht in de functie na het behalen van de type-aantekening.
Gezagvoerder: De eerste zelfstandige vlucht in de functie na het beëindigen van de route-training.

2.1.4. Betaling na promotie
In geval van promotie naar de functie van gezagvoerder wordt de werknemer met ingang van zijn eerste commerciële vlucht ingeschaald in de bij de nieuwe functie behorende schaal op basis van horizontale verschuiving in de in 2. genoemde schalen.

2.1.5. Periodieke verhogingen
(a) De werknemer met een dienstverband van 6 maanden of langer wordt per 1 januari van elk opeenvolgend jaar één periodiek toegekend, één en ander tot het maximum van de bij de functie behorende salarisschaal.
(b) De werknemer die niet voldoet aan de eisen als vastgelegd in bijlage 18 punt 18.4.2(a)(5), ontvangt maximaal een salaris conform periodiek 7 van de in 2. genoemde schaal voor eerste officieren.
(c) De werknemer die door een beslissing op grond van toepassing van Bijlage 17 niet bekwaam is bevonden voor promotie naar de functie van gezagvoerder ontvangt maximaal een salaris conform periodiek 13 van de in 2. genoemde schaal voor eerste officieren.

2.1.6. Duurzame inzetbaarheid
In het kader van duurzame inzetbaarheid van de vlieger stelt Martinair eenmalig voor het jaar 2021 een bruto budget beschikbaar van €3.500 te besteden aan scholing of coaching. Indien de vlieger gebruik maakt

van scholing of coaching in 2021 dan wordt er gekeken naar de fiscale mogelijkheid om het bedrag netto te besteden en zal het bedrag niet naar rato aan het dienstverband worden aangepast. Indien de vlieger geen (volledig) gebruik maakt van deze mogelijkheid kan hij het (rest)bedrag in december 2021 bruto laten uitkeren, dit zal naar rato van dienstverband zijn.
In overleg tussen werkgever en werknemersorganisatie kan van deze Bijlage worden afgeweken en zal naar een oplossing worden gezocht in gevallen waarin deze Bijlage niet voorziet.

2.2. Salarisschaal voor Vliegers

Met ingang van 1 december 2025 (1.0% verhoging)

Periodiek	SCHAAL P 01	SCHAAL P 02
	Eerste Officier	*Gezagvoerder*
1	5,658.43	--
2	6,349.37	--
3	7,042.35	--
4	7,731.95	--
5	8,227.00	--
6	8,720.73	--
7	9,215.81	--
8	9,709.52	11,289.96
9	10,203.91	11,834.34
10	10,696.96	12,378.01
11	11,192.03	12,921.73
12	11,688.44	13,466.14
13	12,180.81	14,009.14
14	12,675.92	14,553.53
15	13,170.29	15,097.88
16	13,664.02	15,641.59
17	14,159.05	16,184.63
18	14,652.81	16,727.63
19	15,146.81	17,272.69
20	15,640.80	17,816.42
21	--	18,359.72
22	--	18,903.13
23	--	19,448.84
24	--	19,992.54
25	--	20,536.24

Met ingang van 1 juli 2026 (1.25% verhoging plus 42.78 EUR per periodiek)

Periodiek	SCHAAL P 01	SCHAAL P 02
	Eerste Officier	*Gezagvoerder*
1	5,771.94	--
2	6,471.52	--
3	7,173.16	--
4	7,871.38	--
5	8,372.62	--
6	8,872.52	--
7	9,373.79	--
8	9,873.67	11,473.86
9	10,374.24	12,025.05
10	10,873.45	12,575.52
11	11,374.71	13,126.03
12	11,877.33	13,677.25
13	12,375.85	14,227.03
14	12,877.15	14,778.23
15	13,377.70	15,329.38
16	13,877.60	15,879.89
17	14,378.82	16,429.72
18	14,878.75	16,979.51
19	15,378.93	17,531.38
20	15,879.09	18,081.91
21	--	18,632.00
22	--	19,182.20
23	--	19,734.73
24	--	20,285.23
25	--	20,835.72

Met ingang van 1 september 2026 (90.00 EUR verhoging per periodiek)

Periodiek	SCHAAL P 01	SCHAAL P 02
	Eerste Officier	*Gezagvoerder*
1	5,861.94	--
2	6,561.52	--
3	7,263.16	--
4	7,961.38	--
5	8,462.62	--
6	8,962.52	--
7	9,463.79	--
8	9,963.67	11,563.86
9	10,464.24	12,115.05
10	10,963.45	12,665.52
11	11,464.71	13,216.03
12	11,967.33	13,767.25
13	12,465.85	14,317.03
14	12,967.15	14,868.23
15	13,467.70	15,419.38
16	13,967.60	15,969.89
17	14,468.82	16,519.72
18	14,968.75	17,069.51
19	15,468.93	17,621.38
20	15,969.09	18,171.91
21	--	18,722.00
22	--	19,272.20
23	--	19,824.73
24	--	20,375.23
25	--	20,925.72

Met ingang van 1 januari 2027 (1.0% verhoging)

Periodiek	SCHAAL P 01	SCHAAL P 02
	Eerste Officier	*Gezagvoerder*
1	5,920.56	--
2	6,627.14	--
3	7,335.79	--
4	8,040.99	--
5	8,547.25	--
6	9,052.15	--
7	9,558.43	--
8	10,063.31	11,679.50
9	10,568.88	12,236.20
10	11,073.08	12,792.18
11	11,579.36	13,348.19
12	12,087.00	13,904.92
13	12,590.51	14,460.20
14	13,096.82	15,016.91
15	13,602.38	15,573.57
16	14,107.28	16,129.59
17	14,613.51	16,684.92
18	15,118.44	17,240.21
19	15,623.62	17,797.59
20	16,128.78	18,353.63
21	--	18,909.22
22	--	19,464.92
23	--	20,022.98
24	--	20,578.98
25	--	21,134.98

2.3. Eindejaarsuitkering

In december van enig jaar zal een structurele eindejaarsuitkering worden betaald van 3,0% voor een gezagvoerder en 4,5% voor een eerste officier. Met ingang van 1 januari 2026 zal in december van 2026 een structurele eindejaarsuitkering worden betaald van 4,0% voor een gezagvoerder en 5,5% voor een eerste officier. Met ingang van 1 januari 2027 zal in december van enig jaar een structurele eindejaarsuitkering worden betaald van 5,0% voor een gezagvoerder en 6,5% voor een eerste officier. Deze structurele eindejaarsuitkering wordt berekend over 12 x het op 1 december geldende maandsalaris. Met ingang van 1 januari 2026 wordt, in geval van indiensttreding, beëindiging van de actieve dienst, non-activiteitsperioden (ingevolge art. 5.2 of art. 9.3) of overgang naar een andere productiefactor in de periode van 1 januari t/m 31 december van het betreffende jaar, de eindejaarsuitkering naar rato berekend op basis van het aantal dagen in actieve dienst resp. naar rato op basis van het salaris behorende bij de productiefactoren. Bij tussentijdse uitbetaling van de eindejaarsuitkering wordt deze berekend over het laatst vastgestelde salaris c.q. ziekengeld of uitkering volgens Bijlage 3. Deze structurele eindejaarsuitkering is onderdeel van het gegarandeerde jaarinkomen en vormt daardoor grondslag voor pensioen, echter niet voor de vakantietoeslag.

2.4. Vakantietoeslag

2.4.1. De werknemer heeft per jaar recht op een vakantietoeslag van 8% over het feitelijk verdiende vaste bruto jaarsalaris. In de maand mei wordt als voorschot 8% uitbetaald over de som van:
(a) het in de periode van januari tot en met mei feitelijk verdiende vaste bruto salaris en
(b) 7 x het salaris in de maand mei.

2.4.2. Ná 1 maart in dienst getreden werknemers ontvangen de vakantietoeslag pro rata in de maand december van het betreffende jaar.

2.4.3. In december, of bij beëindiging van het dienstverband, indien dit eerder valt, vindt zo nodig een correctie plaats in verband met het verschil tussen:
(a) 8% van het in het betreffende jaar feitelijk verdiende vaste bruto salaris en
(b) in het betreffende jaar reeds uitbetaalde vakantietoeslag.

2.5. Kostenvergoeding
Naast het salaris wordt tot 1 juli 2026 een maandelijkse onkostenvergoeding van € 92,08 betaald. Deze vergoeding wordt gestopt bij volledige arbeidsongeschiktheid langer dan één kalendermaand.

2.6. Internetvergoeding
Naast het salaris wordt vanaf 1 juli 2026 een maandelijkse netto internetvergoeding van € 30,00 betaald. Deze vergoeding wordt gestopt bij volledige arbeidsongeschiktheid langer dan één kalendermaand.

2.7. My Choice
Met “My Choice” biedt de werkgever de mogelijkheid aan de werknemer een aantal keuzes te maken in de samenstelling van het arbeidsvoorwaardenpakket. De werknemer kan conform fiscale wetgeving met My Choice een aantal arbeidsvoorwaarden “ruilen” voor andere arbeidsvoorwaarden waardoor het pakket beter aangesloten is bij de persoonlijke situatie en voorkeur. De inhoud van de regeling is onder voorbehoud van wijzigingen in de nieuwe fiscale regelgeving.

2.8. Jubileumuitkering
Ter gelegenheid van zowel zijn 25- als zijn 40-jarig dienstjubileum ontvangt de werknemer vanaf 1 januari 2026 een jubileumuitkering ten bedrage van 1/12e deel van het in de voorafgaande 12 maanden ontvangen salaris (excl. toeslagen) en de vakantie- en eindejaarsuitkering c.q. ziekengeld of uitkering volgens Bijlage 3.

2.9. Slotbepaling
In overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie kan in speciale gevallen van deze regeling worden afgeweken

Artikel 10.4 CAO

BIJLAGE 3 - BETALING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Met inachtneming van Artikel 10.4 CAO en de bepalingen van de ZW en de WIA geldt in geval van arbeidsongeschiktheid de onderstaande suppletieregeling:

3.1. Gedurende een periode van 104 weken behoudt de werknemer het recht op 70% van het vastgestelde bruto salaris.

3.2. Met ingang van de 1e ziektedag, maar niet langer dan 52 weken, ontvangt de werknemer een aanvulling hierop tot 100% van het bruto salaris.

3.3. Vanaf de 53e tot en met de 104e week maakt de werknemer bij actieve re-integratie aanspraak op een aanvulling tot 80% over het bruto salaris.

3.4. Onder bruto salaris in de zin van punt 3.1. wordt verstaan het salaris dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij zijn laatst vervulde functie had kunnen verrichten.

3.5. Het salaris als bedoeld in 3.4. wordt verminderd met de inkomsten voor andere werkzaamheden voorzover werknemer deze andere inkomsten niet reeds ten tijde van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid naast zijn inkomen bij werkgever genoot.

3.6. Onder actieve re-integratie in de zin van 3.3. wordt verstaan concrete en structurele arbeidshervatting in de eigen dan wel passende arbeid zulks ter beoordeling van de arbo-arts al dan niet in deeltijdverband en/of op arbeidstherapeutische basis.

3.7. Voor werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd van minder dan één jaar geldt de aanvulling tot 100% van het bruto salaris conform 3.2 voor een periode van maximaal 3 maanden. Na afloop van deze periode ontvangt de werknemer tot het einde van het dienstverband 70% van het bruto salaris.

3.8. Overdracht van vorderingen.
Geen recht op uitkering ingevolge deze regeling bestaat dan nadat werknemer zijn eventuele aanspraken jegens derden tot het bedrag van de suppletie aan werkgever heeft overgedragen. Aanspraken voortvloeiende uit de door werknemer geheel voor eigen rekening gesloten verzekeringen vallen hier niet onder.

3.9. Beëindiging dienstbetrekking.
Bij beëindiging van de dienstbetrekking eindigen de bovenwettelijke uitkeringen als bedoeld in 3.1., 3.2., 3.3. en 3.7.

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

3.11. Als bij de aanvraag van de WIA-uitkering blijkt dat werkgever zonder deugdelijke grond niet of onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV een sanctie opleggen door de aanvraag buiten behandeling te laten. Indien de werknemer een beroepsongeschiktheidsuitkering ontvangt zal dit bedrag in mindering worden gebracht op het door de werkgever te betalen loon. Het totaal aan inkomen bedraagt 80% van het bruto maandsalaris dat de werknemer verdiende op dag voor de eerste ziektedag.

3.12. De helft van de WGA-last die KLM zelf draagt zal vanaf 1 juli 2026 op het nettosalaris van de werknemer worden verhaald.

BIJLAGE 3A – RE-INTEGRATIE BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Deze regeling geldt in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter voor alle ziektegevallen te rekenen vanaf de eerste ziektedag ingevolge art. 7: 629 BW.

3A.1 Deze regeling beoogt een zo spoedig mogelijke re-integratie van een arbeidsongeschikte werknemer in het arbeidsproces te bewerkstelligen. De vlieger kan ermee gediend zijn dat hij in het kader van zijn re-integratie passende arbeid aan de grond aanvaardt. Het re-integratieproces dat gevolgd dient te worden staat omschreven in het aanhangsel bij deze bijlage.

3A.2 In geval van langdurige ziekte zal werkgever maatregelen nemen die tot doel hebben de werknemer snel en effectief te begeleiden naar de eigen functie of naar andere passende arbeid, welke arbeid afwijkt van de werkzaamheden die hij uit hoofde van zijn functie laatstelijk voor de ziekteperiode verrichtte.
Onder passende arbeid wordt verstaan arbeid die gelet op onder meer het arbeidsverleden, het opleidingsniveau, de gezondheidstoestand, de afstand tot het werk en hetgeen waartoe de vlieger in staat is, voor de vlieger is berekend.

3A.3 Onder langdurige ziekte wordt in het kader van deze regeling verstaan een ziekteperiode van méér dan 28 dagen.

3A.4 De betreffende Chief Pilot is verantwoordelijk voor het proces van re-integratie.

3A.5 De passende arbeid wordt in principe verricht op of in de omgeving van de luchthaven Schiphol. Indien werknemer in het buitenland woonachtig is zal in overleg met de werknemer naar een passende oplossing worden gezocht. Mocht er alleen passende arbeid in de buurt van Schiphol beschikbaar zijn, dan zal werkgever de eventuele reis- en verblijfkosten van betreffende werknemer vergoeden.

3A.6 Bij het vaststellen van de werktijden van de passende arbeid wordt uitgegaan van een 5- daagse werkweek, die uit 40 werkuren bestaat. Bij bepaalde grondfuncties/-werkzaamheden kan dit aantal werkuren lager zijn.

3A.7 Op nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, beide kerstdagen, Koningsdag en de lustrumdag van de bevrijding wordt vrijaf gegeven, voor zover de dienst het toelaat.

3A.8 Gedurende de in 3A 5 bedoelde tewerkstelling zullen voorts, voor zover dat relevant is (werktijden, uniformregeling, daggelden, etc.) afspraken worden gemaakt tussen werkgever en werknemer.

3A.9 Als passende arbeid worden de volgende grondfuncties/-werkzaamheden aangemerkt.
(a) Uithelpen op de simulator
(b) Grondschool instructeur
(c) Chief Pilot/Chief Flight Instructor
(d) Medewerker Flight Technical Support *
* deze functie zal niet met zich mee brengen; het invoegen van amendementen van boekwerken.

Werkgever en de werknemers organisatie kunnen in overleg andere dan bovengenoemde grondfuncties/-werkzaamheden aan deze opsomming toevoegen.

3A.10 De werknemer werkt mee aan de re-integratie. Dit houdt onder meer in dat de werknemer de bedrijfsarts alle relevante medische informatie verschaft en dat de werknemer meewerkt aan het plan van aanpak en het opstellen van het re-integratieverslag.

3A.11 Wanneer de werknemer de aangeboden passende werkzaamheden niet aanvaardt, zal werkgever overgaan tot stopzetting van doorbetaling van het salaris. Alvorens hiertoe over te gaan, zal werkgever ingevolge art. 7: 629 BW de vlieger binnen 4 weken na voormelde weigering onder opgave van redenen schriftelijk in kennis stellen van zijn voornemen de salarisbetaling te staken.

AANHANGSEL BIJLAGE 3A - RE-INTEGRATIEPROCES

Het re-integratieproces verloopt als volgt:

(a) De bedrijfsarts bespreekt na overleg met de vlieger diens beperkingen in het Sociaal Medisch Overleg (SMO) en maakt uiterlijk na een ziekteperiode van 28 dagen een probleemanalyse.

(b) De Chief Pilot zal optreden als casemanager, tenzij werknemer anders vraagt.

(c) De casemanager draagt uiterlijk na een ziekteperiode van 56 dagen zorg voor een plan van aanpak waarin re-integratieafspraken met de vlieger worden vastgelegd.

(d) Werkgever voert het plan van aanpak uit en biedt de werknemer overeenkomstig het plan van aanpak passende arbeid aan.

(e) De casemanager stelt na een ziekteperiode van 34 weken na overleg met de bedrijfsarts en de werknemer een concept-re-integratieverslag op.

(f) De werknemer stelt het definitieve re-integratieverslag samen. Dat bestaat uit drie delen:
   (1) het concept-verslag, opgesteld door de casemanager;
   (2) het medisch gedeelte, opgesteld door de bedrijfsarts;
   (3) een weergave van de eigen opvattingen van de werknemer over het gevolgde re-integratietraject.

   De bedrijfsarts en de werknemer kunnen overeenkomen dat de bedrijfsarts het medisch gedeelte van het re-integratieverslag rechtstreeks aan het UWV zendt.

(g) De werknemer draagt zorg voor aanvraag van de WIA uitkering bij het UWV en dient hierbij het re-integratieverslag in.

Artikel 10.3 CAO

BIJLAGE 4 - VERGOEDINGSREGELING WOON-WERKVERKEER

4.1 De werknemer met standplaats in Nederland komt in aanmerking voor een maandelijkse tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer volgens bijgaande vergoedingentabel, welke is gebaseerd op de kosten van een maandabonnement van het openbaar vervoer over de afstand woonplaats - Schiphol.

4.2. In bijgaande tabel geeft het achter de plaatsnamen vermelde cijfer aan volgens welke schaal de vervoerskostenvergoeding wordt gegeven.

4.3 Onderstaande vergoedingen gelden met ingang van 1 april 2016 en 1 april 2017.

Schaal	Vergoeding per 4/2017	Vergoeding per 4/2016
0	34,44	34,27
1	53,33	53,07
2	65,94	65,62
3	76,69	76,31
4	79,59	79,20
5	81,87	81,47
6	86,31	85,89
7	91,85	91,41
8	97,04	96,57
9	106,30	105,78
10	118,15	117,58
11	128,88	128,25

4.4. In verband met de onregelmatige tewerkstelling wordt het aangegeven bedrag van de vergoeding met 50% verhoogd.

4.5. De vergoeding vervalt indien werknemer zijn werkzaamheden in of vanuit Nederland niet verricht door ziekte of stationering, voorzover en nadat zulks langer dan één kalendermaand het geval is, alsmede -direct ingaande- in geval van militaire dienst en non-activiteit van langer dan een maand.

4.6. De werknemer dient werkgever tijdig schriftelijk van zijn verhuizing op de hoogte te stellen. In geval van bijzondere omstandigheden zal de werknemer het Hoofd HR hierover inlichten.

4.7. Bij verhuizing in de loop van een kalendermaand, wordt de vergoeding gewijzigd per de 1e van de volgende kalendermaand.

4.8. Aanpassing van de vergoedingen zal jaarlijks uiterlijk op 1 april plaatsvinden, indien de tarieven van het openbaar vervoer daartoe aanleiding geven.

4.9. De werknemer heeft recht op een korting op de kosten van de parkeerkaart, indien hij voldoet aan de volgende voorwaarden:
(a) werkzaam in onregelmatige dienst met nachtdiensten;
(b) geen mogelijkheid tot gratis parkeren;
(c) in het bezit van een via de werkgever bij de luchthaven aangevraagde parkeerbevoegdheid.

4.10. De onder punt 4.9 bedoelde korting zal 50% van de kosten bedragen van P30/P40 bedragen en zal eindigen op het moment dat de werknemer niet meer voldoet aan één of meerdere hierboven genoemde voorwaarden. Het bedrag dat hieruit voortvloeit, zal niet worden gecorrigeerd voor een deeltijdpercentage zoals vermeld in bijlage 25 2.1.
Eventuele fiscale consequenties van de korting zullen niet voor rekening van Martinair komen.

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

4.12 Vanaf 1 september 2026 geldt het duurzame mobiliteitsbeleid voor woon-werkverkeer (het KLM-vervoersbeleid) binnen Nederland. De werknemer met standplaats in Nederland komt in aanmerking voor deze maandelijkse tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer.

Een duurzamere keuze van de werknemer qua type vervoer leidt tot een hogere vergoeding, waarbij de volgende vervoersvergoedingen voor reizen binnen Nederland gelden:

a. een voertuig (deels) op fossiele brandstof:
   - € 0,19 per kilometer met een maximum van 50 kilometer enkele reis bij een dienst waarbij de aanmeldtijd of afmeldtijd ligt tussen 7:30 en 23:00 uur;
   - € 0,21 per kilometer met een maximum van 50 kilometer enkele reis bij een dienst waarbij de aanmeldtijd of afmeldtijd ligt tussen 23.00 en 7.30 uur;
b. een volledig elektrisch voertuig:
   - € 0,22 per kilometer met een maximum van 50 kilometer enkele reis;
c. lopen/fiets:
   - € 0,30 per kilometer, onbeperkte kilometervergoeding
d. het openbaar vervoer:
   - volledige vergoeding o.b.v. standaard 2de klasse (binnen Nederland)

De vervoersvergoeding is onderhevig aan fiscale regelgeving en wordt voor zover fiscaal mogelijk netto uitgekeerd.

Werknemer dient in het registratiesysteem, dat via de werkgever te benaderen is, de ritten te registreren en met welk soort vervoersmiddel hij/zij reist voor het woon-werkverkeer. Tot maximaal drie maanden achteraf kan de ritregistratie nog ingevuld worden. Zonder registratie wordt er geen vergoeding uitgekeerd.

De vergoeding van woon-werkverkeer per maand wordt uitgekeerd iedere volgende maand na registratie.

Aanvullend kan een werknemer gebruik maken van een door de werkgever geïntroduceerde leasefietsregeling, waarbij de kosten uit het brutosalaris van de werknemer worden voldaan en de werkgever 10 euro bruto per maand hieraan bijdraagt. Als de werknemer zijn leasefiets gebruikt voor woon-werkverkeer, is de kilometervergoeding van 30 cent ook van toepassing, echter dan is de vergoeding volledig bruto voor de werknemer.

Ook kan de werknemer, met een door de werkgever bedongen collectieve korting bij een externe aanbieder, op eigen kosten gebruik maken van private lease van een elektrische auto en het gebruik van deelauto’s.

Met ingang van 1 september 2026 zijn de artikelen 4.1 tot en met 4.5, 4.8 en 4.12 van Bijlage 4, de appendix van Bijlage 4 en artikel 11.14 (d) van Bijlage 11 niet meer van toepassing.

APPENDIX bij BIJLAGE 4 - TABEL VERGOEDINGSREGELING WOON-/WERKVERKEER

Woonplaats	Schiphol centrum
Aalsmeer	1
Abbenes	4
Abcoude	9
Aerdenhout	4
Akersloot	11
Alkmaar	11
Almere	11
Alphen a/d Rijn	9
Amersfoort	11
Amstelveen	1
Amsterdam-Bijlmermeer (1101-1109)	4
Amsterdam-Buitenveldert (1080-1089)	5
Amsterdam-Centrum (1010-1019; 1051-1054; 1071-1075; 1091-1093)	8
Amsterdam-Noord (1020-1039)	11
Amsterdam-Oost (1094-1099)	7
Amsterdam-West (1055-1069)	1
Amsterdam-Zuid (1076-1079)	5
Assendelft	11
Baarn	11
Badhoevedorp	1
Bennebroek	4
Bentveld	4
Beverwijk	11
Bilthoven	11
Blaricum	11
Bloemendaal	9
Bodegraven	11
Boskoop	9
Breukelen	11
Buitenkaag	4
Burgerveen	4
Bussum	11
Castricum- Driehuizen	11
De Hoef	4
De Zilk	9
Delft	11
Den Haag	11
Diemen	7
Driemond	4

Duivendrecht	7
Edam	11
Gouda	11
Graveland	11
Haarlem-Centrum (2010-2019, 2030-2039	4
Haarlem-Noord (2020 -2029)	9
Haarlemmerliede	9
Haastrecht	11
Halfweg	4
Hazerswoude-Dorp	11
Heemskerk	11
Heemstede	4
Heerhugowaard	11
Heiloo	11
Hillegom	6
Hilversum	11
Hoofddorp	1
Hoorn	11
Huizen	11
IJmuiden	9
Ilpendam	11
Kaag	4
Katwijk	11
Koog aan de Zaan	11
Kortenhoef	11
Koudekerk aan de Rijn	9
Krommenie	11
Kudelstaart	1
Landsmeer	11
Leiden	11
Leiderdorp	11
Leidschendam	11
Leimuiden	4
Lijnden	1
Limmen	11
Lisse	8
Lisserbroek	6
Loosdrecht	11
Maarssen	11
Maarssenbroek	11
Marken	11
Mijdrecht	4
Monnickendam	11
Muiden	9
Muiderberg	9

Naarden	11
Nederhorst den Berg	11
Nes aan de Amstel	4
Nieuw Vennep	3
Nieuwegein	11
Nieuwerbrug aan de Rijn	11
Nieuwkoop	9
Nieuwveen	4
Noordwijk	11
Noordwijkerhout	11
Oegstgeest	11
Oostzaan	11
Oude Wetering	4
Ouderkerk aan de Amstel	4
Purmerend	11
Reeuwijk	11
Rijnsaterswoude	4
Rijnsburg	11
Rijpwetering	9
Rijsenhout	1
Roelofarendsveen	4
Santpoort-Zuid	9
Sassenheim	11
Spaarndam	9
Ter Aar	9
Tienhoven	11
Uitgeest	11
Uithoorn	1
Utrecht	11
Velserbroek	9
Vijfhuizen	4
Vinkeveen	4
Vogelenzang	4
Volendam	11
Voorburg	11
Voorhout	11
Voorschoten	11
Vreeland	9
Waddinxveen	11
Warmond	11
Wassenaar	11
Weesp	9
Wijk aan Zee	11
Wilnis	4
Woerden	11
Wormer	11

Wormerveer	11
Woubrugge	4
Zaandam	11
Zaandijk	11
Zandvoort	4
Zevenhoven	4
Zevenhuizen (Z-H)	11
Zilk, De	9
Zoetermeer	11
Zoeterwoude	11
Zuid-Oost Beemster	11
Zwaanshoek	9
Zwanenburg	1

Artikel 10.6 CAO

BIJLAGE 5 - ONKOSTENVERGOEDING BIJ VERBLIJF BUITEN DE STANDPLAATS

Ter bestrijding van de onkosten (maaltijden, en dergelijke) bij verblijf buiten de standplaats ingevolge dienstopdracht, geldt onderstaande regeling, waarbij ervan is uitgegaan dat de vergoeding redelijke kosten dekt.

5.1. Iedere werknemer zal een vast voorschot van € 900 netto ontvangen bij indiensttreding. Bij verandering naar een niet-cockpit functie en/of uitdiensttreding bij werkgever zal het éénmalig vaste voorschot worden ingehouden op c.q. verrekend met de laatste salarisbetaling aan de werknemer in die functie en/of in dienst van werkgever.

** Werknemers in dienst op 1 januari 2019, ontvangen eenmalig het verschil, zijnde € 400 netto, als aanvullend voorschot.*

5.2. Tijdens verblijf, gerekend van "on-blocks" tot "off-blocks" op een buitenstation zal, onder toepassing van de hierna volgende voorwaarden, een bedrag worden vergoed volgens bijgaande tabel uitgedrukt in EUR. Hierbij is geen onderscheid tussen het reizen als werkend bemanningslid en het reizen tijdens positioning. Deze vergoeding wordt berekend door het Crew Management Systeem en zal maandelijks met de salarisuitbetaling worden gestort op de salarisrekening.

5.3. De tabel zal worden gehanteerd voor een verblijf in de bij de tabel genoemde landen. De plaatsing van landen per tabel alsmede de hoogte der bedragen zal ieder jaar per 1 januari of wanneer daartoe aanleiding bestaat op de juistheid worden bezien.

5.4. Gebruik hotelkamer.

5.4.1. Bij een verblijf van minder dan acht uur zal in principe geen gebruik worden gemaakt van een hotelkamer. In dit geval zal geen onkostenvergoeding worden betaald en wordt in beginsel door de bemanningsleden gebruik gemaakt van de voor hen aan boord zijnde catering. Indien dit verblijf anders verloopt dan voorzien, dan wel indien geen catering aan boord is, kan het noodzakelijk zijn één of meerdere maaltijden plus consumpties in een restaurant te gebruiken, in welk geval de gezagvoerder voor de gehele bemanning zal betalen en de rekening bij zijn declaratie zal overleggen.

5.4.2. Indien van een hotelkamer gebruik wordt gemaakt, zal het aantal uit te betalen euro`s nooit minder zijn dan het in de tabel aangegeven minimum.

5.4.3. De gezagvoerder zal indien noodzakelijk de rekening van de hotelkamer van alle bemanningsleden voldoen en deze declareren met overlegging van de rekening. Door het hotel in rekening gebrachte extra's dienen door ieder bemanningslid zelf te worden verrekend, ook indien de rekening voor de kamers direct naar werkgever wordt gestuurd.

5.5. Transportkosten vliegveld - hotel vice versa zullen indien noodzakelijk door de gezagvoerder worden betaald en worden gedeclareerd met overlegging van een betaalbewijs.

5.6. Fooien zijn inbegrepen in de onkostenvergoeding.

5.7. De gezagvoerder is gerechtigd de in abnormale omstandigheden actueel gemaakte kosten te declareren. In een dergelijk geval dient de betaling van de onkostenvergoeding achterwege te blijven. Een korte omschrijving van de omstandigheden en een rekening van de kosten zullen bij de declaratie worden ingediend. Indien de werknemer tijdens positioning als passagier reist en geen adequate verstrekking plaatsvindt, kan de onkostenvergoedingsregeling ook over deze periode worden toegepast.

5.8. Alle gezagvoerders en alle eerste officieren wordt een creditcard ter hand gesteld. Waar mogelijk dient met deze card betaald te worden in plaats van contant. Elk gebruik van de creditcard dient met het creditcard-declaratieformulier gedeclareerd te worden. Het "card member"-kopie dient bij de betreffende declaratie gevoegd te worden. Werkgever vrijwaart de cardgebruiker van iedere aansprakelijkheid, mits de cardgebruiker handelt naar de voorwaarden van de Card-organisatie en de aanvullende gebruiksvoorwaarden van werkgever.

5.9. Indien een werknemer gepland of actueel -gerekend van off- tot on-blocks- meer dan 5 etmalen afwezig is van de standplaats, kan hij de kosten van wassen van tijdens de reis gebruikte kleding bij werkgever declareren tegen overlegging van de betreffende nota's. Alle andere kosten, nodig voor de vluchtuitvoering (zoals telefoon, transport, medische hulpverlening, enzovoort) worden hetzij door de gezagvoerder, hetzij door het betreffende bemanningslid betaald en met overlegging van de desbetreffende rekeningen gedeclareerd.

5.10. In de appendices 1. en 2. bij deze bijlage zijn de voor de onderscheiden landen geldende onkostenvergoedingen vermeld.

5.11. De hashtag bij de tabel in de appendices geeft de onkostenvergoedingen aan bij een verblijf van minder dan 8 uur waarbij van een hotelkamer gebruik wordt gemaakt.

5.12. Partijen stellen het daggeld vast; passen het daggeld aan, volgens de procedure genoemd in appendix 4 van deze bijlage, waarbij partijen de uitvoering van het bepalen van de hoogte van het daggeld hebben gedelegeerd aan de Vliegercommissie.

Appendix 1: schaalindeling
Appendix 2: tabel
Appendix 3: gebruik van de tabel
Appendix 4: procedure daggeld bepaling

APPENDIX 1 bij BIJLAGE 5 - ONKOSTENVERGOEDING BIJ VERBLIJF BUITEN DE STANDPLAATS

In country	Use
Argentina	1,55 x EUR 50
Brazil	1,4 x EUR 50
Chile	1,9 x EUR 50
China	1,55 x EUR 50
Colombia	1,1 x EUR 50
Ecuador	1,4 x EUR 50
Egypt	1,55 x EUR 50
Guatemala	1,55 x EUR 50
Kenya	1,7 x EUR 50
Netherlands Antilles	1,5 x EUR 50
South Africa	1,2 x EUR 50
Peru	1,55 x EUR 50
Tanzania	1,2 x EUR 50
USA	2,5 x EUR 50
Zimbabwe	1,55 x EUR 50

If the applicable country is not listed in (a) above, 1,55 x EUR 50 shall be used:

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

EUR50	EUR 50.-					Minimum: EUR 17.-									
hh:mm	DAYS														
up to and incl.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
00:28	-	52	105	160	217	271	325	379	433	487	541	595	649	703	757
00:57	-	53	106	161	218	272	326	380	434	488	542	596	650	704	758
01:26	-	54	107	162	219	273	327	381	435	489	543	597	651	705	759
01:55	-	55	108	163	220	274	328	382	436	490	544	598	652	706	760
02:24	-	56	109	164	221	275	329	383	437	491	545	599	653	707	761
02:52	-	57	110	165	222	276	330	384	438	492	546	600	654	708	762
03:21	-	58	111	166	223	277	331	385	439	493	547	601	655	709	763
03:50	-	59	112	167	224	278	332	386	440	494	548	602	656	710	764
04:19	-	60	113	168	225	279	333	387	441	495	549	603	657	711	765
04:48	-	61	114	169	226	280	334	388	442	496	550	604	658	712	766
05:16	-	62	115	170	227	281	335	389	443	497	551	605	659	713	767
05:45	-	63	116	171	228	282	336	390	444	498	552	606	660	714	768
06:14	-	64	117	172	229	283	337	391	445	499	553	607	661	715	769
06:43	-	65	118	173	230	284	338	392	446	500	554	608	662	716	770
07:12	-	66	119	174	231	285	339	393	447	501	555	609	663	717	771
07:40	-	67	120	175	232	286	340	394	448	502	556	610	664	718	772
08:09	17	68	121	176	233	287	341	395	449	503	557	611	665	719	773
08:38	18	69	122	177	234	288	342	396	450	504	558	612	666	720	774
09:07	19	70	123	178	235	289	343	397	451	505	559	613	667	721	775
09:36	20	71	124	179	236	290	344	398	452	506	560	614	668	722	776
10:04	21	72	125	180	237	291	345	399	453	507	561	615	669	723	777
10:33	22	73	126	181	238	292	346	400	454	508	562	616	670	724	778
11:02	23	74	127	182	239	293	347	401	455	509	563	617	671	725	779
11:31	24	75	128	183	240	294	348	402	456	510	564	618	672	726	780
12:00	25	76	129	184	241	295	349	403	457	511	565	619	673	727	781
12:28	26	77	130	185	242	296	350	404	458	512	566	620	674	728	782
12:57	27	78	131	186	243	297	351	405	459	513	567	621	675	729	783
13:26	28	79	132	187	244	298	352	406	460	514	568	622	676	730	784
13:55	29	80	133	188	245	299	353	407	461	515	569	623	677	731	785
14:24	30	81	134	189	246	300	354	408	462	516	570	624	678	732	786
14:52	31	82	135	190	247	301	355	409	463	517	571	625	679	733	787
15:21	32	83	136	191	248	302	356	410	464	518	572	626	680	734	788
15:50	33	84	137	192	249	303	357	411	465	519	573	627	681	735	789
16:19	34	85	138	193	250	304	358	412	466	520	574	628	682	736	790
16:48	35	86	139	194	251	305	359	413	467	521	575	629	683	737	791
17:16	36	87	140	195	252	306	360	414	468	522	576	630	684	738	792
17:45	37	88	141	196	253	307	361	415	469	523	577	631	685	739	793
18:14	38	89	142	197	254	308	362	416	470	524	578	632	686	740	794
18:43	39	90	143	198	255	309	363	417	471	525	579	633	687	741	795
19:12	40	91	144	199	256	310	364	418	472	526	580	634	688	742	796
19:40	41	92	145	200	257	311	365	419	473	527	581	635	689	743	797
20:09	42	93	146	201	258	312	366	420	474	528	582	636	690	744	798
20:38	43	94	147	202	259	313	367	421	475	529	583	637	691	745	799
21:07	44	95	148	203	260	314	368	422	476	530	584	638	692	746	800
21:36	45	96	149	204	261	315	369	423	477	531	585	639	693	747	801
22:04	46	97	150	205	262	316	370	424	478	532	586	640	694	748	802
22:33	47	98	151	206	263	317	371	425	479	533	587	641	695	749	803
23:02	48	99	152	207	264	318	372	426	480	534	588	642	696	750	804
23:31	49	100	153	208	265	319	373	427	481	535	589	643	697	751	805
23:59	50	101	154	209	266	320	374	428	482	536	590	644	698	752	806

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

APPENDIX 3 bij BIJLAGE 5 - ONKOSTENVERGOEDING BIJ VERBLIJF BUITEN DE STANDPLAATS

Gebruik van de tabel:

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

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

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

Dit bepaalt de vergoeding.

APPENDIX 4 BIJ BIJLAGE 5 – ONKOSTENVERGOEDING BIJ VERBLIJF BUITEN DE STANDPLAATS – PROCEDURE DAGGELDBEPALING

1. Bepaling daggeld

   Ter bepaling van de daggeldschaal van een station wordt gebruik gemaakt van menukaarten van het standaard crewhotel. Hiervoor wordt de roomservice menu kaart gebruikt. Indien er geen acceptabele andere menukaart beschikbaar is, wordt er gebruik gemaakt van een representatief restaurant in de omgeving van het hotel.

2. Ter bepaling van de daggeldschaal dient men de stappen A t/m G te doorlopen.

   A. De bewerking bestaat uit een optelsom van resultaten voor ontbijt, lunch, diner en drankjes. De optelsom bestaat uit de volgende items:
      - Ontbijt: Amerikaans ontbijt met twee eieren, sinaasappelsap, koffie of thee.
      - Lunch: Club sandwich of vergelijkbaar, koffie of thee.
      - Diner: Soep, hoofdgerecht, dessert (voor ieder item worden de rekenkundige gemiddelden genomen), koffie of thee.
      - Drank: 4 x drank (rekenkundig gemiddelde), tarief bier of indien niet beschikbaar, tarief vruchtensap. Indien beide niet op de menukaart zijn vermeld kunnen deze gekozen worden uit de prijslijst van de al dan niet aanwezige Minibar.

   B. Vervolgens wordt een eventuele Crew Discount, mits vermeld in het Station Information Sheet (SIS), verrekend met het bedrag op dezelfde manier als het hotel dit zou doen.

   C. Hierna wordt de optelsom verhoogd met belastingen, en een servicecharge zoals op het betreffende menu wordt vermeld. Indien niet vermeld wordt standaard een servicecharge van 10% (USA 15%) gerekend.

   D. Indien er overige kosten verbonden zijn aan het gebruik maken van roomservice (zoals b.v. bezorgkosten) dan dienen deze voor de helft bij ieder resultaat in de berekening te worden meegenomen.

   E. Voor het omrekenen van het verkregen bedrag in lokale valuta naar EUR wordt gebruik gemaakt van de gemiddelde ECB koers van de maand voorafgaand aan het vaststellen van de daggeldschaal.

   F. De nu verkregen eurowaarde dient tenslotte verhoogd te worden met een bedrag van minimaal 3 EUR ter compensatie van de fooien die men geacht wordt te geven in een hotel (vervoer, bezorgen koffer, schoonmaak kamer etc.) en 2 EUR ter compensatie van valuta-, transactie- en pinkosten vanwege pinnen bij een geldautomaat in het buitenland ter verkrijging van daggeld en/of omwisselen van EUR naar de lokale valuta.

   G. Het aldus verkregen bedrag door middel van het gebruik van een factor omgezet naar de tabel van bijlage 5, appendix 2 en vervolgens overgenomen in de schaalindeling van appendix 1.
      Voorbeeld: uitkomst verkregen onder punt F. is 115 EUR, schaal wordt 115/50 = 2,3 x EUR50.

3. Publicatie en wijziging van daggeldschaalindeling.

   (a) Werkgever is verantwoordelijk voor publicatie van tussentijdse wijzigingen van de schaalindeling vermeld in appendix 1 bij bijlage 5. Dit zal geschieden d.m.v. publicatie in het Vademecum en door middel van e-mail.
   (b) De wijzigingen gaan niet eerder in dan 48 uur na publicatie.

4. Uitzonderlijke gevallen.

   In geval van dringende aanpassingen kan een lid van de Vliegercommissie –buiten de vergadering om- een wijziging overeenkomen met de HFO.

Artikel 10.5 CAO

BIJLAGE 6 - ZIEKTE EN ZIEKTEKOSTEN TIJDENS VERBLIJF BUITEN NEDERLAND

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

6.1. De werknemer is gehouden bij ziekte en/of inroepen van medische hulp onverwijld werkgever in te lichten, bij voorkeur via de dienstdoende gezagvoerder, die op zijn beurt onverwijld de werkgever inlicht.

6.2 Ziektekosten worden vergoed voor zover:
(a) de geneeskundige behandeling door of op advies van een andere arts buiten Nederland geschiedt; en

(b) de ziektekosten uitgaan boven de vergoeding uit hoofde van de basisverzekering en niet worden vergoed door de eigen (aanvullende) verzekering.

6.3 Kosten van tandheelkundige behandeling worden niet vergoed, tenzij een verklaring van de behandelende tandarts wordt overlegd, waaruit blijkt dat tandheelkundige behandeling niet kon worden uitgesteld tot na de terugkeer in Nederland en niet had kunnen worden voorkomen, respectievelijk geen vervolg is van verwaarlozing van het gebit. Een verklaring van de behandelende tandarts dient te worden overgelegd. Kosten van behandeling worden in een dergelijk geval vergoed voor zover de kosten hoger zijn dan de vergoeding van de ziektekostenverzekering

6.4 In geval van ziekte heeft werknemer -tenzij hij in een ziekenhuis is opgenomen- recht op (hotel)accommodatie overeenkomstig bijlage 12 alsmede op de ter plaatse geldende onkostenvergoeding ingevolge bijlage 5. In geval van opname in een ziekenhuis heeft werknemer recht op 30% van de ter plaatse geldende onkostenvergoeding ingevolge bijlage 5.
Op een onkostenvergoeding bestaat in geval van ziekenhuisopname volledige aanspraak, indien het ziekenhuis niet de gebruikelijke verzorging zoals onder andere verstrekkingen van maaltijden geeft.

6.5 Geen aanspraak op vergoeding als vermeld in 6.2. en 6.3. bestaat, indien:
(a) de ziekte te wijten is aan respectievelijk de ziektekosten het gevolg zijn van opzet of roekeloosheid van de werknemer dan wel het gevolg zijn van het beoefenen van een der volgende sporten: wedstrijdskiën, skispringen, (ijs)hockey, bobsleeën, boksen, rugby, worstelen, diepzeeduiken, het beklimmen van bergen die voor onervaren klimmers gevaarlijk zijn, parachutespringen, show- en stuntvliegen, deelname aan wedstrijden waaraan een meer dan normaal risico is verbonden (met auto's, motoren, paarden, motorboten, zeilplanken, balspelen);

(b) de werknemer de aanwijzingen van de behandelende arts of de aanwijzingen van werkgever terzake van (voorkomen van) ziekte(kosten) niet heeft opgevolgd.

(c) de werknemer werkgever niet de gevraagde inlichtingen terzake verstrek

(d) de werknemer eventuele aanspraken terzake jegens derden niet zijnde een ziektekostenverzekering desgevraagd niet aan werkgever heeft overgedragen.

6.6. Door werkgever ten behoeve van de werknemer betaalde (ziekte)kosten worden onder aftrek van de hem toekomende vergoeding uit hoofde van de ziektekostenverzekering van de werknemer met het salaris van de werknemer verrekend; één en ander vindt in overleg met de werknemer plaats.

6.7. Indien de werknemer zelf (ziekte)kosten heeft voldaan, zal hem de hem ingevolge deze regeling toekomende vergoeding tegen overlegging van betaalbewijzen per declaratie worden betaald.

Artikel 8.1 CAO
Artikel 9.3 CAO

BIJLAGE 7 - WERK- RUST- EN VRIJETIJDSREGELING

Gezien het feit, dat het specifieke karakter van het bedrijf een grote mate van flexibiliteit vereist, zowel van werkgevers- als van werknemerszijde, vraagt dit een daaraan aangepaste inzetbaarheid.

7.1 Definities

7.1.1. Aanmeldingstijdstip: tijdstip in lokale tijd (LT) waarop de werknemer zich dient te melden voor de uitoefening van zijn functie.

7.1.2. Aflossingsmogelijkheid: de mogelijkheid dat elke werknemer tijdens de vlucht geruime tijd de voor hem bestemde post mag verlaten en kan worden vervangen door een andere werknemer die daartoe is ingedeeld, waarbij aan de overige daarvoor gestelde eisen is voldaan.

7.1.3. Basisstation: de plaats waar de werknemer gehouden is zijn werkperiode aan te vangen en te beëindigen.

7.1.4. Beschikbaar: aanduiding van een dag of een gedeelte daarvan binnen een werkperiode, die in het indelingsprogramma nog geen bestemming heeft.

7.1.5. Dag: een periode van 06.00 uur LT tot 06.00 uur LT daaropvolgend, tenzij anders aangegeven in deze regeling.

7.1.6. Gecorrigeerde vliegwerktijd (GVWT): de vliegwerktijd, gecorrigeerd met inachtneming van de in deze regeling aangegeven correcties voor bepaalde omstandigheden.

7.1.7. Geplande gecorrigeerde vliegwerktijd: gecorrigeerde vliegwerktijd volgens het voor de vlucht of een serie van vluchten bestaande vluchtschema.

7.1.8. Grondtijd: elke periode van de vliegwerktijd, welke geen deel uitmaakt van een vlucht.

7.1.9. Indelingsperiode: werkperiode plus de daarop volgende vrije periode.

7.1.10. Nachtrust: een aaneengesloten periode van minimaal 10 uur, vallend tussen 21.00 LT en 09.00 LT op de plaats van afmelden.

7.1.11. Nachtvlucht: een vlucht waarbij enige werktijd valt in de periode na 02:00 en voor 06:00 uur tussen 02.00 uur en 06.00 uur lokale tijd plaats van aanmelden, dan wel afmelden plaatsvindt de volgende dag ná 02.00 uur lokale tijd plaats van afmelden.
N.B. : De strekking van deze definitie is ook van toepassing bij het passeren van de datumgrens.

7.1.12. Nevenopdracht: elke opdracht verband houdende met de normale tewerkstelling, niet inhoudende een vluchtopdracht,-standby of positioning.

7.1.13. Positioning: reizen als passagier in opdracht van werkgever. Onder reizen wordt verstaan het reizen per vliegtuig, trein, taxi, bus of schip.

7.1.14. Reistijd: tijd benodigd voor het transport van de werknemer naar het vliegveld of omgekeerd op een andere plaats dan de standplaats, tenzij de werknemer ter plaatse in eigen (hotel)accommodatie heeft voorzien.

7.1.15. Standby: periode gedurende welke de werknemer zodanig bereikbaar dient te zijn, dat hij zich redelijkerwijs binnen anderhalf uur na oproep kan melden voor de uitoefening van zijn functie.

7.1.16. Werkperiode: een aaneengesloten periode tussen twee gepubliceerde vrije periodes, welke de volgende elementen kan bevatten: werktijd, rusttijd, standby, beschikbaar en niet indeelbaar.

7.1.17. Rustgelegenheid: de accommodatie aan boord, welke het voor de werknemer mogelijk maakt horizontale rust te genieten in een van personen niet zijnde een werkend lid van het cockpitpersoneel en hinderlijke vracht afgescheiden ruimte, zoals omschreven in 7.7.1., welke tevens daartoe door de relevante autoriteit is goedgekeurd.

7.1.18. Rusttijd: elke periode buiten de werktijd, gedurende welke de werknemer is ontheven van alle taken en opdrachten en waarin hij de gelegenheid heeft rust te genieten in een passende (hotel)accommodatie.

7.1.19. Vliegwerktijd: de periode vanaf het aanmeldingstijdstip tot tenminste 30 minuten na:
(a) de geregistreerde on-blocks-tijd van de laatste vlucht, verder te noemen afmeldingstijdstip, waarin werknemer als lid van het cockpitpersoneel optreedt
(b) het tijdstip van annuleren van een vluchtopdracht nà aanmelden.

7.1.20. Vrij:
(a) Inhaaltijd: vrije tijd, ontstaan door ingrijpen van werkgever in de gepubliceerde vrije tijd, ter inhaling van de door dit ingrijpen verloren gegane tijd. Voor het opnemen hiervan wordt verwezen naar de definitie van vakantiedagen in bijlage 9.2.6.

(b) Premietijd: extra vrije tijd, in te delen door werkgever, ontstaan door ingrijpen van werkgever in de vrije tijd, als bonus voor dit ingrijpen. Voor het indelen hiervan wordt verwezen naar de definitie van vakantiedagen in bijlage 9.2.6.

(c) Vrije periode: periode, op het basisstation, voortvloeiend uit de werkperiode, waarin de werknemer is ontheven van alle taken en opdrachten, minimaal 14 dagen tevoren bekendgemaakt.

7.1.21. Werktijd: in deze regeling wordt het volgende als werktijd aangemerkt:
(a) gecorrigeerde vliegwerktijd;
(b) nevenopdracht;
(c) positioning;
(d) reistijd op buitenstations langer dan één uur.

7.1.22. Intercontinentale vlucht. Een intercontinentale vlucht is een vlucht met een vliegwerktijd waarbij sprake is van een tijdsverschil van meer dan vier uur, dan wel met een vliegwerktijd tussen Zuid Amerika en AMS.

7.1.23. Europa
Europa is het grondgebied van Europa aangevuld met de niet- Europese landen rond de Middellandse Zee, met de Canarische Eilanden en met Madeira.

7.2 Werktijden

7.2.1. Algemeen
De in 7.2.4. omschreven maximum werktijden zullen dienen voor het plannen van een werktijd, met dien verstande dat de planningsfase eindigt op het aanmeldingstijdstip.

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

7.2.2. Aanmeldingsperiode
De volgende bepalingen zijn van kracht:

De periode tussen het aanmeldingstijdstip en de geplande vertrektijd is als volgt:
(a) Voor werkende bemanningsleden:
(1) Op buitenstations:
- Op stations waar dit gezien de lokale omstandigheden noodzakelijk is en als zodanig conform 7.2.3. door werkgever wordt aangemerkt : 1.30 uur
- Op alle andere stations : 1.15 uur
- In bijzondere omstandigheden : 1.00 uur

(2) Op AMS: : 1.15 uur

(b) In geval van positioning
- Bij continentale vluchten : 1.00 uur
- Bij intercontinentale vluchten : 1.30 uur
- In bijzondere omstandigheden niet minder dan : 0.30 uur
- Op MP-vlucht te allen tijde : 1:15 uur

7.2.3. Monitoring
De actuele vliegwerktijden zullen door Martinair Network Ops worden gemonitord; tijdens overleg tussen werkgever en werknemersorganisatie zal over de bevindingen van Network Ops regelmatig rapportage plaatsvinden.

7.2.4. Maximum geplande werktijd:
(a) Per vliegwerktijd
(1) De maximum geplande gecorrigeerde vliegwerktijd zal de in appendix 1 onder kolom cao planningslimiet genoemde waarden niet overschrijden. Voor augmented crew operaties geldt appendix 1, tabel 1.4.
(2) Vliegtijdlimiet
a. Er geldt een geplande vliegtijdlimiet van 9.00 uur voor een enkelvoudige bemanning voor een aaneengesloten vlucht (stretch).
b. Indien zich op vluchten die conform cao planbaar zijn met een basisbemanning, een extra vlieger aan boord bevindt (voorheen positioning) welke binnen de cao-planningslimieten actief indeelbaar is en dit geen onwenselijke neveneffecten op zijn verdere indeling met zich meebrengt, zal deze door Martinair aan de crew worden toegevoegd. Dit betekent dat deze vlieger als lid van de verzwaarde bemanning taken zal vervullen. Met het toevoegen van de extra vlieger zullen de cao-limieten gelden zoals die gesteld zijn voor augmented crew.
c. Uitzonderingen op het gestelde in punt a zullen voorafgaand aan elk IATA-jaar tijdens het schema-overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie worden geaccordeerd.
Het aantal uitzonderingsvluchten dat werkgever per IATA jaar mag inzetten is afhankelijk van het aantal wide-body vliegtuigen dat op het moment van schema-overleg operationeel is bij werkgever. Dit aantal maal 45 geeft het totaal aantal uitzonderingsvluchten weer dat werkgever mag verdelen over het dan komende IATA zomer- en winterseizoen. Er geldt een maximum van 18 uitzonderingsvluchten per week. De maximum LIDO-vliegtijd van een uitzonderingsvlucht zal 9 uur 40 min bedragen. Voor bestemmingen in Florida is de maximum LIDO-vliegtijd van 9.40 uur niet van toepassing.
(3) Vliegtijden
(a) Schematijden worden vastgesteld middels de data van actuele bloktijden van 5 voorgaande seizoenen uit het Aviaso-systeem of een opvolger daarvan, voor zover deze data beschikbaar is, met een minimum van de laatste drie betreffende seizoenen. In geval van grote onvoorzienbare omstandigheden op routes, kunnen in overleg tussen Operator en werknemersorganisaties nieuwe representatieve tijden worden vastgesteld.”
(b) In geval van nieuwe routes zal in het schemaoverleg met de werknemersorganisatie een realistische schatting (realistisch ZFM) van de vliegtijd vermeerderd met een realistische schatting van taxi-out en taxi-in tijden voor het desbetreffende seizoen worden overeengekomen.
(c) Tweemaal per jaar, te weten vóór 1 april en 1 november, wordt na overleg met de werknemersorganisatie, de vlieg- en schematijdenlijst gepubliceerd voor de bestemmingen in het betreffende seizoen.
(d) Voor ad hoc-vluchten welke binnen 48 uur na het bekend worden moeten worden uitgevoerd zal als vliegtijd de actuele LIDO vliegplantijd gelden.
(4) Specifieke afspraak NBO-AMS voor de periode van 1 maart 2025 tot en met 28 februari 2027
(a) In geval de NBO-AMS als nachtvlucht staat gepland, zal deze vlucht naar “best effort” met drie vliegers worden gevlogen. Dit houdt in dat op basis van beschikbaarheid een derde vlieger ingezet wordt op deze vluchten NBO-AMS.
(b) Bij iedere vlieger met een fulltime dienstverband of een dienstverband van 90% zullen tussen 1 maart 2025 en 28 februari 2027 maximaal 6 nachtvluchten single crew ingedeeld worden, vertrekkend vanuit NBO met bestemming AMS.
(c) Bij vliegers met een dienstverband van 80% of minder zullen tussen 1 maart 2025 en 28 februari 2027 maximaal 5 nachtvluchten single crew ingedeeld worden, vertrekkend vanuit NBO met bestemming AMS.
(d) Indien een vlieger in de looptijd van de afspraak van arbeidsduur wijzigt, wordt het bijbehorende aantal niet aangepast.
(e) Uitzondering op de punten b t/m d is een indeling op eigen verzoek voor NBO-AMS boven de maximale 6 of 5 nachtvluchten single crew.
(f) Indien een nachtvlucht NBO-AMS die gepland is met augmented crew door operationele problemen alsnog met single crew dient te worden uitgevoerd, zal de vlieger indien hij hierdoor het maximale aantal van 6 of 5 overschrijdt aansluitend gecompenseerd worden met 2 lokale nachtrusten. Dit is van toepassing indien het niet mogelijk is om de verzwaring op tijd naar NBO te positionen, ook niet middels positioning met een andere carrier. Indien de nachtrusten niet alle aansluitend in werktijd kunnen worden genoten, worden de lokale nachtrusten die in vrije tijd vallen omgezet in premiedagen waarbij één lokale nachtrust gelijk staat aan één premiedag.

(g) De afspraak hangt samen met het netwerk geldend op het moment van ratificatie van de afspraken. Indien het netwerk tijdens de looptijd van deze afspraak wijzigt, treden partijen in overleg over deze afspraak en de noodzaak om tot wijziging over te gaan.

(b) Per periode
(1) Het maximum aantal vlieguren als werkend lid van het cockpitpersoneel is als volgt:
a. 100 vlieguren per 30 aaneengesloten dagen
b. 270 vlieguren per kalenderkwartaal
c. 800 vlieguren per kalenderjaar.
(2) Behoudens bewilliging zal de werknemer niet vaker dan driemaal per kalenderjaar binnen één rotatie worden ingedeeld op meer dan twee intercontinentale vluchten met afmelding op het basisstation.

(c) Positioning/Nevenopdracht
Enige combinatie van positionings, en/of nevenopdrachten en/of vliegwerktijden is aansluitend, indien niet kan worden voldaan aan de voorgeschreven rust tussen de afzonderlijke opdrachten.
Op positionings zullen geen correcties als genoemd in 7.2.5. van toepassing zijn.
(1) Positioning of een nevenopdracht vóór een vliegwerktijd en aansluitend hieraan wordt geacht te behoren tot deze vliegwerktijd, inclusief de voor de positioning geldende aanmeldingsperiode.
(2) Positioning of een nevenopdracht ná een vliegwerktijd en aansluitend hieraan, wordt ter bepaling van de maximum gecorrigeerde vliegwerktijd niet geacht te behoren tot deze vliegwerktijd, met dien verstande, dat de gecorrigeerde vliegwerktijd vermeerderd met de nevenopdracht- c.q. positioning-tijd maximaal 13.30 uur bedraagt. Dit geldt voor alle-bemanningssamenstellingen.
Ter bepaling van de minimale rusttijd geldt als afmeldingstijdstip het eindtijdstip van de nevenopdracht, dan wel het afmeldingstijdstip na de positioning.
(3) In afwijking van bovenstaande mag gecorrigeerde vliegwerktijd vermeerderd met de aansluitende positioning-tijd maximaal 16 uur bedragen op diensten vanuit (Noord- of Zuid) Amerika met eindbestemming Amsterdam onder de volgende voorwaarden:
a. Het maximaal aantal toepassingen van de C-16 per kalenderjaar wordt vastgesteld op het aantal vliegers (headcount) in dienst op 1 januari van dat betreffende jaar.
b. Per werknemer mag de toepassing van de C-16 maximaal twee maal per kalenderjaar zijn zonder enige financiële vergoeding.
c. Indien op initiatief van Martinair meer dan tweemaal per kalenderjaar gebruik wordt gemaakt van bovengenoemde C-16 dan geldt hiervoor een financiële vergoeding. De financiële vergoeding wordt vastgesteld op 10% van het bruto maandsalaris vermeerderd met vakantiegeld vastgesteld op een voltijds salaris per extra toegepaste C-16. Deze 10%-regeling is een additionele betaling naast het reguliere salaris. Het is niet mogelijk om door middel van deze 10%-regeling het maximaal aantal toepassingen onder punt 1 te overschrijden.
d. Indien de toepassing van de C-16 op eigen verzoek van de vlieger is, telt deze toepassing niet mee voor punt a, b, en c van dit artikel.
(4) Positioning zonder aansluitende vliegwerktijd mag maximaal 21 uur bedragen.
(5) Van het hiervoor onder (2) en (3) gestelde mag voor wat betreft de positioning worden afgeweken, na bewilliging door de werknemer.
(6) Als tijdsduur van positioning geldt de tijd vanaf het aanmeldingstijdstip voor de (eerste) vlucht tot 30 minuten na het beëindigen van de laatste vlucht.
(7) Als tijdsduur van een nevenopdracht geldt de lengte van die opdracht.

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

(b) Verzwarende omstandigheden
Indien zich andere dan in deze regeling genoemde, verzwarende omstandigheden bij de vluchtuitvoering voordoen, dient werkgever en/of de gezagvoerder na overleg met de overige leden van het cockpitpersoneel een verantwoorde correctie op de vliegwerktijd toe te passen.

7.3 Rusttijden

7.3.1. Normale rust

(a) Wanneer de werknemer een werktijd heeft beëindigd, zal hij minimaal de rusttijd genieten overeenkomstig het gestelde in appendix 2. In geval van afmelden buiten het basisstation zal de rusttijd voortvloeiend uit de tabel van appendix 2 worden vermeerderd met 1 uur.

(b) In geval van afmelden op het basisstation zal de rusttijd na een geplande werktijd van meer dan 13.30 uur, dan wel een actuele werktijd van meer dan 16 uur, dan wel een werktijd met een tijdsverschil van meer dan 4 uur, dan wel een werktijd tussen Zuid- Amerika en Schiphol,- tenminste 2 nachtrusten omvatten. Na bewilliging door de werknemer mag hiervan worden afgezien. Door de wisseling van zomer- en wintertijd kan het tijdsverschil tussen het station van aanmelden en het basisstation wijzigen van meer dan 4 uur naar 4 uur of minder. Alvorens vluchtschema's vast te stellen waarin deze situatie zich voordoet, zal de combinatie van de betreffende vluchten en de daarbij behorende rust worden besproken in het schema-overleg.

(c) In geval van afmelden buiten het basisstation zal, na een geplande werktijd van meer dan 13.30 uur, dan wel een actuele werktijd van meer dan 16 uur het eerstvolgende aanmeldingstijdstip liggen na 09.59 uur LT van de daaropvolgende dag, tenzij uit de tabel in Appendix 2 een later tijdstip volgt. Met betrekking hiertoe wordt een dag verondersteld te lopen van 00.00 uur LT tot 24.00 uur LT.

(d) In geval van schemawijzigingen zal de rust gerelateerd worden aan de in het nieuwe schema vermelde werktijden.

7.3.2. Nachtrust

(a) Behoudens na bewilliging door de werknemer zal het eerstvolgende aanmeldingstijdstip liggen ná 08.59 uur LT op de volgende dag waarbij een dag wordt verondersteld te lopen van 00.00 uur LT tot 24.00 uur LT.
Op het basisstation geldt een aanmeldingstijdstip van 09.59 uur LT uitsluitend voor Vliegwerktijd en positioning. Voor overige werkzaamheden geldt ook daar een tijdstip van 08.59 uur LT.
Er geldt voor een rotatie VCP een standaard motivering op bijlage 7.3.2. van de CAO. De aanmeldtijd in VCP zal na een nachtvlucht niet vroeger zijn dan 7:00 LT.
Alle bovenstaande aanmeldingstijdstippen, of later indien dit uit appendix 2 volgt, zijn van toepassing na de volgende werktijden:
(1) Een nachtvlucht,
(2) Twee vluchten met aanmeldingstijdstippen tussen 22.00 uur en 06.00 uur (beide lokale tijd plaats van aanmelden) dan wel een opeenvolgende combinatie van een nachtvlucht en een aanmelding als bovengenoemd,
(3) In het geval van een simulatorsessie waarbij enige werktijd valt in de periode na 02:00 en voor 06:00 lokale tijd plaats van aanmelden, dan wel afmelden plaatsvindt de volgende dag na 02:00 uur lokale tijd plaats van afmelden is de nachtrust conform 7.3.2 van deze bijlage van toepassing. De nachtrust is niet van toepassing in het geval van kwalificatietraining en/of opeenvolgende simulatorsessies.

(b) Indien na aanmelden vertraging ontstaat, geldt bij afmelding op het basisstation een uitloop van maximaal 30 minuten (tot 02.30 uur LT in de nachtvlucht-definitie), in welk geval de daaropvolgende werktijd (inclusief positioning), indien actueel wordt aangemeld vóór 10.00 uur de volgende dag, wordt gelimiteerd tot 09.30 uur.

(c) Indien afmelden op het basisstation plaatsvindt tussen 01.00 uur en 02.30 uur LT, dan kan daarna geen aanmelden plaatsvinden tussen 22.00 uur LT dezelfde dag en 06.00 uur LT de volgende dag.

(d) Onvoorziene omstandigheden.
(1) Indien na aanmelden vertraging ontstaat en een niet als zodanig geplande vlucht een nachtvlucht wordt, is lid 1 niet van toepassing en geldt voor de rust uitsluitend appendix 2 van bijlage 7.
(2) Deze regel geldt ook indien, door onvoorziene omstandigheden die zich voordoen binnen 48 uur voorafgaand aan de niet geplande nachtvlucht, deze vlucht wordt vertraagd en daardoor een nachtvlucht wordt. Dit onder de voorwaarde dat werkgever zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen twee werkdagen na het ontstaan van deze omstandigheden, met redenen omkleed aan de werknemersorganisatie aangeeft dat zij er niet in kan slagen op tijd bemanning te positionen om de volgende reeds geplande vlucht van de bemanning, die zich afmeldt na de niet geplande nachtvlucht, uit te voeren.
(3) Indien in overleg tussen partijen wordt vastgesteld dat deze regeling onjuist wordt toegepast, wordt deze regeling opgeschort totdat partijen in overleg anders bepalen.
(4) Bij onvoorziene omstandigheden die zich voordoen méér dan 48 uur voor een vlucht die door deze omstandigheden een geplande nachtvlucht wordt, wordt de werkgever in staat geacht te allen tijde bemanning naar de relevante bestemmingen te positionen.

7.3.3. Bekorte rust

(a) Buiten het basisstation kan de wettelijke bekorte rusttijd worden toegepast, mits aan de wettelijke voorwaarden voldaan wordt.

(b) Indien bij het toepassen van een bekorte rust de reistijd meer dan 30 minuten bedraagt, kan dit als verzwarende omstandigheid worden aangemerkt en kan in overeenstemming met het gestelde in 7.2.5.(b). een verantwoorde correctie op de rusttijd en/of de volgende vliegwerktijd worden toegepast.

(c) In geval van toepassing van een bekorte rust dient, na de vliegwerktijd volgend op de bekorte rust, de rusttijd tenminste gelijk te zijn aan de normale rusttijd volgens 7.3.1., vermeerderd met de bekorting van de voorafgaande rust, ten opzichte van de normale rust.

7.3.4. Minimum rusttijden voor een langere periode

(a) Voor de toepassing van dit artikel geldt in afwijking van definitie 7.1.5. als dag, de periode van 00.00 uur UTC tot 24.00 uur UTC daaropvolgend.

(b) Drie opeenvolgende rusten dienen tezamen altijd tenminste 36 uur te bedragen.

(c) Een aaneengesloten rust van tenminste:

(1) 36 uur dient te worden genoten in enige aaneengesloten periode van 7 dagen, of

(2) 48 uur dient te worden genoten in enige aaneengesloten periode van 10 dagen.

(d) Steeds vangt een nieuwe periode aan, zodra één van bovengenoemde rusten is genoten. Bovengenoemde rusten mogen opschuiven, ten behoeve van een reis als niet werkend bemanningslid in opdracht van werkgever, tot het einde van die reis.

(e) Werkgever zal er in beginsel bij het indelen van de werknemer vanuit gaan, dat de rusttijd per week tenminste 126 uur zal bedragen; dit is een gemiddelde van 18 uur rusttijd per dag. Indien hieraan- niet wordt voldaan is onverminderd het hiervoor onder punt 5. gestelde, het volgende bij de indeling van kracht:

(1) op de eerste dag, dat de rusttijd minder dan 18 uur bedraagt, vangt een periode van maximaal 15 dagen aan, waarin het totaal aantal uren genoten rusttijd na een aantal dagen, gerekend vanaf het begin van de periode, tenminste dient te voldoen aan de, in de kolom "minima" van de hierna opgenomen tabel, aangegeven waarden;

(2) de onder a. genoemde periode eindigt, wanneer, gerekend vanaf het begin van de periode, de gemiddelde rusttijd per dag tenminste 18 uur bedraagt. In dat geval zal het totaal aantal uren rusttijd tenminste voldoen aan de, in de kolom "norm" van de in de tabel aangegeven waarden;

(3) een volgende periode, als bedoeld onder a. kan niet eerder aanvangen, dan nadat aan het onder b. gestelde is voldaan.

TABEL

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

(f) Indien tijdens de uitvoering van een reeks vluchten, op een bepaald moment de minima van de hiervoor in 7.3.4.(e)(3). opgenomen tabel niet worden gehaald, zal aan de werknemer op zijn verzoek, zoveel rust worden gegeven, dat weer aan de genoemde minima wordt voldaan.

(g) Op verzoek zullen aan de individuele werknemer éénmaal per maand cumulatieve werktijden overzichten worden verstrekt.

7.4. <u>Standby</u>

7.4.1. Begripsbepalingen

(a) Standby/op afroep
Onder standby wordt mede bedoeld het begrip "op afroep". "Op afroep" vangt aan anderhalf uur voor het geplande aanmeldingstijdstip. De werknemer wacht tijdens "op afroep", ondanks een gepland aanmeldingstijdstip, op een door werkgever te verstrekken definitief aanmeldingstijdstip.

(b) Beschikbaar
Indien een werknemer gedurende "beschikbaar" niet te bereiken is op zijn vaste woon- of verblijfplaats, dient hij dit te melden aan werkgever (Afdeling Crew Assignment of O.C.) onder opgave van de wijze waarop hij wel te bereiken is.

(c) Niet indeelbaar
Op verzoek kan de werknemer, terwijl hij standby of "beschikbaar" is, ontheven worden van de verplichting bereikbaar te zijn, voor een door werkgever te bepalen periode. De werknemer dient na afloop van de toegestane periode weer te voldoen aan het hiervoor onder (a) of (b) gestelde.

7.4.2. Regeling

(a) Standby

(1) Standby bedraagt maximaal 12 uur.

(2) Na een standby dient een periode van tenminste 8 uur te liggen, tenzij uit de wettelijke regeling een langere rust volgt, voordat een volgende standby kan beginnen.

(3) Indien voor de aanvang van een standby een opdracht wordt gegeven tot het uitvoeren van een vliegwerktijd waarvan de aanmelding ligt binnen 8 uur na afloop van die standby, wordt deze opdracht geacht te zijn ontvangen op het tijdstip onmiddellijk voorafgaande aan het einde van die standby en is, voor het bepalen van de maximale gecorrigeerde vliegwerktijd, het hierna onder 4. en 5. gestelde van toepassing.

(4) In het geval dat, behoudens het gestelde in 7.4.2.(a)(5), een oproep tot aanmelding voor een vliegwerktijd valt:

a. in een standby, en

b. na de eerste 3 uur van die standby, en

c. de aanmelding moet plaatsvinden binnen 8 uur na die oproep, wordt de maximum vliegwerktijd vastgesteld zoals aangegeven in tabellen 1.1 tot en met 1.4 van Appendix 1, tenzij de wettelijke regeling leidt tot een kortere vliegwerktijd.

(5) In het geval, dat een oproep tot aanmelding voor een vliegwerktijd na een bekorte rust valt:

a. in een standby, en
b. na de eerste 3 uur van die standby, en
~~c.~~ de aanmelding moet plaatsvinden binnen 8 uur na die oproep,zal de maximum vliegwerktijd beperkt zijn zoals aangegeven~~.~~

(6) Werkgever kan standby doen overgaan in "beschikbaar" of "niet indeelbaar".
(7) Na standby is de werknemer zonder tegenbericht van werkgever "beschikbaar", waarbij de termijn van 10 uur als hierna onder b. bedoeld, niet eerder ingaat, dan nadat de standby is beëindigd.

(b) Beschikbaar
"Beschikbaar" kan door werkgever alsnog worden gewijzigd in een vluchtopdracht of standby, indien dit tenminste 10 uur voor aanvang van de betreffende opdracht wordt bekend gemaakt. Na bewilliging door de werknemer kan hiervan worden afgeweken.

7.5. Indelingsperiode

7.5.1. Indelingsperiode
De indelingsperiode bedraagt afwisselend zestien dagen en veertien dagen. Met ingang van 1 juli 2026 volgen op een indelingsperiode van zestien dagen en een indelingsperiode van veertien dagen telkens twee indelingsperiodes van vijftien dagen waarna weer een indelingsperiode van zestien dagen en een indelingsperiode van veertien dagen volgen.

7.5.2. Werkperiodes
(a) Een werkperiode zal niet vroeger dan 06.00 uur LT aanvangen, of zoveel later als de daaraan voorafgaande vrije periode later dan de ideale begintijd is aangevangen.
(b) Werkperiodes eindigen om 00.30 uur LT op de negende dag van de periode van zestien dagen als omschreven in 7.5.1., en om 00.30 uur LT op de achtste dag van de periode van veertien dagen als omschreven in 7.5.1.
(c) Indien de werknemer en route verblijft en de rotatie waarop hij gepland is, binnen 48 uur van het tijdstip dat de laatste werktijd van zijn werkperiode aangevangen zou zijn, verstoord wordt door technische of operationele (niet zijnde commerciële) oorzaken, kan de werkperiode als volgt worden verlengd:
- tot 36 uur bij aanmelden op stations buiten Europa;
- tot 18 uur bij aanmelden op stations binnen Europa.

Indien een werkperiode aldus wordt verlengd, wordt het aanvangstijdstip van de daaropvolgende werkperiode met een overeenkomstig aantal uren uitgesteld. Bovendien wordt vanaf 1 mei 2026 een overeenkomstig aantal uur bijgeschreven op de (uren)teller van de werknemer. Wanneer de (uren)teller minimaal 24 uur of een veelvoud hiervan bevat, zullen deze uren in mindering worden gebracht op de (uren)teller en zal elke opgebouwde 24 uur worden omgezet naar een extra vrije dag voor de werknemer. Deze dag kan in overleg met de werknemer worden ingedeeld, dan wel vanaf 1 januari 2027 worden uitbetaald aan de werknemer tegen een waarde van 1/21,75 van een voltijd maandsalaris.
(d) Indien de werknemer op het basisstation verblijft en de vlucht waarvoor de werknemer op de voorlaatste werkdag van zijn werkperiode een opdracht heeft ontvangen, na ontvangst van deze opdracht verstoord wordt door technische of operationele (niet zijnde commerciële) oorzaken, kan de werkperiode met maximaal 3 uur worden verlengd. Mocht de vlucht onverhoopt uitlopen tot na 03.30 LT, wordt een vrije dag toegekend direct aansluitend aan de vrije periode.
(e) Indien de werkperiode op grond van punt d van dit artikel uitloopt, zullen premie-uren altijd (dus in afwijking van 7.6.2.(a) en (b) van deze bijlage) worden toegekend in aansluiting op de eerstvolgende vrije periode. Bij deze toekenning blijven 7.5.2.(a) en 7.6.1.(c) van deze bijlage onverkort van toepassing.

7.6. Vrije periode en rekening-courantdagen

7.6.1. Vrije periode
(a) De vrije periode omvat het verschil tussen indelingsperiode en de werkperiode
(b) Rusttijd mag deel uitmaken van de vrije periode.
(c) Indien de werktijd voorafgaande aan de vrije periode de 10 uur overschrijdt, zal de vrije periode niet eerder ingaan, dan nadat deze meeruren zijn verstreken, gerekend vanaf het afmeldingstijdstip.
Het aanvangstijdstip van de daaropvolgende-werkperiode wordt in dat geval met een overeenkomstig aantal uren uitgesteld.
(d) Tenzij het gestelde onder 7.5.2.(c). van toepassing is, kan na bewilliging door de werknemer zijn geplande vrije periode worden gewijzigd en zal voor ieder uur, dat dit het geval is, een uur vrije tijd

worden toegevoegd aan de eerstvolgende vrije periode, tenzij deze wijziging alleen een verschuiving van de vrije periode is en geen inkorting. Voor elk uur wijziging zal een premie-uur worden toegekend.

(e) 10%-regeling - Indien de vlieger op verzoek van werkgever in zijn vrije periode uit artikel 7.6.1, niet direct voorafgaand of aansluitend aan de werkperiode, een vluchtopdracht uitvoert, heeft de vlieger recht op compensatie in geld, vastgesteld per tijdsblok van 24 uur. Met ingang van 1 mei 2026 geldt dat indien de werknemer op verzoek van de werkgever in zijn vrije periode uit artikel 7.6.1 of in een deel van zijn vrije periode een vluchtopdracht uitvoert heeft de werknemer recht op compensatie in geld, vastgesteld per tijdsblok van 24 uur. De financiële vergoeding wordt vastgesteld op 10% van het bruto maandsalaris vermeerderd met vakantiegeld vastgesteld op een voltijds salaris per tijdsblok van 24 uur. Het tijdsblok van 24 uur vangt aan wanneer de vrije periode begint en eindigt wanneer de werkperiode aanvangt. Deze 10%-regeling is een additionele betaling naast het reguliere salaris. Uitgezonderd van deze vergoeding zijn vluchten zoals omschreven in Bijlage 7, artikel 7.5.2(c).

(f) Op verzoek van de werknemer kan de geplande vrije periode worden gewijzigd, mits deze wijziging geen nadeel oplevert voor overige werknemers. Premie-uren worden in dit geval niet toegekend.

7.6.2. Rekening-courant premie-uren

(a) Premie-uren zullen in beginsel worden toegekend in aansluiting op de eerstvolgende vrije periode.

(b) Indien aan het gestelde onder a. niet kan worden voldaan, zullen deze premie-uren worden bijgeschreven op een rekening-courant premie-uren.

(c) Het tegoed op de rekening-courant premie-uren zal niet meer bedragen dan 360 uur (15 dagen) en niet minder dan 0 uur.

(d) Rekening-courant premie-uren worden afgelost op de standplaats, dan wel, na bewilliging door de werknemer, op het basisstation, in blokken van 24 uur (zijnde een premie-dag).

(e) Een premiedag is een periode van 06.00 uur LT tot 06.00 uur LT daaropvolgend, en zal geen rusturen bevatten, met dien verstande dat het gestelde onder 7.3.2(b). van kracht blijft.

(f) Aanwijzing van één of meerdere premiedagen zal zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk om 16.00 uur LT op de voorafgaande dag, worden bekend gemaakt

7.7. <u>Algemene en slotbepalingen</u>

7.7.1. Een rustgelegenheid moet per afgeloste persoon tenminste beantwoorden aan de volgende eisen:

(a) Een rij stoelen met 3 of meer zitplaatsen, zonder armsteunen of met opklapbare armsteunen, waarop languit kan worden gerust, of een stoel, welke horizontale rust mogelijk maakt (of daarmee vergelijkbaar), dan wel een stretcher of bed met een matras van minimaal 200 x 80 cm.

(b) Van een voldoende aantal plaids of dekens en kussens van passende kwaliteit en afmeting zijn voorzien.

(c) De rustgelegenheid met toebehoren dient schoon te zijn.

(d) De plaats van de rustgelegenheid moet zodanig zijn, dat ongestoorde rust mogelijk is en een nooduitgang eenvoudig bereikbaar.

(e) Indien bij de rustgelegenheid geen automatische zuurstof-presentatie kan plaatsvinden, moet additionele zuurstof binnen bereik zijn.

(f) Aard van de eventuele lading moet het gebruik van een rustgelegenheid toelaten.

7.7.2. Opdrachten in geval van en in verband met vliegtechnische en/of disciplinaire onderzoeken kunnen te allen tijde worden gegeven, met inachtneming van de normale rust, welke betrokkene eerst dient te genieten na een werktijd. Indien dit valt in vrije tijd, zal hiervoor inhaaltijd worden teruggegeven en zullen voor de betreffende tijd premie-uren worden bijgeschreven op de rekening-courant premie-uren.

7.7.3. In geval van kwalificatietraining, niet zijnde route-training, is deze regeling niet van toepassing, doch geldt in beginsel een 5-daagse werkweek met 8-urige werkdagen. De nachtvluchtregeling van artikel 7.3.2 geldt niet tussen twee opeenvolgende simulatorsessies.

7.7.4. Indien kwalificatie training voor meer dan 15 aaneengesloten dagen buiten de standplaats plaatsvindt en het 64-uurs principe niet gehonoreerd kan worden op de standplaats, kan deze periode door werkgever worden aangemerkt als stationering.
In dit geval is Bijlage 11 van toepassing met dien verstande dat:

- de stationering wordt geacht plaats te vinden op basis van vrijwilligheid.
- de punten 11.2, 11.3, 11.5, 11.6, 11.8 en 11.10 van bijlage 11 niet van toepassing zijn.

- indien een dergelijke stationering langer dan 23 dagen zal gaan duren, vooraf overleg zal plaatsvinden tussen werkgever en de werknemersorganisatie.

7.7.5. Gedurende de periode dat werknemer routetraining aansluitend op zijn basisopleiding ondergaat, zal de verdeling tussen werk en vrije tijd in dezelfde verhouding plaatsvinden als volgend uit de punten 7.5.1, 7.5.2 en 7.6.1.(a). Voorts is punt 7.6.2 van deze bijlage niet van toepassing.

7.7.6 Toepassing van roosterwijzigingen

(a) Wijzigingen op een gepubliceerd rooster vereisen een minimale aanzegtermijn van 12 uur op de thuisbasis en 10 uur op een buitenstation voor aanvang van de gewijzigde dienstperiode.

(b) Wijzigingen op een gepubliceerde FDP (Flight Duty Periode) op de thuisbasis, resulterend in een wijziging van een dagvlucht in een nachtvlucht of vice versa, vereisen een aanzegtermijn van 24 uur voor aanvang van de gewijzigde dienstperiode. Deze aanzegging kan worden ingekort tot tenminste 12 uur, na toestemming van het betreffende bemanningslid.

7.7.7. In overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie kan van deze regeling worden afgeweken.

APPENDIX 1 bij BIJLAGE 7

Maximum gecorrigeerde vliegwerktijd

Tabel 1.1 Two pilot crew 1-2 sectors

Start FDP CAO at local time	CAO Planning limit *	CAO Planning limit * NA 3 uur standby		Start FDP EASA reporting time	EASA acclimatized**	EASA with extension acclimatized	EASA Commanders Discretion acclimatized
0600-0615	11:00	10:00		0600-0614	13:00	Not allowed	15:00
0616-0629	11:25	10:50		0615-0629	13:00	13:15	15:00
0630-0645	11:25	10:50		0630-0644	13:00	13:30	15:00
0646-0659	11:45	11:35		0645-0659	13:00	13:45	15:00
0700-0715	11:45	11:35		0700-1329	13:00	14:00	15:00
0716-0745	12:15	12:10					
0746-0800	12:50	12:45					
0801-1315	13:00	13:00					
1316-1329	12:40	12:35					
1330-1345	12:40	12:35		1330-1359	12:45	13:45	14:45
1346-1359	12:20	12:15					
1400-1415	12:20	12:15		1400-1429	12:30	13:30	14:30
1416-1429	12:05	11:50					
1430-1445	12:05	11:50		1430-1459	12:15	13:15	14:15
1446-1459	11:50	11:30					
1500-1515	11:50	11:30		1500-1529	12:00	13:00	14:00
1516-1529	11:40	11:10					
1530-1545	11:40	11:10		1530-1559	11:45	12:45	13:45
1546-1559	11:20	10:40					
1600-1615	11:20	10:40		1600-1629	11:30	12:30	13:30
1616-1629	11:10	10:20					
1630-1645	11:10	10:20		1630-1659	11:15	12:15	13:15
1646-05:59	11:00	10:00		1700-1729	11:00	12:00	13:00
				1730-1759	11:00	11:45	13:00
				1800-1829	11:00	11:30	13:00
				1830-1859	11:00	11:15	13:00
				1900-0459	11:00	Not allowed	13:00
				0500-0514	12:00	Not allowed	14:00
				0515-0529	12:15	Not allowed	14:15
				0530-0544	12:30	Not allowed	14:30
				0545-0559	12:45	Not allowed	14:45

*Planning limits exclusief een half uur afmelden
**Na 6 uur standby volgt een penalty op de EASA planning limits

Crew members in an unknown state of acclimatization

			EASA extension unknown state acclimatization	Commanders discretion unknown state acclimatization
Max daily FDP EASA		11:00	Not allowed	13:00

Tabel 1.2 Two pilot crew 3 sectors

Start FDP CAO at local time	CAO Planning limit *	CAO Planning limit * NA 3 uur standby		Start FDP EASA reporting time	EASA acclimatized**	EASA with extension acclimatized	EASA Commanders Discretion acclimatized
0600-0615	11:00	10:00		0600-0614	12:30	Not allowed	14:30
0616-0629	11:25	10:50		0615-0629	12:30	12:45	14:30
0630-0645	11:25	10:50		0630-0644	12:30	13:00	14:30
0646-0659	11:45	11:35		0645-0659	12:30	13:15	14:30
0700-0715	11:45	11:35		0700-1329	12:30	13:30	14:30
0716-0745	12:15	12:10					
0746-0800	12:50	12:45					
0801-1315	13:00	13:00					
1316-1329	12:40	12:35					
1330-1345	12:40	12:35		1330-1359	12:15	13:15	14:15
1346-1359	12:20	12:15					
1400-1415	12:20	12:15		1400-1429	12:00	13:00	14:00
1416-1429	12:05	11:50					
1430-1445	12:05	11:50		1430-1459	11:45	12:45	13:45
1446-1459	11:50	11:30					
1500-1515	11:50	11:30		1500-1529	11:30	12:30	13:30
1516-1529	11:40	11:10					
1530-1545	11:40	11:10		1530-1559	11:15	Not allowed	13:15
1546-1559	11:20	10:40					
1600-1615	11:20	10:40		1600-1629	11:00	Not allowed	13:00
1616-1629	11:10	10:20					
1630-1645	11:10	10:20		1630-1659	10:45	Not allowed	12:45
1646-1659	11:00	10:00					
1700-0459	11:00	10:00		1700-0459	10:30	Not allowed	12:30
0500-0559	11:00	10:00		0500-0514	11:30	Not allowed	13:30
				0515-0529	11:45	Not allowed	13:45
				0530-0544	12:00	Not allowed	14:00
				0545-0559	12:15	Not allowed	14:15

*Planning limits exclusief een half uur afmelden
**Na 6 uur standby volgt een penalty op de EASA planning limits

Crew members in an unknown state of acclimatization

			EASA extension unknown state acclimatization	Commanders discretion unknown state acclimatization
Max daily FDP EASA		10:30	Not allowed	12:30

Tabel 1.3 Two pilot crew 4 sectors

Start FDP CAO at local time	CAO Planning limit *	CAO Planning limit * NA 3 uur standby		Start FDP EASA reporting time	EASA acclimatized**	EASA with extension acclimatized	EASA Commanders Discretion acclimatized
0600-0615	10:15	09:15		0600-0614	12:00	Not allowed	14:00
0616-0629	10:40	10:05		0615-0629	12:00	12:15	14:00
0630-0645	10:40	10:05		0630-0644	12:00	12:30	14:00
0646-0659	11:00	10:50		0645-0659	12:00	12:45	14:00
0700-0715	11:00	10:50		0700-1329	12:00	13:00	14:00
0716-0745	11:30	11:25					
0746-0800	12:05	12:00					
0801-1315	12:15	12:15					
1316-1329	11:55	11:50					
1330-1345	11:55	11:50		1330-1359	11:45	12:45	13:45
1346-1359	11:35	11:30					
1400-1415	11:35	11:30		1400-1429	11:30	12:30	13:30
1416-1429	11:20	11:05					
1430-1445	11:20	11:05		1430-1459	11:15	12:15	13:15
1446-1459	11:05	10:45					
1500-1515	11:05	10:45		1500-1529	11:00	12:00	13:00
1516-1529	10:55	10:25					
1530-1545	10:55	10:25		1530-1559	10:45	Not allowed	12:45
1546-1559	10:35	09:55					
1600-1615	10:35	09:55		1600-1629	10:30	Not allowed	12:30
1616-1629	10:25	09:35					
1630-1645	10:25	09:35		1630-1659	10:15	Not allowed	12:15
1646-1659	10:15	09:15					
1700-0459	10:15	09:15		1700-0459	10:00	Not allowed	12:00
0500-0559	10:15	09:15		0500-0514	11:00	Not allowed	13:00
				0515-0529	11:15	Not allowed	13:15
				0530-0544	11:30	Not allowed	13:30
				0545-0559	11:45	Not allowed	13:45

*Planning limits exclusief een half uur afmelden
**Na 6 uur standby volgt een penalty op de EASA planning limits

Crew members in an unknown state of acclimatization

			EASA extension unknown state acclimatization	Commanders discretion unknown state acclimatization
Max daily FDP EASA		10:00	Not allowed	12:00

Tabel 1.4 Augmented Crew 2+1; class 1 rest facility

Start FDP CAO at local time	CAO Planning limit *	CAO Planning limit * NA 3 uur standby		Start FDP EASA reporting time	EASA **		EASA Commanders Discretion	
	1-3 sectors	1-3 sectors			1-3 sectors	1-2 sectors	1-3 sectors	1-2 sectors
					No sector restriction	One sector > 9 hrs ft	No sector restriction	One sector > 9 hrs ft
0616-0645	14:25	13:25		Max daily FDP	16:00	17:00	19:00	20:00
0646-0715	14:45	13:45						
0716-0745	15:05	14:05						
0746-0800	15:25	14:25						
0801-1315	15:30	15:00						
1316-1345	15:20	14:50						
1346-1415	15:05	14:30						
1416-1445	14:55	14:00						
1446-1515	14:45	13:45						
1516-1545	14:35	13:35						
1546-1615	14:20	13:20						
1616-1645	14:10	13:00						
1646-0615	14:00	12:30						

*Planning limits exclusief een half uur afmelden
**Na 8 uur standby volgt een penalty op de EASA planning limits

EASA: FDP with inflight rest limited to 3 sectors unless otherwise stated

EASA: FDP is irrespective of reporting time

APPENDIX 2 bij BIJLAGE 7

Normale rust

					AFMELDINGSTIJDSTIP (LT)		
WERKTIJD van t/m	van t/m	00.00 01.59	02.00 03.59	04.00 11.59	------12.00------ ------18.59------	19.00 21.59	22.00 23.59
00.00-11.29		13	14	15	AANM.NA 05.59 LT	11	12
11.30-12.29*		14	15	16	AANM.NA 06.59 LT	12	13
12.30-13.29*		15	16	17	AANM.NA 07.59 LT	13	14
13.30-14.29*1,2		16	17	18	AANM.NA 08.59LT	14	15
14.30-15.29*1,2		17	18	18	AANM.NA 09.59 LT	15	16
15.30-15.59*1,2		18	18	18	AANM.NA 10.59 LT	16	17
16.00 e.v. *1,2		18	18	18	AANM.NA 11.59 LT	17	18

In geval van afmelden buiten het basisstation zal de rusttijd voortvloeiend uit de tabel van Appendix 2 worden vermeerderd met 1 uur.

*1 In geval van afmelden op het basisstation zal de rusttijd na een geplande werktijd van meer dan 13.30 uur, dan wel een actuele werktijd van meer dan 16 uur, dan wel een werktijd met een tijdsverschil van meer dan 4 uur, dan wel een werktijd tussen Zuid-Amerika en Schiphol, tenminste 2 nachtrusten omvatten. Na bewilliging door de werknemer mag hiervan worden afgezien.

*2 In geval van afmelden buiten het basisstation zal, na een geplande werktijd van meer dan 13.30 uur, dan wel een actuele werktijd van meer dan 16 uur het eerstvolgende aanmeldingstijdstip liggen na 09.59 uur LT van de daaropvolgende dag, tenzij uit deze tabel een later tijdstip volgt. Met betrekking hiertoe wordt een dag verondersteld te lopen van 00.00 uur LT tot 24.00 uur LT.

Artikel 8.2 CAO

BIJLAGE 8 - REGELING INDELINGSVERZOEKEN

8.1. De werknemer heeft het recht om per jaar 4 indelingsverzoeken als vermeld in 8.2. bij werkgever in te dienen door middel van een e-mail naar Crew Assignment.

8.2. Deze verzoeken kunnen betrekking hebben op het aanvragen van een bestemming dan wel een gewenste vrije periode, met dien verstande dat het gestelde in de Bijlagen 7, 9 en 10 onverminderd van kracht blijft.

8.3. Werkgever zal deze verzoeken inwilligen voor zover de dienst het toelaat. Teneinde het verzoek te realiseren kan (kunnen) voorafgaande en/of erop volgende werkperiode(s) worden bekort, zowel van de betrokken werknemer als -met hun bewilliging- van werknemers in gelijke functies.

8.4. Voor de inwilliging van indelingsverzoeken zullen, indien vrije tijd van de aanvrager daarvoor benodigd is, achtereenvolgens worden gebruikt:
a. premiedagen
b. inhaaldagen
c. stationeringsverlofdagen
d. vrije dagen
e. motiveringsdagen
f. vakantiedagen (zulks met inachtneming van het in bijlage 9 geregelde).

8.5. Indelingsverzoeken dienen maximaal vier maanden en minimaal 4 weken vóór de verzochte data te worden ingediend. Verzoeken worden behandeld in volgorde van -gedateerde- binnenkomst. Zo spoedig mogelijk doch tenminste 2 weken vóór de verzochte datum zal namens Head of Flight Operations aan de werknemer worden medegedeeld of het verzoek is geweigerd, dan wel wordt toegestaan. Indien het verzoek wordt geweigerd, wordt het indelingsverzoek als niet gedaan beschouwd.

8.6. Indelingsverzoeken kunnen worden geannuleerd tot vier weken voor de verzochte data, zonder dat hiermede een verzoek wordt geacht te zijn verbruikt.

8.7. Andere en/of meer indelingsverzoeken dan vermeld onder 8.1. en 8.2. zijn mogelijk, doch daarop is deze procedure niet van toepassing en deze zullen een lagere prioriteit hebben dan die genoemd in 8.1. en 8.2.

8.8. Privé- en medische afspraken welke binnen de werkperiode vallen, dienen –voor zover mogelijk- in overleg met Crew Assignment te worden gemaakt.

8.9. In overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie kan van deze regeling worden afgeweken.

BIJLAGE 9 – VAKANTIEREGELING

Met inachtneming van het gestelde in Artikel 9.1. CAO en onverminderd het gestelde in art. 7:634 tot en met 7:645 B.W., geldt de volgende regeling:

9.1 Algemeen

9.1.1 Een vakantiejaar is gedefinieerd als een periode lopend van 01 april t/m 31 maart daaropvolgend.

9.1.2 De werknemer heeft op fulltime-basis recht op een vakantie van 28 werkdagen per vakantiejaar.

9.1.3 Onverlet de overige punten in deze bijlage is de werknemer verplicht om minimaal eenmaal per kalenderjaar zodanig vakantie op te nemen dat hij 21 aaneengesloten dagen vrij van dienst zal zijn.

9.1.4 Ter gelegenheid van zijn 25- resp. 40-jarig dienstjubileum ontvangt de werknemer (vanaf 1 januari 2026) in het betreffende kalenderjaar 2 resp. 5 werkdagen extra vakantie naast de dag buitengewoon verlof, zoals vermeld in Bijlage 10.

9.2 Vakantierechten

9.2.1 Vakantierechten algemeen.
De werknemer heeft per jaar recht op het aantal kalenderdagen vakantie volgens onderstaande tabel.

Tewerkstellingspercentage	Aantal werkdagen
100%	28 dagen
90%	24 dagen *
80%	22 dagen

**Bij 90% is door specifiek gekozen indelingsperiode, het aantal vakantiedagen aangepast van 25 naar 24 dagen om tot een 90% dienstverband te komen.*

9.2.2 Vakantierechten bij tewerkstelling werkgever of einde dienstverband.
De werknemer die in de loop van het vakantiejaar zijn tewerkstelling bij werkgever aanvangt, beëindigt of de dienst verlaat, heeft in dat jaar recht op 1/12 deel van de hem in overeenstemming met punt 9.2.1 toekomende vakantie voor elke volle kalendermaand dat de arbeidsovereenkomst in het betreffende jaar heeft bestaan. Dit aantal kalenderdagen wordt naar boven afgerond op hele dagen.

9.2.3 Vakantierechten bij niet verrichten van werkzaamheden.
Bij het niet verrichten van werkzaamheden in geval van arbeidsongeschiktheid geldt het volgende betreffende vakantierechten. Opbouw van vakantiedagen tijdens arbeidsongeschiktheid vindt volledig plaats. Opname van vakantiedagen tijdens arbeidsongeschiktheid komt volledig ten laste van het saldo vakantiedagen

9.2.4 Zomerverlof/winterverlof.
(a) De vakanties van werknemers zullen door de werkgever worden toegekend.
(b) Per seizoen (zomer en winter) wordt er 1 volledige werkperiode als vakantie toegewezen.
(c) De toewijzing van het zomer / winterverlof is in 9.3.1 opgenomen.

9.2.5 Verjaring.
Alle aanspraken op niet opgenomen vakantiedagen vervallen na 5 jaar, na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraken zijn ontstaan.

9.2.6 Vakantiedagen algemeen.
(a) (1) Vakantiedagen bestaan uit blokken van 24 aaneengesloten uren op het basisstation.
(2) Vakantiedagen voor aansluitend aan een vrije periode vangen aan om 00.30 uur LT.
(3) Vakantiedagen achter aansluitend aan een vrije periode vangen aan om 06.00 uur LT.
(4) Vakantiedagen niet aansluitend aan een vrije periode vangen aan om 06.00 uur LT dan wel op het tijdstip waarop de rust conform de tabel van appendix 2 bijlage 7 verstreken is, doch niet later dan om 13.00 uur LT

(b) Toegekende vakantiedagen zullen geen rusturen bevatten, met uitzondering van vakantiedagen voor aansluitend aan de vrije periode.

(c) Voor planningsdoeleinden zal het afmeldingtijdstip op de dag voorafgaand aan toegekende vakantiedagen niet later dan 21.00 uur LT zijn. Indien in de uitvoering afmelden toch na 21.00 uur LT plaatsvindt, zal deze vakantiedag niet op het vakantietegoed in mindering worden gebracht.

(d) Indien de werktijd voorafgaande aan een toegekende vakantiedag in de actualiteit recht geeft op twee nachtrusten conform bijlage 7.3.1.(b), zal de vakantiedag, waarin deze nachtrusten vallen, niet op het vakantietegoed in mindering worden gebracht.

9.2.7 Niet opgenomen vakantiedagen.
Voor niet opgenomen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen wordt geen vergoeding gegeven, behoudens het gestelde in 9.2.8. en de mogelijkheden op grond van bijlage 2.7.

9.2.8 Einde dienstverband.
De werknemer is gehouden de vakantiedagen waarop hij nog recht heeft op te nemen vóór beëindiging van de arbeidsovereenkomst op een door de werkgever na overleg met de werknemer te bepalen tijdstip en wijze. Indien de dienstuitvoering dit niet toelaat, wordt voor elke niet opgenomen vakantiedag 1/21,75 van een maandsalaris uitbetaald.
In geval van overlijden van de werknemer worden eventuele niet opgenomen vakantiedagen op dezelfde wijze uitbetaald.
Indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer dan wel wegens een dringende reden (als bedoeld in art. 7: 677 juncto 7: 678 BW) wordt beëindigd, kan voor elke te veel opgenomen vakantiedag 1/21,75 van een maand salaris op het inkomen in mindering worden gebracht.

9.3 <u>Vakantietoewijzing</u>

9.3.1 Toewijzing zomer- en winterverlof.

(a) Het vakantiejaar wordt onderverdeeld in een zomerseizoen dat loopt van 1 april tot 1 oktober en een winterseizoen dat loopt van 1 oktober tot 1 april. De start van de werkperiode is maatgevend of de verlofperiode onderdeel uitmaakt van het zomerverlof of het winterverlof.

(b) Voor een geldige aanvraag dient de werknemer per seizoen tijdig één aanvraag voor een volledige aaneengesloten werkperiode vrij te doen. Deze aanvraag bestaat uit drie voorkeurperiodes in het betreffende seizoen of uit de keuze geen voorkeur. Slechts één van de ingediende voorkeurperiodes kan worden toegekend waarbij geldt dat de eerste voorkeurperiode de hoogste prioriteit kent en de tweede en derde voorkeurperiode als mogelijke alternatieven in genoemde volgorde van prioriteit dienen.

(c) Voor een tijdige aanvraag gelden de volgende termijnen:
- Voor het zomerseizoen niet eerder dan 1 september en uiterlijk op 30 september
- Voor het winterseizoen niet eerder dan 1 maart en uiterlijk op 31 maart.

De werkgever zal drie weken voor sluitingsdatum via een publicatie de werknemer hierop attenderen. Tevens zal de werkgever het gemiddeld aantal punten per functiegroep alsmede de individuele punten van de desbetreffende werknemer bekend stellen.
Zo spoedig mogelijk hierna wordt het verlofrooster gepubliceerd, in elk geval niet later dan 1 november resp. 1 mei*.

* in het jaar 2018 is er sprake van een eenmalige afwijkende regeling waarbinnen de aanvraag voor het winterseizoen 2018 wordt gedaan in de periode van 1 april tot en met 30 april en de publicatie van het verlofrooster vindt in 2018 plaats uiterlijk op 1 juni.

(d) Na publicatie van de vakantieperiodes is er mogelijkheid tot onderlinge ruiling van vakantieperiodes. Ruiling kan slechts in overleg met en toestemming van de betrokken werknemers en werkgever. De oorspronkelijke puntenverdeling zoals beschreven in 9.3.4(e) blijft gehandhaafd.

(e) Voor werknemers, die gebruik maken van de deeltijdvariant met de 10e dan wel de 5e periode vrij, geldt dat de vakantieaanvragen die leiden tot meer dan twee werkperiodes aansluitend vrij van dienst niet zullen worden gehonoreerd.

9.3.2 Reguliere vakantieperiodes.

(a) Bij de toekenning van één van de ingediende voorkeurperiodes volgens 9.3.1 zullen de volgende criteria in genoemde volgorde in acht worden genomen:
(1) Het puntensysteem volgens de bepalingen in 9.3.4
(2) Senioriteit.
De resterende ingediende voorkeurperiodes komen hierbij te vervallen.

(b) De datum van de eerste vakantiedag bepaalt het seizoen waartoe de vakantieperiode behoort.

(c) Indien de werknemer geen geldige aanvraag conform 9.3.1(b) en (c) indient, zal de werkgever een volledig aaneengesloten werkperiode in dat seizoen toewijzen.

(d) Indien de werknemer volgens 9.3.1 een aanvraag met 3 voorkeurperiodes heeft ingediend en de werkgever deze aanvraag op grond van het puntensysteem niet kan toekennen, zal de werkgever één of meerdere alternatieve werkperiodes in dat seizoen aanbieden. Tegelijk met de toekenning van de reguliere vakantieperiodes zullen alle nog beschikbare vakantieperiodes worden gepubliceerd. Gedurende een periode van 15 dagen volgend op deze publicatie kunnen de werknemers wier aanvraag met 3 voorkeurperiodes is afgewezen hun voorkeur aangeven. Toekenning van een alternatief geschiedt op basis van datum en tijdstip van de aanvraag.

(e) Na toekenning van de reguliere en de alternatieve aanvragen zal de nog beschikbare ruimte gepubliceerd worden ten behoeve van de aanvraag van resterende vakantiedagen.

(f) Er zullen geen simulatoropdrachten worden ingedeeld (ook niet vanuit stand-by) op de eerste dag na een reguliere vakantieperiode

9.3.3 Resterende vakantiedagen.

(a) Voor resterende vakantiedagen welke aan het einde van een vakantiejaar (31 maart) nog niet zijn opgenomen en/of afgebouwd geldt dat de werknemer op zijn verzoek maximaal drie vakantiedagen mag meenemen naar het volgende vakantiejaar, dan wel het vakantiejaar aanvangen met een negatief saldo van drie vakantiedagen. Het beginsaldo van enig vakantiejaar kan nooit meer bedragen dan + 3 vakantiedagen. Deze meegenomen dagen worden aangemerkt als bovenmatig saldo.

(b) Resterende vakantiedagen dienen los of in blokken te worden aangevraagd. Indien geen resterende dagen voor dat betreffende seizoen worden aangevraagd of toegewezen, mag de werkgever maximaal 2 van deze vakantiedagen in dit seizoen na overleg met de werknemer indelen om een evenredige verdeling van opgenomen verlof over een periode van 12 kalendermaanden mogelijk te maken. De werkgever hanteert hierbij een aanzegtermijn van 4 weken. Indien de ruimte tussen de aangevraagde vakantiedag(en) en de dichtbij liggende vrije periode minder dan 3 dagen bedraagt, heeft de werkgever het recht deze ruimte aaneengesloten op te vullen met vakantiedagen. De werkgever zal voor de toewijzing hiervan de termijn genoemd in 9.3.3(f) aanhouden.

(c) Aanvragen van resterende vakantiedagen dienen maximaal 4 maanden en minimaal 2 maanden voor de start van een seizoen te worden ingediend.

(d) Resterende vakantiedagen zullen pas nadat de reguliere en alternatieve vakantieperiodes zijn toegekend, in behandeling worden genomen.

(e) Toekenning van resterende vakantiedagen geschiedt gedurende de eerste week van de periode genoemd onder 9.3.3 (c) op omgekeerde volgorde van aantal strafpunten zoals die gelden voor dat seizoen en gaan daarna op basis van de datum en het tijdstip van de aanvraag.

(f) Toekenning van resterende vakantiedagen zal uiterlijk 5 werkdagen na aanvraag met inachtneming van 9.3.3(d) geschieden.

(g) De werknemer heeft eenmaal per kalenderjaar het recht om één vakantiedag aan te vragen met verhoogde prioriteit (prio-dag). Een toegekende prio-dag geeft de werkgever het recht om in hetzelfde

of daaropvolgende kalenderjaar een werkperiode eenmalig met één dag te verschuiven. In aanvulling op bovenstaande punten gelden de volgende voorwaarden:
(1) Een prio-dag dient tenminste 5 weken van tevoren worden aangevraagd.
(2) Een prio-dag kan niet worden aangevraagd in de periode 22 december t/m 3 januari daaropvolgend.
(3) De werkgever is verplicht om per kalenderdag minimaal één aangevraagde prio-dag per functie en per divisie toe te kennen.
(4) De verschuiving van de werkperiode als bedoeld in dit artikel zal door de werkgever minimaal 4 weken van te voren bekend worden gemaakt.

9.3.4 Puntensysteem.

(a) Het puntensysteem is gebaseerd op punten waarbij correcties worden toegepast in de vorm van bonus/malus punten voor meer of minder gewilde periodes van het vakantiejaar. Het puntensysteem heeft als doel een eerlijke verdeling van vakantieperiodes te bewerkstelligen.

(b) Het puntensysteem is alleen van toepassing op de reguliere vakantieperiodes. Per toegekende reguliere vakantieperiode worden punten toegewezen. Het aantal punten hangt af van:
(1) welke voorkeurperiode het betreft;
(2) of een vakantieperiode door de werkgever is toegewezen;
(3) of een aangeboden alternatief wordt geaccepteerd;
(4) datum van eerste vakantiedag;
(5) het wel of niet indienen van een geldige aanvraag.

Tegelijk met het toekennen van de reguliere en alternatieve aanvragen, wordt het opgebouwde puntentotaal van de werknemer vermeerderd met het aantal punten conform artikel 3.4(e) en verminderd met de punten die hij 6 seizoenen daarvoor in dat seizoen gegenereerd heeft.

(c) De werknemer die bij de werkgever tewerkgesteld wordt, krijgt het op dat moment geldend gemiddeld aantal punten van de betreffende functiegroep. Een werknemer waarop het puntensysteem tijdelijk niet van toepassing is, krijgt het voor dat seizoen gemiddeld aantal punten van de betreffende functiegroep.

(d) Toekenning van vakantieperiodes geschiedt op basis van punten van laag naar hoog.

(e) Puntenverdeling

Voorkeursperiode 1	19
Voorkeursperiode 2	13
Voorkeursperiode 3	3
Geen voorkeur	0
Geen geldige aanvraag conform 9.3.2.(c)	19
Accepteren van een aangeboden alternatief volgens 9.3.2.(d)	-5
Correctie op puntenverdeling *	
Hoogseizoen 1 juli t/m 1 september en 15 december t/m 1 januari	7
Hoogseizoen 20 april t/m 10 mei en 10 oktober t/m 25 oktober	3
Laagseizoen (1 november t/m 10 december)	-3

** De correctie op puntenverdeling is niet van toepassing in het geval van een aangeboden alternatief of geen voorkeur.*

Artikel 9.2 CAO

BIJLAGE 10 - REGELING BUITENGEWOON VERLOF

10.1. Buitengewoon verlof is bedoeld om de werknemer in de gelegenheid te stellen ter gelegenheid van de betreffende gebeurtenis bij zijn familie te zijn of deze gebeurtenis bij te wonen.

10.2. Aan de werknemer zal op zijn verzoek -met inachtneming van het gestelde in Artikel 9.2. CAO- in de onder 2.1. en 2.2. genoemde gevallen buitengewoon verlof worden verleend. Indien de werknemer vrij van dienst wenst te zijn voor één van de onder 2.1. genoemde gebeurtenissen en hij dit tenminste 4 weken voor de betrokken datum aan werkgever meedeelt, zal werkgever er voor zorgen, dat betrokkene de gevraagde tijd vrij van dienst heeft.

Waar in deze regeling wordt gesproken over de echtgeno(o)t(e) wordt tevens bedoeld de geregistreerde partner in de zin van titel 5A, Boek 1 BW. De partner waarmee de werknemer anderszins een gezamenlijke huishouding voert wordt hiermee gelijkgesteld indien de werknemer in het bezit is van een notarieel samenlevingscontract en hiervan een afschrift heeft afgegeven bij de afdeling Human Resources.

10.2.1. Voorzienbare gebeurtenissen
(a) Huwelijk/registratie partnerschap werknemer: 2 dagen.
(b) Ondertrouw werknemer: 1/2 dag en in bijzondere gevallen ter beoordeling van de Hoofd HR, de gehele ondertrouwdag.
(c) Huwelijk van kinderen, kleinkinderen, stief- en pleegkinderen, (stief-, pleeg- en schoon-) ouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters: de dag van het huwelijk.
(d) Examen: indien het examen in het belang van de werkgever geacht kan worden: uitsluitend de voor het examen te verletten tijd, tot een maximum van 2 dagen. Het hoofd HR kan verlof voor een langere termijn verlenen.
(e) Verhuizing: bij verhuizing 2 dagen per jaar. Bij verhuizing binnen dezelfde woonplaats 1 dag per jaar.
(f) Het vervullen van een burgerlijke verplichting, voorzover de oproep daartoe niet aan zijn schuld te wijten is: de daarvoor benodigde tijd.
(g) 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van werknemer; 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van (stief- en pleeg-)ouders, schoonouders en grootouders (ook van echtgenote): de dag van het jubileum.
(h) (vanaf 1 januari 2026) 25- en 40-jarig dienstjubileum: de dag van de viering van het jubileum bij werkgever.

10.2.2. Onvoorziene gebeurtenissen
(a) Overlijden van echtgenote/echtgenoot, kinderen, stief- en pleegkinderen: van sterfdag tot en met dag van de uitvaart (tot maximaal 5 dagen).
(b) Overlijden van ouders, stief-, pleeg- en schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kleinkinderen, grootouders (ook van echtgenoot/echtgenote), schoonzoons, schoondochters: overlijdensdag of dag daarna, alsmede de dag van de uitvaart.
(c) Bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent: één dag.
Daarnaast stelt werkgever de werknemer in de gelegenheid aangifte te doen van de geboorte van het kind.
(d) Bij calamiteiten: in beginsel één dag. Het gaat hierbij om de calamiteiten als nader omschreven in artikel 4:1 Wet Arbeid en Zorg. De werkgever kan achteraf verlangen dat de werknemer aannemelijk maakt dat er recht op verlof bestond. Indien er sprake is van samenloop met de regeling van het kortdurend zorgverlof zoals geregeld in Bijlage 28 dan eindigt het calamiteitenverlof altijd na één dag.
(e) Bij ernstige ziekte van echtgenote/echtgenoot, kinderen, stief- of pleegkinderen indien tot het gezin van werknemer behorend kan de Hoofd HR vrij geven.
(f) Kraamverlof: twee dagen. De werknemer heeft dit recht op verlof gedurende een tijdvak van vier weken na bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent. Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.
Naast deze twee dagen heeft de werknemer het recht om dit uit te breiden met maximaal drie (onbetaalde) dagen, die moeten worden beschouwd als een voorschot op het ouderschapsverlof en eveneens binnen 4 weken na de bevalling te worden opgenomen vanaf het moment waarop moeder en kind op hetzelfde feitelijke adres wonen. Werknemer kan de aanvraag ouderschapsverlof indienen conform bijlage 28.1.

10.3. Wanneer een gebeurtenis onder 10.2.2.a., 10.2.2.b. (voorzover dit betreft ouders, stief-, pleeg- of schoonouders) of 10.2.2.e. plaatsvindt op een tijdstip waarop werknemer zich in opdracht van werkgever buiten zijn standplaats bevindt, zal werkgever, naar vermogen, werknemer in de gelegenheid stellen zo spoedig mogelijk naar zijn standplaats terug te keren op kosten van werkgever.

10.4. Buitengewoon verlof kan niet worden opgespaard.

10.5. Wanneer werknemer op de betreffende dag reeds vrij van dienst is, wordt geen andere vrije dag gegeven, behoudens in geval van huwelijk of registratie partnerschap van de werknemer.

10.6. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is op een dag waarop aanspraak op buitengewoon verlof zou bestaan, wordt geen vervangende vrije dag gegeven.

10.7. Het salaris wordt doorbetaald, voor zover niet uit anderen hoofde recht bestaat op enige vergoeding over de buitengewone verlofdagen.

10.8. Alle in deze bijlage niet omschreven gevallen kunnen worden voorgelegd aan het Hoofd HR.

10.9. Voor aanvraag van buitengewoon verlof dient een aanvraagformulier te worden ingevuld, dat voor akkoordbevinding dient te worden ingeleverd bij de Head of Flight Operations.

10.10. De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het verlof opneemt onder opgave van de reden voor het verlof. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever. De werkgever kan achteraf verlangen dat de werknemer aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft kunnen verrichten wegens de door hem opgegeven reden.

Artikel 7.2 CAO

BIJLAGE 11 - STATIONERINGSREGELING

Met inachtneming van het gestelde in Artikel 7.2. CAO geldt in geval van stationering de volgende regeling.

11.1.
(a) Van stationering is sprake indien tewerkstelling geschiedt vanuit een basisstation (niet standplaats) gedurende een periode van in beginsel meer dan 15 aaneengesloten dagen, en deze als zodanig door werkgever is aangemerkt.
(b) Stationering wordt berekend vanaf de dag van vertrek van, tot en met de (geplande) dag van terugkeer op, de standplaats.

11.2. Stationering zal met inachtneming van de vereiste typekwalificaties als volgt plaatsvinden:
(a) Op basis van vrijwilligheid in volgorde van senioriteit en bij toerbeurt, gebaseerd op de vervulde vrijwillige stationeringen, rekening houdende met de minimum periode waarvoor kan worden ingeschreven;
~~(b)~~ Indien er niet voldoende vrijwilligers zijn, na overleg met de werknemersorganisatie, door aanwijzing in omgekeerde volgorde van senioriteit en bij toerbeurt, gebaseerd op de vervulde verplichte stationeringen.
(c) Eén en ander behoudens goedkeuring van de Head of Flight operations.

11.3.
(a) Een verplichte stationering zal niet langer duren dan 23 dagen, tenzij in overleg tussen werkgever en werknemersorganisatie een langere periode wordt overeengekomen, welke periode maximaal 32 dagen zal bedragen.
(b) Werknemer zal niet meer dan 1 x per 365 aaneengesloten dagen voor een verplichte stationering van meer dan 23 dagen en maximaal 32 dagen worden aangewezen.
(c) Werknemer zal niet meer dan 100 dagen per 365 aaneengesloten dagen verplicht worden gestationeerd.
(d) Tussen twee opeenvolgende verplichte stationeringen zal een periode liggen, welke tenminste gelijk is aan de duur van de eerste stationering. Evenwel kan in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie deze tussenperiode één maal per werknemer per 365 dagen worden bekort tot minimaal 10 dagen in geval van stationering tot en met 23 dagen, respectievelijk in geval van stationering langer dan 23 dagen tot minimaal de vrije tijd van de voorafgaande stationering is afgerekend, in welk geval de duur van de 1e en 2e stationering tezamen niet meer dan 46 dagen zal bedragen.
(e) Bij verplichte stationering zal met toegezegde vakanties rekening worden gehouden en blijft het vakantierecht in een bepaalde periode bestaan.

11.4. Een vrijwillige stationering zal niet langer duren dan 183 aaneengesloten dagen, tenzij er bij een volgende bieding geen andere vrijwilligers zijn.

11.5. Aanwijzing voor verplichte en toewijzing van vrijwillige stationeringen hebben geen invloed op elkaar.

11.6.
(a) Openstelling van biedingen op een stationering zal zo mogelijk minimaal 30 dagen voor de aanvang van een stationering plaatsvinden.
(b) Voorafgaand aan een stationering zal werkgever werknemers schriftelijk informatie verstrekken over de stationering.
(c) Biedingen dienen schriftelijk vóór het sluitingstijdstip ingediend te worden bij het secretariaat van de Vliegdienst
(d) Na sluiting van de biedingstermijn worden vrijwillige stationeringen toegewezen.
(e) Vervolgens vindt -met inachtneming van het gestelde in 11.2 (b).- de aanwijzing plaats van verplicht te stationeren werknemers.
(f) Indien zich onvoldoende vrijwilligers aanbieden worden de na sluitingstijdstip ingekomen biedbrieven in volgorde van binnenkomst behandeld en zo mogelijk alsnog toegewezen.
(g) Werkgever zal een overzicht bijhouden van alle verplichte en vrijwillige stationeringen~~,~~ welk overzicht ter inzage ligt.

11.7.

(a) De aan de stationering voorafgaande rotatie(s), alsmede de op de stationering volgende rotatie(s) zal (zullen) waar nodig worden bekort om werknemer afgerekend voor wat betreft vrije tijd de stationering te kunnen laten aanvangen, respectievelijk zo spoedig mogelijk terug te kunnen brengen in zijn oorspronkelijke indelingscyclus.
(b) Voor vertrek naar de plaats van stationering zal werknemer desgewenst verlof voor eigen rekening kunnen opnemen op basis van 1 dag verlof voor iedere maand van geplande stationering. Dit kan voorzover de dienst dit toelaat worden aangevuld met premie- en/of stationeringsverlofdagen.

11.8.

(a) De werknemer wordt tijdens de stationering in beginsel volgens de Werk- en Rusttijdenregeling ingedeeld.
(b) Indien tijdens de verplichte stationering gedurende een willekeurige periode van 9 of 8 aaneengesloten dagen uitsluitend stops van minder dan 48 uur zijn gepland, zal alsnog aansluitend hieraan een periode van minimaal 48 uur aangesloten rust volgen.
(c) Eventuele tijdens de stationering ontstane premiedagen zullen onmiddellijk na de stationering op de standplaats worden gegeven.

11.9.

(a) Aan vrijwilligers alsmede aan verplicht gestationeerden, die daarin hebben bewilligd, zal de vrije tijd - voortvloeiend uit bijlage 7.5.1., 7.5.2.(a). en 7.5.2.(b) en berekend naar de duur van de voorafgaande rotatie- op de plaats van stationering worden toegekend. In onvoorziene gevallen en/of met bewilliging van werknemer of indien in overleg de noodzaak daarvan is aangetoond, kan vrije tijd gedeeltelijk worden toegekend.
(b) Indien slechts een gedeelte van de vrije tijd wordt toegekend, zal dit minstens 40 aaneengesloten uren in 7 dagen zijn of een evenredige periode naarmate de ingedeelde periode langer is, met dien verstande dat een rotatie en de daarop volgende gedeeltelijk toegekende vrije tijd gezamenlijk maximaal 14 dagen mogen omvatten.
(c) Na afloop van de stationering wordt een herberekening gemaakt over de gehele stationeringsperiode. Het uit deze herberekening resulterende aantal dagen (uren) vrij wordt direct na afloop van de stationering toegekend onder vermindering van het tijdens de stationering reeds genoten aantal dagen (uren). De wijze van herberekenen wordt vermeld in de appendix bij deze stationeringsregeling.

11.10. Na een verplichte stationering waarin geen vrije tijd is toegekend, wordt de vrije tijd na terugkeer op de standplaats aansluitend aan de stationering in dagen toegekend.

11.11. Na afloop van een vrijwillige stationering, dan wel een verplichte stationering, waarin de vrije tijd voor minstens de helft is toegekend, heeft werknemer, behalve de normale vrije tijd, recht op 4 dagen vrij van dienst, vermeerderd met 1 dag per volle week van stationering tot een maximum van totaal 15 dagen.

11.12.

(a) Tenzij anders met werknemer wordt overeengekomen, zullen een eventueel tegoed aan vrije tijd en eventuele premie-dagen -ontstaan tijdens de stationering- alsmede de onder 11.11 vermelde dagen direct na terugkeer en aansluitend op de stationering in dagen op de standplaats worden toegekend, uitgezonderd in het onder 11.3.(d). bedoelde geval van de bekorte tussenperiode, in welk geval het restant in overleg met de werknemer zal worden toegekend.
(b) Als de onder 11.12 (a). bedoelde dagen op de plaats van stationering of op een andere plaats tijdens de thuisreis kunnen worden opgenomen, zullen hiervoor geen andere tegemoetkomingen/vergoedingen worden verstrekt dan bij de oorspronkelijk door werkgever geplande en aan werknemer bekend gemaakte thuisreis.

11.13. Tijdens de stationering is de onkostenvergoedingsregeling als geregeld in bijlage 5 van kracht. Als tegemoetkoming in extra kosten in verband met langere afwezigheid van de standplaats en in verband met eventuele andere werkomstandigheden zal een toeslag op de onkostenvergoeding worden toegekend van 25% vanaf de eerste dag van stationering en 40% vanaf de vierentwintigste dag van stationering. Per dag van tewerkstelling mag een op de geschatte onkostenvergoeding gebaseerd voorschot worden opgenomen. Deze toeslag geldt alleen over het basisschaalbedrag zoals vermeld in bijlage 5 appendix 1 van de CAO en niet over de in de tabellen opgenomen oplopende hogere bedragen.

11.14.

(a) Met inachtneming van het gestelde in artikel 7.5 en bijlage 12, zal werkgever op de plaats van de stationering voor haar rekening zorg dragen voor (hotel)accommodatie van werknemer.
(b) Bij een stationering van meer dan 60 dagen zal een hotelkamer op alle dagen van de stationering ter beschikking van werknemer zijn. In andere gevallen zal werkgever regelen, dat tijdens de dagen dat werknemer afwezig is, deze zijn persoonlijke bezittingen in een afsluitbare ruimte kan achterlaten.
(c) Indien de operationele omstandigheden dit toelaten kan werknemer -bij stationering van langer dan 60 dagen- op verzoek in eigen accommodatie voorzien, welke accommodatie aan bepaalde voorwaarden dient te voldoen. Werkgever zal de actuele kosten van deze accommodatie vergoeden tot maximaal het bedrag dat de door werkgever gecontracteerde (hotel)accommodatie zou hebben gekost. Bijbehorende rekeningen dienen bij afrekening te worden overgelegd.
(d) Indien werknemer in eigen accommodatie voorziet is het gestelde in bijlage 4.5. niet van toepassing.

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

11.16.

(a) Bij een stationering van 60 of meer aaneengesloten dagen kan werknemer zich laten vergezellen door zijn gezin (echtgenote/ echtgenoot en niet-zelfstandige kinderen), waarvoor werkgever een gratis reisfaciliteit (geboekt economy class ticket) per gezinslid zal verstrekken naar en van de plaats van stationering op een door de werkgever te bepalen maatschappij en op een met het gezin af te spreken tijdstip.
Indien werknemer 150 dagen of langer wordt gestationeerd, zal het gezin nogmaals voor een reisfaciliteit als hiervoor genoemd in aanmerking komen, en zo vervolgens nogmaals per 90 volle dagen daarna.
(b) Bij een stationering van meer dan 6 maanden zal werkgever de werknemer en zijn ter plaatse verblijvende gezinsleden in de gelegenheid stellen zijn vakantie in Nederland door te brengen. De hiervoor te verstrekken reisfaciliteiten zijn begrepen in de onder 11.16 (a). vermelde.
(c) Overige kosten aan de reis verbonden alsmede verblijfskosten voor het gezin zijn voor rekening van werknemer en dienen door hem te worden voldaan.
Werkgever zal werknemer die 60 of meer aaneengesloten dagen wordt gestationeerd evenwel een tegemoetkoming in de kosten verstrekken door toekenning van een toeslag op basis van de onkostenvergoeding van 40% voor de echtgenote/echtgenoot en 20% per kind gedurende de periode, dat het gezin op de plaats van stationering verblijft, voorzover deze periode valt binnen de stationeringsperiode van werknemer.
Deze toeslag geldt alleen over het basisschaalbedrag zoals vermeld in bijlage 5 Appendix 1 van de CAO en niet over de in de tabellen opgenomen oplopende hogere bedragen.
(d) In gevallen dat werknemer anders dan door huwelijk een vaste samenlevingsrelatie met een partner heeft aangegaan en zulks als zodanig bij de afdeling Human Resources is geregistreerd, zal het Hoofd HR van geval tot geval beoordelen of deze partner met de echtgenote/echtgenoot gelijkgesteld kan worden.

11.17. Werkgever zal ervoor zorg dragen, dat tijdens stationering alle verplichtingen van werknemer samenhangend met zijn beroep (medische keuring, verlenging bewijzen van bevoegdheid/ paspoort/ inentingen) kunnen worden uitgevoerd, waarbij kosten, met uitzondering van die, welke normaal ten laste van werknemer komen, voor rekening van werkgever komen.

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

11.19. Na afloop van de stationering dient zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 21 dagen na terugkeer, te worden afgerekend. Indien werknemer dit nalaat, zal een teveel aan opgenomen voorschotten met het salaris worden verrekend.

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

11.21.

(a) In gevallen, waarin deze regeling niet voorziet, kan door werkgever in overleg met de werknemersorganisatie een regeling worden getroffen.

(b) In het geval één of meer werknemers hun vrijwillige stationering vroegtijdig moeten afbreken, zal, indien een keus gemaakt moet worden, welke werknemer(s) dit betreft, en deze keus niet ter plaatse van de stationering door betrokkene(n) kan worden gemaakt, door werkgever en de werknemersorganisatie in gezamenlijk overleg een beslissing worden genomen.

(c) In geval van vervroegd afbreken van een vrijwillige stationering, zal in overleg met betrokkene(n) tussen werkgever en werknemersorganisatie getracht worden voor bepaalde, voor betrokken werknemer(s) nadelige gevolgen een oplossing te vinden.

11.22. In overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie kan in bijzondere situaties van deze regeling worden afgeweken.

APPENDIX bij BIJLAGE 11 (STATIONERINGSREGELING)

Methode voor het berekenen van vrije tijd (volgens het uitgangspunt 67,5 uur in 7 dagen), over een stationeringsperiode.

```
|<______ stationeringsperiode _________________>|

                              >|____V___>|<____X____>|

|<________ stationering S __________>|
aanvang                              einde
```

Op bovenstaand schema stelt S de totale stationering voor. V het aantal daarin eventueel reeds genoten vrije dagen (uren) (voor het gemak samengevoegd en aan het eind van de stationering geplaatst) en X het te berekenen restant aan vrije dagen (uren).
67,5 uur in 7 dagen is gelijk aan 40% vrije tijd.
Er geldt: X + V = 0,40 (S+X) dus: X = 0,66 S - 1,66 V.

Wanneer na een stationering bij bovenstaande berekening het eind van de vrije tijd, eventueel aangevuld met de in punt 11.11. bedoelde dagen, niet samenvalt met het eind van een oorspronkelijke cyclus (=werkperiode + aansluitende vrije periode), dan zal op het restant van die cyclus, plus eventueel de volgende cyclus wanneer het vorenbedoelde restant 7 dagen of minder is, het 67,5-uurs principe worden toegepast, zodat voldaan wordt aan het gestelde in artikel 7.

Voorbeeld:
Als iemand in een totale periode van stationeren van 35 (S) dagen, reeds 10 (V) dagen vrij heeft gehad, dan is zijn tegoed aan vrije tijd X = (0,66 x 35) - (1,66 x 10) = 6,5 dag.
Stel dat van bovenbedoelde persoon de oorspronkelijke indelings-cyclus als onderstaand verloopt:

```
cyclus 1                                                    cyclus 2
|<__________ ____________>| |<_______________________>|
werk                 vrij            werk                vrij
|<_______ ____>|<________>| |<_________   __>|<_______>|
            |1              |2
```

Stel dat het eind van de laatste vrije dag in het voorgaand berekende tegoed, eventueel aangevuld met de in punt 11.11. bedoelde dagen, valt op punt 1 in voorgaand schema, dan wordt op het restant van cyclus 1 (stel 11 dagen) het 67,5-uurs principe toegepast, zodat na het tijdstip voorgesteld door 1 weer 6.6 dagen werk volgen, gevolgd door 4.4 dagen vrij.

Stel dat de laatste vrije dag valt op punt 2 in het schema dan wordt de som van het restant van cyclus 1 + cyclus 2 in twee gelijke delen verdeeld, waarna het 67,5-uurs principe wordt toegepast op elk van die delen, zodat het tijdstip voorgesteld door 2 wordt gevolgd door 2 cycli van 10 dagen elk verdeeld in 6,0 dagen werk 4,0 dagen vrij.

Artikel 7.5 CAO

BIJLAGE 12 - (HOTEL)ACCOMMODATIE

12.1. Werkgever zal -behoudens in onvoorziene omstandigheden- zorgdragen voor passende hotelaccommodatie voor in opdracht van werkgever buiten de standplaats verblijvende werknemers. In onvoorziene omstandigheden zal de gezagvoerder of de alleen reizende eerste officier in redelijkheid een regeling treffen.

12.2. Iedere werknemer heeft recht op een eigen (hotel)kamer die tenminste voorzien is van een bed van voldoende afmeting en comfort.

12.3. De onder 12.2 bedoelde (hotel)kamer zal van voldoende afmeting zijn en tenminste voorzien zijn van:
- een afgescheiden bad- of douchegelegenheid en toilet;
- een schrijfgelegenheid met leesverlichting;
- indien de temperatuur of het klimaat daartoe aanleiding geven verwarming en/of airconditioning;
- gordijn of blindering van voldoende dikte;
- telefoon.

12.4. De onder 12.1 genoemde hotelaccommodatie zal tenminste aan de volgende eisen voldoen:
- maximaal geplande reistijd tussen luchthaven en hotel van één uur. Indien het noodzakelijk is een hotel te plannen met een langere reistijd, zal de reistijd boven één uur als werktijd worden beschouwd;
- tenzij het hotel is gelegen in de directe omgeving van meerdere eetgelegenheden, voorzien van restaurant of coffeeshop en 24 uur roomservice voor kleine maaltijden;
- mogelijkheid voor niet-rokenkamers;
- kwaliteitsniveau van tenminste driesterrenniveau van de bekende internationale hotelketens;
- tenzij een kluisje op de kamer beschikbaar is, mogelijkheid van gebruik van kluis;
- voorzien van telefoon, fax en, indien mogelijk, internetfaciliteiten.
- Daarnaast zal bij de keuze van de hotelaccommodatie rekening worden gehouden met de veiligheid van de omgeving en de ligging ten opzichte van winkel-, sport- en recreatiemogelijkheden.

12.5. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat de hotelaccommodatie niet kan voldoen aan het bepaalde onder 2.3 en 12.4 zal werkgever een andere regeling treffen, waarbij zo weinig mogelijk van het bepaalde onder 12.3 en 12.4 zal worden afgeweken.

12.6. Ter uitvoering en controle van deze bijlage hebben partijen een rol toebedeeld aan de Vliegercommissie op de wijze zoals nader is uitgewerkt in appendix 1 bij deze bijlage. Voorts zal bij de controle gebruik gemaakt worden van een proefslaapformulier als nader uitgewerkt in appendix 2 bij deze bijlage.

APPENDIX 1 bij BIJLAGE 12 (HOTEL)ACCOMMODATIE

Werkmethode Vliegercommissie (VC)

Doelstellingen en taken:

1) Controlerende taak uitvoeren met betrekking tot CAO vliegers, Artikel 7.5, bijlage 12. (hotel accommodatie)
2) Klachten van vliegers over hotel accommodatie inventariseren en vervolgens bespreken op de reguliere vergaderingen met en Head of Flight Operations. Bij gegronde klachten samen met,-Head of Flight Operations en Procurement naar oplossingen zoeken.
3) Coördineren en deelnemen aan proefslaap traject
4) Voorstellen tot verandering van hotel accommodatie indienen.

Ad. 3. Proefslaaptraject:
Tenminste 2 leden van de VC zullen bij een nieuwe hotel keuze worden ingedeeld op de betreffende bestemming om in dit hotel te kunnen overnachten-Door middel van het proefslaap formulier zal een beoordeling van het hotel gegeven worden. Rapportage vindt plaats aan de voorzitter van de VC die de bevindingen bespreekt Head of Flight Operations. Bij positieve beoordeling kan dit hotel als crew hotel in aanmerking komen.

Ad. 4. VC voorstel tot andere hotel keuze:
VC leden hebben het recht om ongevraagd, zonder dat hier kosten voor gemaakt zullen worden, een advies uit te brengen over een ander hotel. Dit advies zal door de VC en Head of Flight Operations worden onderzocht op alle gevolgen (financieel, contractueel en logistiek).
Bij positieve evaluatie zal Head of Flight Operations-de afdeling Procurement verzoeken om de onderhandelingen met het betreffend hotel aan te gaan ten einde een contract af te sluiten.

NB: VC-leden hebben geen beslissingsbevoegdheid en kunnen geen contractuele afspraken maken.

APPENDIX 2 bij BIJLAGE 12 (HOTEL)ACCOMMODATIE

EVALUATIE/ PROEFSLAAPFORMULIER

BESTEMMING :
HOTEL :

INGEVULD DOOR :
DATUM :

Niveau hotelkamer
(Kruis aan (5=uitstekend, 1=slecht), schrijf evt. opmerkingen in de ruimte ervoor)

1. Kwaliteit geluidsisolatie: 0 5 0 4 0 3 0 2 0 1
2. Kwaliteit bed: 0 5 0 4 0 3 0 2 0 1
3. Verduisteringsmogelijkheden: 0 5 0 4 0 3 0 2 0 1
4. Kwaliteit badkamer: 0 5 0 4 0 3 0 2 0 1
5. Temperatuurregeling: 0 5 0 4 0 3 0 2 0 1
6. Ruimte voor kleding en koffer.: 0 5 0 4 0 3 0 2 0 1
7. Televisie met kanalen: 0 5 0 4 0 3 0 2 0 1
8. Kwaliteit schoonmaak: 0 5 0 4 0 3 0 2 0 1
9. Algemene staat van kamer: 0 5 0 4 0 3 0 2 0 1
10. Kamerafmetingen: 0 5 0 4 0 3 0 2 0 1
11. Koffiezetapparaat: 0 ja 0 nee
12. Internetverbinding op kamer (zo ja, zijn er kosten?): 0 ja 0 nee
13. Kluis: 0 ja 0 nee
14. Schrijfgelegenheid: 0 ja 0 nee
15. Minibar: 0 ja 0 nee

Faciliteiten hotel:

16. Fitnessruimte:
0 5 0 4 0 3 0 2 0 1 0 niet aanwezig

17. Zwembad:
0 5 0 4 0 3 0 2 0 1 0 niet aanwezig

18. Internetmogelijkheden zoals ADSL, WIFI, businesscenter:
0 ja 0 nee

19. Roomservice (24u/ dag):
0 andere tijden.... 0 ja 0 nee

20. Ontspanning (b.v. tennisbanen, fietsverhuur):
0 5 0 4 0 3 0 2 0 1

21. Snelheid check-in/ -out:
0 5 0 4 0 3 0 2 0 1

22. Courtesy/ shuttle vervoer:
0 ja 0 nee

23. Crewroom:
0 ja 0 nee

24. (Privé) strand:
0 ja 0 nee

25. Restaurants en bars:
0 5 0 4 0 3 0 2 0 1

Locatie hotel

26. Recreatiemogelijkheden:
0 5 0 4 0 3 0 2 0 1

27. Hoeveelheid Restaurants en bars in omgeving:
0 5 0 4 0 3 0 2 0 1

28. Winkels en/ of shoppingmalls:
0 5 0 4 0 3 0 2 0 1

29. Bioscoop:
0 ja 0 nee

30. Veiligheid omgeving:
0 5 0 4 0 3 0 2 0 1

31. Natuurlijke/ groene omgeving:
0 5 0 4 0 3 0 2 0 1

32. Geluidsoverlast veroorzaakt door auto-, trein- of vliegverkeer:
0 5 0 4 0 3 0 2 0 1

33. Parkeergelegenheid:

0 5 0 4 0 3 0 2 0 1

34. Autoverhuur:

0 ja 0 nee

35. Reistijd van/ naar luchthaven:

36. Vervoer luchthaven + kosten:

0 anders 0 geregeld

door Martinair

Extra punten van aandacht + opmerkingen:

Daggeld:

Conclusie:

Hotel geschikt / niet geschikt als crewhotel.

Artikel 4.9 CAO

BIJLAGE 13 – BOVENTALLIGHEIDS-/OVERTOLLIGHEIDSREGELING

Onverkort het gestelde in de Artikelen 4.9. en 4.11., geldt het volgende.

13.1. Algemeen

13.1.1 Boventalligheid
(a) Met inachtneming van het gestelde in Artikel 3.1. wordt boventalligheid in overleg tussen de werkgever en de werknemersorganisatie vastgesteld.
(b) In geval van boventalligheid (tijdelijke overtolligheid), waarvan sprake is als de duur naar verwachting niet meer dan 8 maanden zal zijn, zullen de onder II. vermelde maatregelen worden toegepast.
(c) Werkgever en de werknemersorganisatie zullen er bij boventalligheid op toezien dat de werknemer hiervan geen nadeel in zijn pensioenvoorziening zal ondervinden of zijn senioriteit verliest. Werknemer zal voor rekening van werkgever in de gelegenheid worden gesteld zijn bewijs van bevoegdheid en zo mogelijk type-aantekening geldig te houden.

13.1.2. Overtolligheid
(a) Met inachtneming van het gestelde in Artikel 3.1. wordt overtolligheid (is boventalligheid waarvan de duur langer dan 8 maanden zal zijn) door werkgever vastgesteld.
(b) Bij het vaststellen van overtolligheid zal van het principe van uitwisselbaarheid van functies worden uitgegaan. Hieronder wordt verstaan een functie voor gelijk of vergelijkbaar werk bijvoorbeeld via omscholing op een ander vliegtuigtype. Hierbij gelden de bepalingen van bijlage 18.5. Tevens uitwisselbare functies zijn: gezagvoerder naar eerste officier; eerste officier naar gezagvoerder onder voorwaarde van een positief besluit tot het in opleiding nemen tot gezagvoerder zoals omschreven in bijlage 29.2.8., tenzij wet- en regelgeving anders bepaalt.
(c) In geval van overtolligheid zal het teveel aan werknemers worden opgeheven door toepassing van het onder 13.3. gestelde.

13.1.3. Boventalligheid en Overtolligheid
(a) In geval van boventalligheid of overtolligheid zal waar mogelijk gebruik worden gemaakt van overheidsregelingen en/of sociale voorzieningen.
(b) Na toepassing van het onder 13.2., respectievelijk 13.3. gestelde zal het bestand in overeenstemming worden gebracht met de dan aanwezige behoefte in de respectievelijke functies, waarbij terugstelling in lagere functies mogelijk is. Dit laatste zal plaatsvinden met inachtneming van het gestelde in Bijlage 18 en eventueel nader met de werknemersorganisatie overeengekomen bepalingen

13.2. Maatregelen bij boventalligheid

13.2.1 In eerste instantie zal worden getracht op basis van vrijwilligheid te komen tot:
(a) uitlenen/uithuren van werknemer in de functie van vlieger aan derden;
(b) deelneming aan bepaalde projecten;
(c) tijdelijke tewerkstelling in een andere functie bij werkgever;
(d) parttime werken;
(e) non-activiteit*;
(f) vrijwillig ontslag zonder recht op herplaatsing*;
* het onder e. en f. genoemde vindt plaats op door werkgever met de individuele werknemer overeen te komen voorwaarden.

13.2.2 Indien de onder 13.2.1. genoemde maatregelen niet binnen twee maanden na het ontstaan en bekend maken van de boventalligheid aan werknemers tot een oplossing heeft geleid, kan werkgever tot het aanvragen van werktijdverkorting overgaan.

13.2.3. Afgezien van het onder 13.2.1. en 13.2.2. gestelde kunnen werkgever en de werknemersorganisatie in overleg andere maatregelen overeenkomen.

13.3. Maatregelen bij overtolligheid

13.3.1. Allereerst zal worden getracht op basis van vrijwilligheid te komen tot plaatsing van werknemers in voor hen geschikt geachte vacante grondfuncties bij werkgever.

13.3.2. Daarnaast zal voor werknemers de mogelijkheid bestaan tot vrijwillig ontslag zonder recht op herplaatsing, op door hem/haar met werkgever overeen te komen voorwaarden.

13.3.3. Indien noch het vorengestelde, noch overleg met de werknemersorganisatie binnen 2 maanden na het bekendmaken van de overtolligheid aan werknemers deze heeft doen eindigen, zal tot gedwongen beëindiging van het dienstverband met het resterende aantal overtollige werknemers worden overgegaan op de door werkgever en werknemersorganisatie – met inachtneming van het onder 13.1.3(a) en onder 13.4 gesteld – daarvoor overeen te komen voorwaarden, daarbij rekening houdend met het specifieke karakter van het beroep van verkeersvlieger.

13.3.4. Indien tot beëindiging van het dienstverband zoals bedoeld in 13.3.1. of 13.3.3. wordt overgegaan, hebben betrokkenen gedurende een periode van vijf jaren, volgende op de dag van beëindiging der dienstbetrekking, in volgorde van senioriteit recht op voorkeur tot herindiensttreding als vlieger in geval werkgever binnen die periode wederom vliegers zou aanstellen, tenzij zij door het Aero Medical Centre (AeMC) op het moment van wederaanname, niet meer anders dan op tijdbasis goedgekeurd worden voor de functie van vlieger. Daartoe dienen zij te voldoen aan de in het aanhangsel genoemde voorwaarden.

13.4 Overtolligheidsvergoeding (uitkering ineens of suppletie)

13.4.1. Bij gedwongen beëindiging van het dienstverband zal betreffende vlieger in aanmerking komen voor een uitkering. Deze uitkering bedraagt 24x het laatstgenoten maandsalaris (hieronder wordt verstaan: het brutomaandsalaris vermeerderd met 8% vakantietoeslag, 7% levenslooptoeslag 1,8 % eindejaarsuitkering alsmede 18%[1] pensioenbijdrage van de werkgever.

[1] Partijen hebben een procedure bij de Rechtbank Noord-Holland aanhangig met betrekking tot de uitleg van de vergoeding behorende bij punt 13.4. De gerechtelijke procedure is nog steeds lopende. Dat betekent dat het volgende nog steeds geldt: Partijen komen overeen dat indien in genoemde procedure in een in kracht van gewijsde gegaan vonnis duidelijk is geworden wat onder de vergoeding moet worden verstaan, de cao daarop wordt aangepast met ingang van 1 maart 2017. Indien er afwijkende voorwaarden worden gesteld in dit vonnis die beide partijen niet hebben kunnen voorzien, vindt hier overleg over plaats.

13.4.2. Deze uitkering valt aan te merken als gelijkwaardige voorziening als bedoeld in artikel 7:673b BW en zal volgend uit de wetgeving in de plaats treden van de wettelijke transitievergoeding bij gedwongen ontslag vanwege bedrijfseconomische reden.

13.4.3. Deze uitkering kan -naar keuze van de vlieger - op twee manieren worden opgenomen, namelijk:
A: als uitkering ineens,
of
B: in de vorm van een suppletieregeling. Dit houdt in:
(a) Vanaf de datum van dienstbeëindiging ontvangt betrokkene als aanvulling op inkomsten uit arbeid en/of op uitkeringen ingevolge enige Nederlandse wet waarop hij aanspraak kan maken, gedurende maximaal vijf jaar een zogenaamde suppletieuitkering. Deze uitkering vult aan tot het laatstgenoten salaris (incl. vakantie- en eindejaarsuitkering, doch excl. pensioenpremietoelage).De som van het totale bedrag ontvangen in deze suppletieregeling zal nooit meer bedragen dan het hiervoorgestelde in 13.4.1. Indien er na vijf jaar nog een restbedrag is overgebleven zal dit bij de laatste betaling worden uitgekeerd.
(b) Teneinde suppletiebetalingen te blijven ontvangen is betrokkene verplicht de door de werkgever gevraagde relevante bewijsstukken over te leggen en de gewenste inlichtingen te verstrekken.
(c) Indien betrokkene door zijn toedoen geen recht (meer) kan doen gelden op bepaalde wettelijke uitkeringen als in artikel 13.1.7 van deze bijlage bedoeld, zullen deze niettemin in aanmerking worden genomen, alsof zij genoten werden.
(d) Indien betrokkene overlijdt, zal werkgever het eventueel restbedrag van de suppletie uitbetalen aan de personen als genoemd in artikelen 10.7.1, 10.7.2 of 10.7.3 cao.

Aanhangsel bij Bijlage 13 RICHTLIJNEN BETREFFENDE HET RECHT VAN HERINDIENSTTREDING ALS BEDOELD IN PUNT 13.3.4. VAN BIJLAGE 13

1. De betrokken vlieger is verplicht de Head of Flight Operations jaarlijks in het derde kwartaal per aangetekend schrijven ervan in kennis te stellen of hij zijn aanspraak op herindiensttreding wenst te handhaven en te informeren omtrent zijn contractuele verplichtingen. Werkgever zal de ontvangst van het desbetreffende schrijven, onder verwijzing naar de inhoud daarvan, schriftelijk bevestigen.

2. Het aanbod van werkgever om wederom bij haar in dienst te treden geschiedt per aangetekend schrijven, zo mogelijk met "bericht van ontvangst", aan het laatst bekende adres van betrokkene, die gehouden is de Head of Flight Operations per aangetekend schrijven van adreswijzigingen op de hoogte te houden.

3. De betrokkene is verplicht werkgever per aangetekend schrijven, zo mogelijk met "bericht van ontvangst" binnen één maand na datum van het aanbod te berichten of hij van het aanbod gebruik wenst te maken. Werkgever zal de ontvangst van het desbetreffende schrijven, onder verwijzing naar de inhoud daarvan, bevestigen.

4. Bij tijdige acceptatie van de betrokkene is werkgever gehouden hem op de in het aanbod bekend gemaakte datum weer in dienst te nemen, en is betrokkene gehouden op die datum wederom in actieve dienst te treden behoudens het gestelde in punt 5.

5. Indien de in het aanbod bekendgemaakte datum, waarop betrokkene weer in dienst kan treden, valt binnen een termijn van contractuele gebondenheid van betrokkene aan een andere luchtvaartmaatschappij, dan kan betrokkene op de in punt 3. genoemde wijze te kennen geven in dienst te willen treden, zodra die contractuele gebondenheid een einde neemt, voor zover dat althans valt binnen de in punt 13.4. van bijlage 13 bedoelde periode van vijf jaren. Op de in het aanbod genoemde datum ontstaat dan een nieuw dienstverband, zij het op basis van non-activiteit zolang de contractuele gebondenheid voortduurt en/of er geen opleidingsmogelijkheden aanwezig zijn.

6. Indien werkgever meent dat op grond van dringende redenen als genoemd in artikel 7:677 juncto 7:678 B.W. het voorkeursrecht van betrokkene is vervallen, dan zal zij hem zulks onverwijld nadat de feiten te harer kennis zijn gekomen per aangetekend schrijven mededelen.

7. Het onder de punten 1. en 2. gestelde laat de mogelijkheid onverlet dat werkgever op enig moment, waarop naar haar oordeel inzicht vereist is in het aantal vliegers, dat van het recht voorkeur gebruik zou willen maken, bij betrokkenen informeert naar hun eventuele bereidheid tot herindiensttreding.

8. Indien betrokkene niet voldoet aan de hem opgelegde verplichtingen ingevolge de punten 1., 2., 3., 4. en 5. vervalt het recht van voorkeur tot herindiensttreding.

9. Bij herindiensttreding zal het salaris worden vastgesteld overeenkomstig dezelfde periodiek waarop de betrokkene op het tijdstip van dienstbeëindiging recht had.

10. De volgorde op de ranglijst van de vliegers, die ingevolge punt 13.3.4. van bijlage 13 wederom in dienst treden, zal dezelfde zijn als vóór de beëindiging van het dienstverband.

Artikel 6.10 CAO

BIJLAGE 14 - REGELING UNIFORMKLEDING

14.1. De volgende uniformkleding wordt door werkgever in bruikleen verstrekt.

14.1.1 Bij indiensttreding:
- 2 uniformen (3 pantalons)
- 4 uniformoverhemden
- 1 stropdas
- 2 paar schuifpassanten voor overhemd
- 1 uniform regenjas
- 1 pull-over
- 1 broekriem
- 1 wing

14.1.2. Telkens na 1½ jaar, indien gewenst:
- 1 uniform (2 pantalons)
- 1 stropdas
- 1 paar schuifpassanten voor overhemd
- 1 broekriem

14.1.3. Telkens na 3 jaar, indien gewenst:
- 1 uniform regenjas
- 2 uniformoverhemden
- 1 pull-over

Eventuele eerdere verstrekkingen kunnen alleen met toestemming van het Head of Flight Operations plaatsvinden.

14.2. Bij het uniform te dragen sokken, schoenen, shawl en eventueel handschoenen, van voorgeschreven model en kleur, zijn voor rekening van werknemer.

14.3. Werknemer zal zorgdragen voor het onderhoud van de uniformkleding. Als tegemoetkoming hierin stelt werkgever de werknemer in de gelegenheid om 6 x per jaar een uniform via werkgever op haar kosten te laten stomen.

14.4. Uitmonsteringen zijn gebonden aan de uitgeoefende functie. De uitmonstering is als volgt:
- Gezagvoerder: 4 gouden galons
- Eerste officier (na completering 1e routetraining): 3 gouden galons
- Eerste officier (tijdens 1e routetraining na indiensttreding): 2 gouden galons

14.5. Ter uitvoering van deze regeling, alsmede ten aanzien van het dragen van uniformkleding, zijn nadere regels vastgesteld (Vademecum).

14.6 In geval van grove nalatigheid bij herhaald verlies van uniformonderdelen, kan werkgever werknemer hiervoor aansprakelijk stellen en een eigen risico daarvoor opleggen.

Artikel 6.17 CAO

BIJLAGE 15 - REGELING MILITAIRE DIENST

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

15.1. De werknemer wordt gedurende de periode, dat hij in militaire dienst verblijft, non-activiteit verleend, voor zover het dienstverband niet gedurende deze periode eindigt.

15.2. Eerste oefening

15.2.1. Gedurende de non-activiteit heeft werknemer geen recht op enige tegemoetkoming of uitkering van welke aard dan ook vanwege werkgever, terwijl voorts de Artikelen 6.2., 6.10., 6.13., 9.1., 9.2., 9.3., 10.1., 10.3., 10.5. en 10.8. niet van toepassing zijn.

15.2.1. De werknemer aan wie non-activiteit is verleend, is gehouden tenminste 14 dagen, doch zo mogelijk 3 maanden voor de ingang van groot c.q. klein verlof, de werkgever te melden of hij wederom in actieve dienst van werkgever wenst te treden. Indien als dan sprake is van arbeidsongeschiktheid voor de functie, die de werknemer vóór de non-activiteit bij werkgever bekleedde, zal werkgever bij de toepassing van het gestelde in Artikel 4.11. rekening moeten houden met aan de werknemer van overheidswege toekomende voorzieningen. Indien werknemer zich later dan de hiervoor genoemde termijn meldt, zal werkgever alsnog bezien of her-aanstelling mogelijk is, en zo ja, wanneer. Indien werknemer zich zonder geldige reden niet aan deze meldingsplicht houdt, zal het dienstverband als beëindigd worden beschouwd.

15.2.1. Gedurende de non-activiteit is de werknemer vrijgesteld van betaling van de verschuldigde bijdrage aan de pensioenvoorziening. De bijdrage van werkgever wordt gedurende de non-activiteit gestaakt. De pensioenaanspraken en de daarmee corresponderende verzekeringen op het leven van de werknemer zullen aan de in dit lid bedoelde gewijzigde omstandigheden worden aangepast.

15.3. Herhalingsoefeningen in Nederlandse militaire dienst

15.3.1 Tijdens de non-activiteit in verband met herhalingsoefeningen zal werkgever de werknemer met een dienstverband van één jaar of langer een uitkering toekennen, voorzover het militair inkomen (inclusief kostwinnersvergoeding) lager is dan zijn laatstgenoten netto salaris, zulks ter hoogte van dit verschil, mits aan werkgever wordt aangetoond, dat de werknemer zijn rechten jegens de overheid geldend heeft gemaakt.

15.3.2. Gedurende de non-activiteit blijft het gestelde in de statuten en/of het van toepassing zijnde reglement van de pensioenvoorziening van kracht.

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

15.3.4. Tijdens deze non-activiteit zijn de Artikelen 6.2., 6.10., 6.13., 9.2., 9.3., 10.1. en 10.5. niet van toepassing.

15.4. Herhalingsoefeningen van buitenlandse werknemers

In beginsel geldt ook voor hen de onder 15.3. vermelde regeling. Indien evenwel deze herhalingsoefening langer of aanzienlijk veelvuldiger dan in Nederland gebruikelijk blijkt te duren respectievelijk voor te komen, zullen werkgever en de werknemersorganisatie van geval tot geval bezien, in hoeverre de voor werknemers in Nederlandse militaire dienst geldende regelingen voor wat betreft de tijdsduur en hoogte van de aanvullende uitkering als bedoeld in 15.3, op deze buitenlandse werknemers van toepassing zijn. Werkgever zal de werknemer geen financiële tegemoetkoming verlenen in de reiskosten naar en van het land waar de militaire dienstplicht moet worden vervuld, doch is wel bereid haar medewerking te verlenen tot het eventueel verkrijgen van vervoer tegen gereduceerd tarief.

Artikel 10.9 CAO

BIJLAGE 16 – REGELING VLIEG- EN MOLESTRISICO

16.1 De voorzieningen gelden t.a.v. de vlieger die overlijdt of blijvend invalide wordt

a. als gevolg van een vliegongeval tijdens een dienstvlucht;
b. als een direct of indirect, toevallig of opzettelijk gevolg van een molestdaad, waardoor de vlieger wordt getroffen tijdens de uitvoering van een hem door de werkgever gegeven opdracht of een tot zijn functie behorende taak of uit hoofde van zijn functie bij de werkgever, tenzij er sprake is van een bewuste risico-aanvaarding anders dan ter verdediging van de belangen van de werkgever.

Ook molest tijdens het vervoer van de vlieger naar of van het werk valt onder deze bijlage.

16.2 Definities vliegongeval en molest

a. Onder vliegongeval wordt verstaan een ongeval, dat causaal verband houdt met een beweging of toestand van het vliegtuig, waarmee de vlucht is of wordt gemaakt of zal worden gemaakt.
b. Onder molest wordt verstaan
   1. oorlog, invasie, burgeroorlog, revolutie, opstand, oproer, staat van oorlog of beleg buiten het land waarvan de vlieger de nationaliteit bezit of waar hij in dienst van de werkgever is getreden;
   2. rellen, staking, onlusten, waaronder arbeidsonlusten;
   3. daden van kwaad opzet of sabotage van een of meer personen, al of niet handelende in opdracht of ten behoeve van een buitenlandse macht, een politieke of een terroristische organisatie;
   4. onwettige en door een of meer onbevoegden afgedwongen controle over het vliegtuig of over de bemanning.

16.3 Uitkering bij vliegongeval

a. In geval van overlijden van de vlieger als gevolg van een vliegongeval zal de werkgever
   1. aan de gezamenlijke rechthebbenden op een uitkering als bedoeld in art.10.8.1 daarboven een bedrag uitkeren van € 210.000,00 te verdelen naar rato van ieders aandeel in bedoelde uitkering;
   2. aan de gezamenlijke personen die in aanmerking komen voor een uitkering op grond van art. 10.8.2 daarboven een bedrag uitkeren van € 46.000,00 te verdelen naar rato van ieders aandeel in bedoelde uitkering.
b. In geval van blijvende algehele invaliditeit van de vlieger voor zijn functie als gevolg van een vliegongeval zal de werkgever hem € 210.000,00 uitkeren. In geval van blijvende gedeeltelijke invaliditeit zal deze uitkering worden verminderd naar rato van het percentage der invaliditeit, zoals dat door de werkgever wordt vastgesteld*.

16.4 Uitkering bij molest

a. In geval van overlijden van de vlieger als gevolg van molest zal de werkgever
   1. de uitkering genoemd in art. 10.8.1 aanvullen tot 36 maanden bruto salaris, welke aanvulling ten minste € 91.000,00 en ten hoogste € 457.000,00 zal bedragen;
   2. de uitkering genoemd in art. 10.8.2 aanvullen tot 12 maanden bruto salaris, welke aanvulling ten minste € 46.000,00 en ten hoogste € 91.000,00 zal bedragen.
b. In geval van blijvende algehele invaliditeit van de vlieger voor zijn functie als gevolg van molest zal de werkgever hem 36 maanden brutosalaris uitkeren met een minimum van € 91.000,00 en een maximum van € 457.000,00. In geval van blijvende gedeeltelijke invaliditeit zal deze uitkering worden verminderd naar rato van het percentage der invaliditeit, zoals dat door de werkgever wordt vastgesteld *.

(**De werkgever heeft het risico hiervoor verzekerd via een letselschadeverzekeraar die tabellen hanteert voor blijvende gedeeltelijke invaliditeit waarin het letsel op basis van een medisch advies vervolgens wordt ingedeeld.)*

16.5 Samenloop

Een uitkering ingevolge een vliegongeval kan niet samengaan met een uitkering ingevolge molest. Bij samenloop van een vliegongeval en molest wordt de hoogste uitkering toegekend.

16.6 Garantie privé-verzekeringen

a. Eventuele particuliere verzekeringen van de vlieger, strekkende tot uitkering van een of meer geldbedragen bij overlijden of blijvende invaliditeit van de vlieger en waarin het risico van reizen op KLM-lijn- of KLM-chartervluchten niet is uitgesloten, worden door de werkgever gegarandeerd, indien de verzekeringsmaatschappij(en) de uitkering (en) weiger(t)en op grond van het motief, dat het overlijden of de invaliditeit het rechtstreeks gevolg is van het vliegongeval of van molest.

   Deze garantie geldt tevens voor proefvluchten en z.g. positioning flights in opdracht van de werkgever.

b. Deze garantie en de uitkeringen genoemd in de punten 3 en 4 zullen tezamen een bedrag van € 714.000,00 per vlieger niet te boven gaan. Indien de som van de uitkering en de particulier verzekerde bedragen meer is dan € 714.000,00, zal het meerdere eerst worden gekort op het bedrag van de uitkering.

   Indien de som van de verzekerde bedragen hoger is dan het garantiebedrag, zal de uitkering uit hoofde van de garantie over de begunstigden worden verdeeld naar rato van de te hunnen gunste verzekerde bedragen.

   Indien de in punt 6a genoemde verzekeringen niet strekken tot een kapitaalsuitkering doch tot periodieke uitkeringen, zal bij de toepassing van punt 6b voor "de som van de verzekerde bedragen" in de plaats treden "de som der contante waarden van de verzekerde uitkeringen".

c. Indien de werkgever bemanningen laat verblijven op bestemmingen waarvoor een negatief reisadvies geldt, garandeert de werkgever alle privé-verzekeringen wanneer een verzekeraar zou weigeren een bepaalde schade te vergoeden met een beroep op het niet gehoor geven aan een negatief reisadvies.

16.7 Voorwaarden voor de toekenning van uitkeringen

a. Voorwaarden voor de toekenning van een uitkering als bedoeld in de punten 3 en 4 zijn, dat degene(n) die een uitkering zal (zullen) ontvangen
   1. afstand doet (doen) van elke claim tot schadevergoeding ter zake jegens de werkgever;
   2. eventuele rechten op schadevergoeding ter zake jegens derden aan de werkgever heeft (hebben) gecedeerd tot het bedrag der uitkering.

b. Voorwaarden voor de toekenning van een uitkering als bedoeld in punt 6 zijn, dat degene(n) die een uitkering zal (zullen) ontvangen
   1. zijn (hun) rechten op uitkeringen op grond van de in punt 6a bedoelde verzekering(en) aan de werkgever heeft (hebben) gecedeerd tot het bedrag van de garantieuitkering;
   2. indien dit de vlieger is, zich onderwerpt aan een onderzoek, observatie, verpleging of behandeling door de geneeskundigen en in de inrichtingen, welke de werkgever daartoe in overleg met de behandelende arts aanwijst, teneinde vast te stellen of blijvende invaliditeit naar de normen van de in punt 6a bedoelde verzekering (en) aanwezig is;

      De geneeskundige behandeling zal slechts als voorwaarde worden gesteld, indien redelijkerwijs kan worden verwacht, dat hierdoor de validiteit van de vlieger wordt bevorderd.

   3. de werkgever vrijwaart (vrijwaren) tegen claims, welke door anderen mochten worden ingesteld op grond van de in punt 6a bedoelde verzekeringen.

c. Het recht op een uitkering als bedoeld in de punten 3, 4 en 6 vervalt, indien de claim niet binnen een jaar na de ongevalsdatum is ingediend.

16.8 Vermissing

Indien in geval van vermissing van een vlieger, waarbij geen wettig bewijs van overlijden bestaat, toch met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid moet worden aangenomen, dat de vlieger is overleden, zullen de werkgever en de werknemersorganisatie in overleg hun standpunt bepalen.

Artikel 11.2 CAO

BIJLAGE 17 – BEKWAAMHEID VOOR DE FUNCTIE

17.1. Indien er twijfel bestaat over de bekwaamheid van de werknemer in de huidige functie, zal de Nominated Person Flight Operations (NPFO) een onderzoek instellen en overgaan tot het samenstellen van een beoordelings- commissie. De betrokken werknemer zal hiervan op de hoogte worden gebracht en zo spoedig mogelijk, nadat het besluit daartoe is genomen, schriftelijk in kennis worden gesteld.

17.2. Indien er ingevolge bijlage 29 twijfel is over het vermogen van de werknemer om zich te bekwamen in de functie van gezagvoerder, zal de NPFO een onderzoek instellen en overgaan tot het samenstellen van een beoordelingscommissie. De betrokken werknemer zal hiervan op de hoogte worden gebracht en zo spoedig mogelijk, nadat het besluit daartoe is genomen, schriftelijk in kennis worden gesteld.

17.3. De NPFO stelt gelijktijdig de werknemersorganisatie van het onderzoek op de hoogte. De werknemersorganisatie benoemt vervolgens een waarnemer. Deze waarnemer zal door werkgever in de gelegenheid worden gesteld om bij ieder onderzoek, elke bespreking en/of horing van de beoordelingscommissie aanwezig te zijn.

17.4. De NPFO stelt zo spoedig mogelijk de samenstelling van de beoordelingscommissie vast. De commissie zal bestaan uit een:
- Voorzitter: een Martinair vlieger die uit eigen ervaring bekend is met de eisen die aan de betreffende functie worden gesteld;
- Lid: de Chief Pilot of Chief Flight Instructor,
- Lid: een Martinair Type Rating Examiner (TRE)

17.5. De NPFO formuleert de opdracht aan de beoordelingscommissie. In de opdracht stelt de NPFO de vraag om de bekwaamheid van de werknemer, in de huidige dan wel voor een toekomstige functie bij promotie, te onderzoeken. Tevens verzoekt de NPFO de beoordelingscommissie aanbevelingen te doen over een vervolgtraject, gericht op een aanvaardbare oplossing voor alle partijen.

17.6. De commissie gaat zowel tijdens het onderzoek als in haar advies niet in op eventuele disciplinaire- en/of arbeidsvoorwaardelijke aspecten van de zaak.

17.7. De waarnemer ziet er op toe dat het onderzoek zorgvuldig plaatsvindt en dat de belangen van de werknemer voldoende worden meegewogen. In voorkomende gevallen prevaleert het algemene belang van de vliegveiligheid. De waarnemer zal bijdragen aan een objectieve en genuanceerde analyse van het functioneren van de werknemer. De waarnemer krijgt tijdig, en gelijktijdig met de leden van de beoordelingscommissie, inzage in alle stukken betreffende het onderzoek. De waarnemer neemt deel aan de vergadering, maar maakt formeel geen deel uit van de beoordelingscommissie en heeft derhalve geen stemrecht.

17.8. De werknemer zal door de commissie worden gehoord, alvorens de commissie haar advies uitbrengt.

17.9. De commissie zal tijdens de vergadering de conclusies en het advies schriftelijk vastleggen. Het standpunt van de waarnemer wordt toegevoegd aan het verslag. Het verslag en het advies wordt toegezonden aan de NPFO en de waarnemer.
In geval van een verschil van mening met de beoordelingscommissie ten aanzien van de procedure, de conclusie en/of het advies, kan de waarnemer de bevindingen als nota van afwijkend advies aan de NPFO kenbaar maken.

17.10. Na ontvangst van het advies nodigt de NPFO de betrokken werknemer uit voor een gesprek. De werknemer kan zich daarbij laten bijstaan door een functionaris van de werknemersorganisatie of een daartoe bereid gevonden personeelslid van de werkgever. Indien de waarnemer een nota van afwijkend advies heeft geschreven, zal de NPFO de waarnemer horen. Vervolgens beslist de NPFO in hoogste instantie. De NPFO maakt de beslissing, waarop geen beroep mogelijk is, en de motivering daarvan zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de werknemer en de werknemersorganisatie kenbaar. Voorts deelt de NPFO daarbij gemotiveerd mee welke consequenties hij/zij aan zijn/haar beslissing verbindt.

17.11. De lengte van het gehele traject, die aanvangt op de dag waarop de NPFO besluit een onderzoek te starten als bedoeld in 17.1 en 17.2 van deze bijlage tot met de dag waarop de beslissing als bedoeld in 17.10 is kenbaar gemaakt aan de werknemer, zal maximaal zes werkweken bedragen. Indien dit niet mogelijk blijkt zullen werkgever en de werknemersorganisatie in overleg een andere termijn vaststellen.

Artikel 5.4 CAO

BIJLAGE 18 - LOOPBAANREGELING

18.1 Definities

18.1.1. Aanwijzing: Het verplichten tot het aanvaarden van een functie.

18.1.2. Basisopleiding: Het gedeelte van een opleiding dat eindigt op de dag van het behalen van de type-bevoegdheid dan wel bij een promotie op hetzelfde type op de dag van het met gunstig resultaat beëindigen van de kwalificatietraining niet zijnde route-training.

18.1.3. Demotie: Het aanwijzen van een lagere functie.

18.1.4. Inkrimpende divisie: Het planmatig verminderen van het aantal productie-eenheden in een divisie.

18.1.5. Opleidingsseizoen: De periode van 1 januari tot en met 31 december.

18.1.6. Promotie:
- Horizontaal: Tewerkstelling in een gelijkwaardige functie na het met goed gevolg beëindigen van de basisopleiding.
- Verticaal: Tewerkstelling in een hogere functie na het met goed gevolg beëindigen van de basisopleiding.

18.1.7. Toewijzing: Het toekennen van een functie, waarvoor betrokkene zijn voorkeur heeft kenbaar gemaakt.

18.1.8. Verdwijnend vliegtuigtype: Het vliegtuigtype dat door werkgever wordt aangemerkt binnen een jaar buiten dienst te worden gesteld, al dan niet vervangen door een ander vliegtuigtype.

18.1.9. ATPL(A): Het met gunstig resultaat afgelegde theoretische deel van het examen voor het ATPL(A)

18. 2 Algemeen

18.2.1. Functies.
(a) In volgorde van hoog naar laag worden de volgende functies onderscheiden:
  (1) Gezagvoerder
  (2) Eerste officier
(b) De in 18.2.1.(a). genoemde functies kunnen vervuld worden op: Boeing 747-400.
(c) Bij wijziging de vlootsamenstelling-zal in overleg overeenstemming dienen te worden bereikt over de arbeidsvoorwaarden alvorens het nieuwe type in dienst zal worden gesteld.

18.2.2 Indiensttreding.
Bij indiensttreding kan de vlieger worden aangesteld als eerste officier Boeing 747-400, mits de in dienst tredende vlieger in het bezit is van het theoretische deel van het examen voor het ATPL(A).

18.2.3. Aanstellingseisen.
(a) Om voor indiensttreding in aanmerking te komen dient betrokkene te voldoen aan de door de werkgever gestelde geschiktheidseisen.
(b) Voor aanstelling in een dienstverband voor onbepaalde tijd zal een vlieger die een dienstverband voor bepaalde tijd is aangegaan met werkgever, voorrang genieten boven vliegers die geen dienstverband met werkgever hebben.

18.3 Senioriteitslijst

18.3.1. Opbouw senioriteitslijst

(a) Alle vliegers die een dienstverband aangaan voor onbepaalde tijd, worden geplaatst op een senioriteitslijst.

(b) Op de datum van indiensttreding als vlieger wordt de vlieger onderaan op de senioriteitslijst geplaatst. Bij gelijke datum van indiensttreding wordt de volgorde bepaald door de geboortedatum, in die zin dat de oudere vlieger boven de jongere wordt geplaatst. Bij gelijke geboortedatum tenslotte wordt de alfabetische volgorde aangehouden.

(c) In geval van indiensttreding als vlieger vanuit en direct aansluitend aan een dienstverband voor bepaalde tijd wordt de plaatsing op de senioriteitslijst bepaald door de laatste datum van indiensttreding, vanaf welke er sprake is van een ononderbroken dienstverband ongeacht de contractuele tijdsduur van het dienstverband.

(d) De werknemer wordt van de senioriteitslijst afgevoerd op de datum van beëindiging van de dienstbetrekking.

(e) In geval van hernieuwde indiensttreding als vlieger, nadat een eerder dienstverband op grond van overtolligheid werd beëindigd en waarbij er geen sprake was van ontslag op eigen verzoek, herkrijgt deze vlieger de plaats op de senioriteitslijst die hij had op het moment van afvoering daarvan. Een en ander met inachtname van het gestelde in Bijlage 13 en wat verder in verband met de toepassing van Bijlage 13 wordt geregeld.

(f) De werknemer die binnen 4 jaar na toekenning van een invaliditeitspensioen en/of een WAO/WIA uitkering wederom medisch geschikt wordt verklaard en als vlieger wordt tewerkgesteld, herkrijgt de plaats op de senioriteitslijst die hij had op het moment van afvoering daarvan.

18.3.2. Publicatie senioriteitslijst.

(a) De senioriteitslijst zal op 1 november van elk jaar aan elke werknemer en aan de werknemersorganisatie schriftelijk worden bekend gemaakt en dient ter vaststelling van de senioriteit van de werknemers.
De lijst dient de volgende gegevens te bevatten:
    (1) senioriteitsnummer
    (2) naam
    (3) functie / type
    (4) datum pensionering
    (5) datum einde bindingstermijn
    (6) indicatie inverdiende maanden
    (7) personeelsnummer
    (8) cao vliegers datum toetreding

(b) Alle tussentijdse wijzigingen in de senioriteitslijst anders dan voortvloeiend uit plaatsing op en afvoering van deze lijst zullen middels toezending van een afschrift van de gewijzigde lijst aan elke werknemer en aan de werknemersorganisatie bekend worden gemaakt. De gewijzigde lijst wordt onherroepelijk op het moment als bepaald door 18.3.3.

18.3.3. Geschillen ten aanzien van de senioriteitslijst

(a) Indien een werknemer zich niet kan verenigen met de wijziging van de senioriteitslijst kan hij op grond van het Artikel 11.5. hiertegen beroep aantekenen. Dit beroep dient binnen 60 dagen na bekendmaking van de wijziging aanhangig gemaakt te worden conform de procedure uit bijlage 22.

(b) Wijzigingen van de senioriteitslijst zijn onherroepbaar 60 dagen na bekendmaking, indien er geen beroep is aangetekend. Indien er wel beroep is aangetekend zal uit de procedure van bijlage 22 voortvloeien op welk tijdstip en in welke samenstelling de gewijzigde senioriteitslijst onherroepbaar is geworden.

18.4 Promotie

18.4.1. Algemeen.

(a) De benodigde aantallen vliegers in elke functie worden door werkgever vastgesteld.
(b) Bij toewijzing van een functie dient werkgever de voorkeur van de werknemer en de senioriteitsvolgorde in acht te nemen.
(c) Na toewijzing of aanwijzing van een functie, is de werknemer gehouden de functie te gaan vervullen en medewerking te verlenen aan de daarvoor benodigde voorbereidende maatregelen.
(d) Werkgever zal ervoor zorgdragen dat elke werknemer inzage wordt gegeven in de meest recente vliegerplanning waaruit de te verwachten vacatures zijn af te leiden. De werknemer is vervolgens verplicht zijn voorkeur kenbaar te maken. Eén en ander volgens de procedure 18.4.3.

18.4.2. Promotievoorwaarden.

(a) Om voor de basisopleiding voor een functie in aanmerking te komen dient de werknemer op het moment van toewijzing aan de volgende eisen te voldoen:
    (1) geschiktheid op vliegtechnisch gebied, zulks ter beoordeling van Head of Flight Operations;
    (2) in het bezit zijn van de voor de hogere functie vereiste wettelijke bevoegdheden, niet zijnde de typebevoegdheid;
    (3) te beschikken over de speciale eigenschappen die nodig zijn om de vacature met succes te vervullen;
    (4) bereid te zijn een opleidingscontract (Appendix 1) te tekenen;
    (5) bij verticale promotie in het bezit te zijn van een ATPL(A).
(b) Ongeacht punt 18.4.2.(a). wordt een werknemer niet in opleiding genomen, indien:
    (1) hij bij aanvang van de basisopleiding ziek is of naar verwachting nog ziek zal zijn, waarbij het niet meer mogelijk zal zijn de basisopleiding in dat betreffende opleidingsseizoen te voltooien;
    (2) hij nog gebonden is aan zijn huidige functie, met uitzondering van binding vanwege tweede type;
    (3) hij op verzoek van werkgever afziet van promotie;
    (4) hij geen voorkeur heeft kenbaar gemaakt voor de betreffende promotie;
    (5) in geval van een type-opleiding de werknemer bij aanvang van de opleiding minder dan drie jaar en drie maanden van zijn pensioendatum is verwijderd, tenzij de functie van de werknemer zal komen te vervallen door een inkrimpende divisie, dan wel een verdwijnend vliegtuigtype, waarbij in overleg de dan geldende termijn zal worden vastgesteld;
    (6) hij in gebreke blijft zijn opleidingscontract tijdig te tekenen.

18.4.3. Procedure.

(a) Op 1 november van elk jaar wordt de werknemer schriftelijk op de hoogte gesteld van de laatste vliegerplanning teneinde zijn voorkeur kenbaar te kunnen maken.
(b) Uiterlijk 1 december dient de werknemer zijn voorkeur schriftelijk kenbaar te maken door middel van het voorkeursformulier conform appendix 3. De voorkeur wordt van kracht per 1 januari daaropvolgend. Alle voorkeuren vervallen jaarlijks per ultimo december. De werknemer is gehouden aan zijn voorkeur tot ultimo december van het daaropvolgende jaar, tenzij wijzigingen in de vliegersplanning een nieuwe procedure vereisen conform 18.4.3.(d).
(c) Werkgever zal vacatures toewijzen, waarbij werkgever gehouden is aan de voorkeur van de werknemer alsmede zijn senioriteit.
(d) Indien de vliegerplanning zoals omschreven in 18.4.3(a) zich in welke vorm dan ook wijzigt na 1 november, zal werkgever de procedure opnieuw laten plaatsvinden, waarna alle vorige voorkeuren komen te vervallen.
(e) Werkgever kan een werknemer die voor een vacature voor een bepaalde functie zijn voorkeur heeft kenbaar gemaakt en in aanmerking komt, verzoeken de opleiding daarvoor uit te stellen;
    Dit uitstel zal in principe minimaal tot ultimo december daaropvolgend lopen;
    Indien de werknemer instemt met dit afzien van promotie zal dit schriftelijk worden vastgelegd met vermelding van de periode van dit uitstel.
(f) De werknemer die heeft afgezien van promotie op verzoek van werkgever, zal bij een eerstvolgende vacature wederom in aanmerking komen voor promotie met inachtneming van 18.4.3.(e)(3).
(g) De functie waarvoor een vacature bestaat zal maximaal acht en minimaal drie weken voor aanvang van de geplande basisopleiding worden toegewezen. Toewijzingen geschieden persoonlijk middels een schriftelijke bevestiging.
(h) Uiterlijk veertien dagen na aanzegging van de toewijzing of aanwijzing dient het betreffende opleidingscontract getekend te worden.
(i) Indien er voor het vervullen van vacatures voor een functie onvoldoende ongebonden werknemers zijn, die voor de te vervullen vacature hun voorkeur hebben kenbaar gemaakt en aan de gestelde eisen

voldoen, zal werkgever in volgorde van senioriteit werknemers, die voor de te vervullen vacature hun voorkeur hebben kenbaar gemaakt en aan de gestelde eisen voldoen, vrij verklaren van hun bindingstermijn ten behoeve van de toewijzing van de nieuwe functie.
De uitvoering van het bovenstaande is nader omschreven in appendix 2 artikelen 5, 6 en 7 van deze bijlage. Het gestelde in de tweede zin van artikel 6 is van toepassing tot ultimo van het kalenderjaar waarin de bindingstermijn van de werknemer eindigt, als hij niet daadwerkelijk zijn voorkeur kenbaar maakt/heeft gemaakt voor een verticale promotie.
Indien er nadien nog vacatures zijn, zal werkgever gerechtigd zijn de vacatures door middel van aanwijzing te vervullen.

(j) Aanwijzing geschiedt in omgekeerde volgorde van senioriteit ongeacht enige gebondenheid. De aangewezen werknemer is vrij van bindingstermijn.

18.4.4. Bindingstermijn

(a) Bij indiensttreding en indien er aan een promotie een basisopleiding is verbonden zal werknemer vanaf de dag waarop hij zijn basisopleiding aanvangt gedurende een periode van 38 maanden gebonden zijn aan de nieuwe functie en gedurende die periode niet in aanmerking komen voor een andere promotie.
(b) Zolang een werknemer gebonden is aan een functie kan hij zonder consequenties gepasseerd worden voor een andere functie.
(c) Na afloop van de bindingstermijn komt de werknemer weer in aanmerking voor promotie.
(d) De bindingstermijn kan verlengd worden in geval van:
    (1) Vervulling van militaire dienstplicht voor een periode van langer dan drie maanden;
    (2) Non-activiteit langer dan drie maanden.

De verlenging van de bindingstermijn is gelijk aan de tijd, gedurende welke de werknemer, als gevolg van het bovenstaande zijn functie niet heeft kunnen uitoefenen.

(e) De bindingstermijn van de werknemer, die op verzoek van werkgever heeft afgezien van promotie en alsnog promoveert naar dezelfde functie, gaat in op gelijke datum waarop de bindingstermijn van de in zijn plaats opgeleide vlieger is ingegaan.
(f) De werknemer, wiens opleiding na toewijzing geen doorgang vindt, anders dan door ziekte of toedoen van de werknemer, maar op een later tijdstip alsnog naar deze functie promoveert, krijgt een bindingstermijn voor zijn nieuwe functie welke ingaat op de geplande aanvangsdatum van de in eerste instantie toegewezen opleiding.
(g) Bij de introductie van een nieuw type vliegtuig kan werkgever gebonden werknemers, die voor wat betreft senioriteit voor een in verband met die introductie ontstane vacature in aanmerking komen, in volgorde van senioriteit vrij verklaren van hun bindingstermijn ten behoeve van de toewijzing van een nieuwe functie.
* De uitvoering van dit artikel is nader omschreven in appendix 2 van deze bijlage.

18.4.5. Bijzondere omstandigheden

(a) Het is werkgever toegestaan om redenen van interne of externe aard binnen een opleidingsseizoen af te wijken van de senioriteitsvolgorde, een en ander met inachtneming van deze regeling.
(b) De werknemer wiens opleiding na toewijzing geen doorgang vindt, heeft voor de eerstvolgende vacature voor dezelfde functie voorrang op een minder seniore werknemer die reeds een toewijzing voor die functie heeft ontvangen.
(c) Indien een werknemer door ziekte zijn opleiding voor een andere functie niet voor het einde van het opleidingsseizoen kan voltooien, mag werkgever een andere werknemer in zijn plaats promoveren, mits deze de bedoelde opleiding wel voor het einde van het opleidingsseizoen kan hebben voltooid.
(d) De werknemer die door ziekte gepasseerd is, heeft bij de eerstvolgende toewijzing voor dezelfde functie voorrang boven andere werknemers.
(e) Voor de werknemer die terugkeert van non-activiteit, vervulling van militaire dienstplicht of een ononderbroken arbeidsongeschiktheid van tenminste 3 maanden, dan wel voor de werknemer als bedoeld in 18.3.1.(f) zal Head of Flight Operations de uit te oefenen functie kunnen aanwijzen.
Het salarisniveau zal niet lager zijn dan op het tijdstip van aanvang van de non-activiteit, vervulling van militaire dienstplicht of ononderbroken arbeidsongeschiktheid. Head of Flight Operations streeft er daarbij naar, om zo spoedig mogelijk de functie in overeenkomst te brengen met de voorkeur en de senioriteit van betrokkene.
(f) In geval van langdurige arbeidsongeschiktheid zullen partijen in overleg besluiten nemen over de positie van de betreffende werknemer omtrent de toepassingen van de bepalingen van deze bijlage op de betrokken werknemer.

18.5. Procedure bij inkrimpende divisie/verdwijnend vliegtuigtype

18.5.1. Tewerkstelling in gelijkwaardige functie:
(a) De werknemer van wie de functie zal komen te vervallen, is verplicht een voorkeur voor een ander type kenbaar te maken.
(b) Toewijzing c.q. aanwijzing van vacatures aan werknemers van wie de functie zal komen te vervallen, vindt plaats bij voorrang boven andere werknemers volgens de volgende principes:
(1) Door toewijzing
- in volgorde van senioriteit aan niet gebonden werknemers.
- in volgorde van senioriteit aan gebonden werknemers, die ten behoeve hiervan bindingsvrij worden verklaard.

(2) Door aanwijzing
- in omgekeerde volgorde van senioriteit ongeacht enige gebondenheid.

18.5.2. Tewerkstelling in lagere functie:
(a) Wanneer het aantal werknemers werkzaam in een functie groter is dan de behoefte, kunnen de werknemers tijdelijk in een lagere functie worden tewerkgesteld en wel in omgekeerde volgorde van senioriteit.
(b) Gedurende deze tijdelijke tewerkstelling behoudt de werknemer alle aan de oorspronkelijke functie verbonden emolumenten en arbeidsvoorwaarden.
(c) Een eventuele bindingstermijn blijft ongewijzigd.

18.5.3. Verdwijnend type:
(a) In geval van verdwijnend type kunnen eventuele overschotten aan werknemers volgens 18.5.1. en 18.5.2. worden behandeld.
(b) Het is werkgever toegestaan in geval van verdwijnend type werknemers langer dan de gebondenheid op dat type vast te houden, onder de volgende voorwaarden:
(1) Maximaal een jaar na de officiële verklaring tot verdwijnend type.
(2) Indien er sprake is van passeren ontvangt de werknemer de functiebetaling van de functie waarvoor hij gepasseerd is en wordt voor het overige geacht de functie uit te oefenen waarvoor hij gepasseerd is, inclusief bindingstermijn.
(3) Zodra de werknemer vrij is van het type volgens deze regeling gaat hij de functie vervullen waarvoor hij werd gepasseerd.
(c) Werkgever zal geen hogere functie toewijzen aan nog aan het oude type gebonden werknemers, zolang er niet gebonden werknemers ingevolge 18.5.3.(b) van promotie worden uitgesloten, tenzij dit noodzakelijk is in verband met het vervullen van nevenfuncties binnen de verdwijnende divisie of op verzoek van de werknemer.

18.6. Demotie

Demotie kan plaatsvinden in de volgende gevallen:
(a) Indien de werknemer niet of niet meer bekwaam is bevonden zijn functie te vervullen.
(b) Als gevolg van een disciplinaire maatregel conform bijlage 23.1.(c).
(c) Als gevolg van een in overleg tussen werkgever en werknemersorganisatie gesloten overeenkomst ten aanzien van overtolligheid en/of vlootsamenstelling.

18.7. Financiële consequenties

18.7.1 Functiebetaling.

(a) De werknemer ontvangt in principe de betaling voor de functie die hij daadwerkelijk uitoefent.

(b) De werknemer die gepasseerd is, dat wil zeggen een eerste officiersfunctie uitoefent terwijl een lager op de senioriteitslijst geplaatste werknemer een gezagvoerdersfunctie uitoefent, ontvangt de betaling voor de gezagvoerdersfunctie indien:

- hij voldoet aan de eisen voor de gezagvoerdersfunctie, en
- hij niet gebonden is, en
- hij zijn voorkeur had kenbaar gemaakt voor de betreffende functie, en
- hij niet gedemoveerd is conform 18.6.1. of indien zo bepaald conform 18.6.2. , en
- er geen sprake is van een voorpromotie tijdens de in overleg vastgestelde introductieperiode van een nieuw type vliegtuig,

en bovendien

- hij op verzoek van werkgever heeft afgezien van promotie, of
- hij door het ongedaan maken van zijn toewijzing door het vervallen van de opleiding, een andere promotie niet heeft kunnen verkrijgen, welke hem zonder de eerste toewijzing rechtens was toegekomen, of
- hij tijdens zijn bindingstermijn is gepasseerd door een lager op de senioriteitslijst geplaatste werknemer, die door werkgever ingevolge 18.4.3.(i) vrij was verklaard van zijn bindingstermijn.

In dit geval heeft de werknemer recht op de gezagvoerdersbetaling en wel met ingang van drie maanden na de geplande aanvangsdatum van die opleiding.

(c) Geen passeerbetaling ontvangt de werknemer als bedoeld in 18.4.2.(b)(1) of 18.4.5.(e). indien de passering het gevolg is van toepassing van deze artikelen.

(d) Een werknemer ontvangt een lagere functiebetaling indien:

(1) Hij gedemoveerd wordt conform 18.6.(a). of indien zo bepaald, conform 18.6.(b). dan wel conform 18.6.(c)., indien in overleg aldus bepaald. Werknemer ontvangt dan de betaling behorende bij de nieuwe functie.

(2) Hij op eigen verzoek afziet van de eerstvolgende mogelijkheid te promoveren naar de functie waarvoor hij is gepasseerd en de betaling ontvangt en zijn voorkeur had kenbaar gemaakt.

(3) De passering is vervallen; de functiebetaling zal echter niet lager zijn dan die van de werknemer(s) die de passering veroorzaakte(n).

18.8 Slotbepaling

In overleg tussen werkgever en werknemersorganisatie kan van deze Bijlage worden afgeweken en zal naar een oplossing worden gezocht in gevallen waarin deze Bijlage niet voorziet.

APPENDIX 1 = opleidingscontract
APPENDIX 2 = uitvoeringsregels bij 18.4.4(g)
APPENDIX 3 = voorkeursformulier

APPENDIX 1 bij BIJLAGE 18 - OPLEIDINGSCONTRACT

De ondergetekenden:

1. Martinair Holland N.V., gevestigd in de gemeente Haarlemmermeer en aldaar kantoor houdende op de Luchthaven Schiphol, verder te noemen Martinair

en

2. ……, wonend op …….te……, verder te noemen werknemer

in aanmerking nemende:

- dat werknemer in dienst is van Martinair als vlieger;
- dat Martinair werknemer op haar kosten een opleiding zal laten volgen ter verkrijging van de bevoegd- verklaring en/of het besturen van vliegtuigen van het type…….. in de functie van gezagvoerder/eerste officier;
- dat, aangezien deze opleidingskosten omvangrijk zijn, Martinair aan deze opleiding voorwaarden wenst te verbinden,

komen overeen:

Artikel 1
Martinair op een nader door haar vast te stellen tijdstip werknemer een opleiding laten volgen.

Artikel 2
Martinair is gerechtigd de opleiding van de vlieger als bedoeld in artikel 1. te beëindigen en/of terug te komen op haar besluit de werknemer de opleiding te doen volgen:
a. op grond van gewichtige redenen onder opgave van deze redenen in overleg met de VNV.
b. op grond van vliegtechnische redenen ter uitsluitende beoordeling van Martinair met dien verstande dat in dit geval de werknemer gerechtigd is een vertegenwoordiger van de VNV als waarnemer bij het ter zake door werknemer gevoerde gesprek met Martinair aanwezig te doen zijn.

Artikel 3
De kosten van de opleiding worden door Martinair gedragen.
De werknemer is verplicht de opleidingskosten geheel of ten dele aan Martinair te vergoeden, indien de tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer of op grond van een door hem aan Martinair gegeven dringende reden als bedoeld in Artikel 7:678 B.W., eindigt binnen vijf jaar na het voltooien van de eerste opleiding, respectievelijk binnen drie jaar na een volgende opleiding.

De opleiding wordt geacht te zijn voltooid op het tijdstip dat bevoegdverklaring voor het besturen van vliegtuigen van het betreffende type is aangetekend op het vliegbewijs van werknemer dan wel bij promotie op hetzelfde type de basisopleiding is voltooid.

Indien de opleiding van werknemer langer dan zes maanden duurt, begint de termijn van vijf respectievelijk drie jaar genoemd in de eerste alinea van dit Artikel te lopen zes maanden nadat met de opleiding een begin is gemaakt.

Het door werknemer aan Martinair krachtens dit Artikel te vergoeden bedrag bedraagt 1/60 respectievelijk 1/36 gedeelte van de opleidingskosten voor elke maand dat de dienstbetrekking korter heeft geduurd dan de hierboven bedoelde termijn van vijf respectievelijk drie jaar.

Indien de beëindiging van de dienstbetrekking op de hierboven genoemde wijze plaatsvindt tijdens de opleiding, is werknemer verplicht de tot het tijdstip van beëindiging gemaakte opleidingskosten aan Martinair te vergoeden.

De volgens dit Artikel door werknemer aan Martinair te vergoeden bedragen dient werknemer te voldoen op het tijdstip van de beëindiging van de dienstbetrekking, tenzij anders tussen partijen wordt overeengekomen.

Artikel 4
Het in deze overeenkomst bedoelde bedrag van de opleidingskosten bedraagt € en is het bedrag dat per 1 januari van elk jaar door Martinair berekend is als zijnde de voor de periode 1 januari t/m 31 december te verwachten gemiddelde opleidingskosten per werknemer van de betreffende opleiding.

Artikel 5
Eventueel nog lopende verplichtingen tot terugbetaling van de opleidingskosten uit eerdere opleidings-overeenkomsten vervallen, zodra de in deze overeenkomst bedoelde opleiding is voltooid door aantekening van het verkrijgen van de bevoegdheid voor het besturen van vliegtuigen van het type ….. in het vliegbewijs van werknemer.

Artikel 6
Mochten zich bijzondere in deze overeenkomst niet voorziene omstandigheden voordoen, waaronder mede begrepen wordt een aanmerkelijke teruggang in arbeidsvoorwaarden van werknemer, dan zullen partijen in overleg treden omtrent de gevolgen, welke deze niet voorziene omstandigheden zullen hebben ten aanzien van de onderhavige overeenkomst.

Indien partijen in overleg niet tot overeenstemming komen, heeft elk der partijen het recht inzake het gerezen verschil van inzicht de mening te vragen van een door partijen te benoemen bemiddelaar, onverminderd het recht van elk der partijen om zich -om welke reden dan ook- alsnog tot de bevoegde rechter te wenden. Ieder van de partijen kan zich evenzeer direct tot de rechter wenden zonder eerst het oordeel van een bemiddelaar als bovenbedoeld in te roepen.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te Schiphol,

……	.....
Martinair Holland N.V.	(werknemer)

APPENDIX 2 bij BIJLAGE 18 - Uitvoeringsregels bij 18.4.4(g).

1. Doel van dit artikel is om bij de introductie van een nieuw type zoveel mogelijk de functies te laten bezetten in volgorde van senioriteit en de voorkeur van betrokkenen.

2. Dit doel dient bereikt te worden binnen de introductieperiode.

3. Ter verwezenlijking hiervan zal een werknemer in die periode niet meer dan eenmaal een opleiding krijgen.

4. Partijen kunnen in overleg besluiten van punt 3 af te wijken, indien vanwege de technische uitvoerbaarheid van het opleidingsprogramma met inachtneming van de uit te voeren productie dit noodzakelijk wordt geacht.

5. Als een werknemer aldus bindingsvrij wordt verklaard, zal zijn bindingstermijn eindigen op de dag van aanvang van de opleiding voor zijn nieuwe functie. Vanaf die datum zal hij, voorzover op hem van toepassing, een functiebetaling ontvangen conform 18.7.

6. Als een werknemer geen voorkeur kenbaar maakt voor een promotie, waarvoor hij bindingsvrij verklaard zou worden, blijft zijn bindingstermijn ongewijzigd van kracht. Vanaf het einde van deze ongewijzigde bindingstermijn zal hij, voorzover op hem van toepassing, een functiebetaling ontvangen conform 18.7 waarbij bovengenoemd afzien van promotie niet wordt gezien als onder 18.7.1(b)(3).

7. Als een werknemer op verzoek van werkgever afziet van een promotie, waarvoor hij bindingsvrij verklaard zou worden, zal zijn bindingstermijn eindigen op de dag van aanvang van de opleiding van de in zijn plaats opgeleide vlieger. Vanaf die datum zal hij een functiebetaling ontvangen conform 18.7.

APPENDIX 3 bij BIJLAGE 18 - Voorkeursformulier

Uiterste retour ontvangstdatum:..... **E-mail adres:** ……

VOORKEURSFORMULIER (maand, jaar) (no…)

NAAM :_____ **3-LETTERCODE** :_____

PERSONEELSNR. : _____

DATUM :_____ **HANDTEKENING:** _____

HUIDIGE FUNCTIE B747	**HANDHAVEN HUIDIGE FUNCTIE**	**VOORKEUR B747**
☐ CAPTAIN ☐ FIRST OFFICER	☐	☐ CAPTAIN

NEVENFUNCTIE	**HANDHAVEN**	**BIEDEN**
1. Type Rating Instructor (TRI)	☐	☐
2. Type Rating Examiner (TRE)	☐	☐
3. Line Training Instructor (LTI)	☐	☐
4. Line Examiner (LE)	☐	☐
5. Maintenance Check Flight Pilot (MCFP)	☐	☐
6. Flight safety Pilot (FSP)	☐	☐
7. Theoretical Knowledge Instructor (TKI)	☐	☐
8. CRM Instructor (CRMI)	☐	☐

WERKEN IN DEEL/VOLTIJD	**HANDHAVEN**	**AANVRAGEN***
1. 100%	☐	☐
2. 90% (9 om 7 / 8 om 6 met elke 10e periode vrij)	☐	☐
3. 80% (9 om 7 / 8 om 6 met elke 5e periode vrij)	☐	☐
4. 80% (7 om 9 / 6 om 8 met elk kwartaal een 9/7)	☐	☐

IN TE VULLEN DOOR HOOFD VLIEGDIENST

	TOEWIJZING		**AANWIJZING**	
B747-400	☐ CAPTAIN	☐ FIRST OFFICER	☐ CAPTAIN	☐ FIRST OFFICER

DATUM AANVANG OPLEIDING : _____

OPMERKINGEN : _____

HOOFD VLIEGDIENST DATUM_____ HANDTEKENING: _____

Artikel 3.1.1 CAO

BIJLAGE 19 - PERIODIEK BERAAD

Partijen,

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

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

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

spreken voorts de intentie uit om,

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

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

Artikel 3.3 CAO

BIJLAGE 20 - REGELING VERGADERTIJD

20.1 De werkgever stelt volgens de faciliteitenregeling voor werknemersorganisaties kalenderdagen (verenigingsdagen) ter beschikking aan elke werknemersorganisatie per kalenderjaar, te gebruiken door verenigingsfunctionarissen voor verenigingsactiviteiten, inclusief het deelnemen aan door werkgever met de organisatie te houden vergaderingen.

20.2 De werknemers stellen per jaar één vakantiedag ter beschikking aan de werknemersorganisaties voor verenigingsactiviteiten. Ieder jaar zal per 1 januari van dat jaar één vakantiedag van het tegoed worden afgeschreven. De toekenning van het aantal vakantiedagen aan elke erkende werknemersorganisatie, geschiedt naar rato van het aantal actieve medewerkers die, blijkens een door de betreffende werknemersorganisatie aangeleverde accountantsverklaring, op 1 januari van het jaar lid is van de betreffende werknemersorganisatie.

20.3 De werknemersorganisaties geven minimaal 3 weken tevoren schriftelijk aan werkgever op, voor welke werknemers op welke data ten behoeve van de werknemersorganisatie een verenigingsdag is gewenst.

20.4 Indien de dienst dit toelaat - te bepalen door Head of Flight Operations Martinair - wordt de betreffende verenigingsdag minimaal 14 dagen tevoren toegekend en schriftelijk bevestigd.

20.5 Martinair stelt functionarissen van werknemersorganisaties zoveel als mogelijk in staat hun werkzaamheden uit te voeren op het door hen gewenste moment.

20.6 Functionarissen van werknemersorganisaties en de afdeling indeling (crew assignment) van Martinair zullen in goed overleg pogen snijverliezen te beperken.

20.7 Wanneer verenigingsdagen worden aangevraagd in het midden van de werkperiode (dus niet eerste/ laatste dag), zal de functionaris van de betreffende werknemersorganisatie voor zijn verenigingswerkzaamheden ten minste twee aansluitende verenigingsdagen aanvragen wanneer dit leidt tot een indeling met voorafgaand of aansluitend op de verenigingsdag niet-indeelbare dagen.

20.8 De administratie van de verenigingsdagen wordt bijgehouden door werkgever in de vorm van een rekening-courant.

20.9 Indien de stand negatief wordt voor de werknemersorganisatie, zal werkgever dit onmiddellijk aan de werknemersorganisatie melden. Binnen drie maanden na melding van een negatieve stand, zal de stand op door de werknemersorganisatie aangegeven wijze op nul worden gebracht, tenzij in overleg anders wordt beslist.

20.10 In overleg kan van deze regeling worden afgeweken.

Artikel 4.12 CAO

BIJLAGE 21 - OPLEIDING TEN BEHOEVE VAN DERDEN INCLUSIEF ROUTE-TRAINING

21.1. Type toestel

Werkgever zal opleidingscapaciteit kunnen aanbieden op een vliegtuigtype in gebruik bij de werkgever.

21.2. Kandidaat

De vlieger, hierna te noemen de kandidaat, die op een vliegtuigtype in gebruik bij de werkgever zal worden opgeleid, heeft een arbeidsovereenkomst met een luchtvaartmaatschappij welke een contract is aangegaan met werkgever tot het opleiden van bij hun in dienst zijnde bemanningen. Er zal geen directe overeenkomst zijn tussen werkgever en de op te leiden kandidaat.

21.3. Werkgelegenheid

Gedurende de periode dat kandidaten worden opgeleid zal er geen sprake kunnen zijn van overtolligheid bij werkgever. Ook zullen de kandidaten niet meetellen in de sterkteberekeningen (FTE) van werkgever voor de eigen productie.
Werkgever zal de werknemersorganisatie maandelijks een overzicht verstrekken van de in opleiding zijnde kandidaten.

21.4. Schaduwindeling

21.4.1 Werkgever zal tijdens de opleiding van de kandidaten eigen werknemers indelen in een zogenaamde schaduwindeling. Dit houdt in dat naast de kandidaat er ook een werknemer staat ingedeeld die echter niet zal hoeven te verschijnen om de vlucht uit te voeren.

21.4.2 Het aantal werknemers zal voldoende moeten zijn om de eigen productie te waarborgen.

21.4.3 Onder schaduwindeling wordt verstaan dat te allen tijde een werknemer gelijktijdig met de kandidaat staat ingedeeld voor een vlucht/rotatie. Hiervoor zal de werknemer niet hoeven te verschijnen met uitzondering van de werknemer die ten behoeve van de kandidaat als „safety-pilot" wordt ingedeeld.

21.4.4 De schaduwindeling die hiermee gegenereerd wordt, dient gelijkelijk over de desbetreffende divisie te worden verdeeld.

21.4.5 Tijdens een schaduwindeling is de werknemer niet indeelbaar voor enige andere werkzaamheden met uitzondering van de werknemer die ten behoeve van de kandidaat als „safety pilot" wordt ingedeeld.

21.4.6 Uit de schaduwindeling volgt een gelijke rust als ware men ingedeeld op de vlucht/rotatie waarvoor men een schaduwindeling heeft ontvangen.

21.5. Uitvoering

21.5.1 De opleidingen zullen verzorgd worden door Martinair instructeurs die hiervoor ingedeeld worden conform de Martinair-CAO.

21.5.2 De kandidaten zullen in de periode dat zij voor Martinair vliegen conform bijlage 7 worden tewerkgesteld.

21.5.3 Maximaal 1 kandidaat maakt deel uit van een bemanning.

Artikel 11.5 CAO

BIJLAGE 22 - BEROEPSREGELING

Ter uitvoering van het gestelde in Artikel 11.5. geldt de volgende regeling:

22.1. De werknemer kan herziening verzoeken c.q. in beroep gaan (binnen 10 dagen nadat een genomen beslissing of opdracht te zijner kennis is gekomen) bij de Head of Flight Operations, nadat hij zijn chef hiervan in kennis heeft gesteld.

22.2. Head of Flight Operations zal zich van alle relevante omstandigheden op de hoogte stellen en de betrokken werknemer en diens chef horen, waarbij het gestelde in Artikel 11.1. van overeenkomstige toepassing is. Alvorens hij ter zake een uitspraak doet dient hij zich te laten adviseren door de Hoofd HR en een bij voorkeur uit de afdeling van de betrokken werknemer voortkomend lid van de Ondernemingsraad. Head of Flight Operations zal zo mogelijk binnen 14 dagen een uitspraak doen, welke schriftelijk en met redenen omkleed aan de werknemer wordt meegedeeld.

22.3. Indien de werknemer zich niet met de door Head of Flight Operations genomen beslissing kan verenigen, kan hij zijn werknemersorganisatie verzoeken de aangelegenheid in het overleg met de directie aanhangig te maken, dan wel, kan de niet bij de werknemersorganisatie aangesloten werknemer zich rechtstreeks tot de directie wenden.

Artikel 12.1 CAO

BIJLAGE 23 - DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

Ter uitvoering van het gestelde in Artikel 12.1. geldt het volgende:

23.1. Disciplinaire maatregelen zijn:

(a) schriftelijke berisping;

(b) verbod tot het verrichten van werkzaamheden en het betreden van gebouwen en terreinen in gebruik bij werkgever -met uitzondering van die gebouwen en terreinen of gedeelten daarvan, die voor het publiek toegankelijk zijn- gedurende een welomschreven periode van ten hoogste 30 dagen, al dan niet onder inhouding van een deel, doch niet meer dan het halve salaris over die periode;

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

(c) plaatsing in een lagere functie gedurende een welomschreven termijn, doch maximaal 6 maanden, al dan niet onder inhouding van het gedeelte van het salaris dat hoger is dan het voor de lagere functie -waarin tewerkstelling plaatsvindt- geldende salaris.

23.2. Bevoegdheid
Tot het nemen van de in 23.1. genoemde maatregelen is slechts bevoegd Head of Flight Operations

23.3. Mogelijkheden procedure (Artikel 11.1)

23.3.1 Alvorens te besluiten tot het volgen van de procedure als bedoeld in deze bijlage, kan Head of Flight Operations eerst overgaan tot het instellen van de procedure als bedoeld in Artikel 11.1.
Hij wijst daarbij degene(n) -niet zijnde iemand die bij het voorval betrokken kan zijn of de directe chef van betrokkene- aan die deze procedure uitvoert.

23.3.2 Head of Flight Operations kan op basis van het verslag gemaakt in het kader van Artikel 11.1 besluiten af te zien van het volgen van de procedure in deze bijlage. Hij stelt de werknemer hiervan zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte.

23.4 Procedure

23.4.1 Indien Head of Flight Operations een disciplinaire maatregel overweegt, nodigt hij de betrokken werknemer zo spoedig mogelijk schriftelijk uit voor een gehoor teneinde zich van de omstandigheden op de hoogte te stellen, waarbij de werknemer de gelegenheid krijgt het gebeurde te verklaren.

23.4.2(a) Bij de uitnodiging voor het gehoor wordt vermeld:
(1) De plaats en het tijdstip.
(2) De mogelijkheid dat betrokken werknemer zich bij het gehoor mag laten bijstaan door een daartoe bereid gevonden personeelslid van werkgever of een functionaris van de werknemersorganisatie.
(3) De mogelijkheid om getuigen op te roepen dan wel schriftelijk bewijsmateriaal (inclusief getuigenverklaringen) te mogen overleggen.
(4) De mogelijkheid tijdens het gehoor reactie te geven op het -indien van toepassing- rapport/verslag opgemaakt in het kader van Artikel 11.1.
(5) Het eventuele besluit, dat hij hangende de bijlage 23-procedure is geschorst.
(b) Tevens zullen hem bij de uitnodiging alle de Head of Flight Operations beschikbaar staande stukken en verklaringen over het gebeurde worden toegezonden.

23.4.3. Indien Head of Flight Operations getuigen hoort, mogen de werknemer en degene die hem bijstaat daarbij aanwezig zijn en desgewenst deze getuigen ook vragen stellen.

23.4.4. De werknemer kan zich desgewenst ook binnen 48 uur nadat hij redelijkerwijs kennis heeft kunnen nemen van de uitnodiging voor het gesprek schriftelijk verantwoorden.

23.4.5 Head of Flight Operations dient ter zake advies in te winnen van Hoofd HR.

23.5. Mededeling besluit
Uiterlijk 7 dagen na het gehoor deelt Head of Flight Operations de werknemer schriftelijk en met redenen omkleed mede of en zo ja, welke disciplinaire maatregel hij heeft getroffen.

23.6. Beroep

23.6.1. De werknemer heeft het recht binnen vijf dagen nadat hem de onder punt 5. genoemde mededeling is gedaan van een genomen maatregel schriftelijk in beroep te gaan bij de directie onder vermelding van een duidelijke omschrijving van de gronden waarop het beroep rust en welke beslissing van de commissie wordt gevraagd.

23.6.2 Door het instellen van beroep wordt de uitvoering van de disciplinaire maatregel opgeschort.

23.6.3. De directie doet een schriftelijk en gemotiveerd bindende uitspraak, gehoord het advies van de commissie van advies binnen zeven dagen na ontvangst van dit advies. De uitspraak wordt zo spoedig mogelijk aan de werknemer toegezonden.

23.7. Samenstelling, werkwijze commissie van advies

23.7.1. De commissie bestaat uit de Hoofd HR (voorzitter), een door de werkgever en werknemersorganisatie gezamenlijk aan te wijzen onafhankelijk lid en een door de betrokken werknemer aan te wijzen lid.

23.7.2. De werkgever draagt ervoor zorg, dat de commissie zo spoedig mogelijk wordt samengesteld.

23.7.3 De commissie wordt bijgestaan door een door de werkgever aan te wijzen secretaris.
De secretaris kan niet optreden als vertegenwoordiger van de werkgever, woordvoerder, deskundige, getuige of lid van de commissie; hij mag niet betrokken zijn bij de zaak die onderwerp is van het beroep.

23.7.4 In overleg met de voorzitter bepaalt de secretaris zo spoedig mogelijk de plaats waar de zitting van de commissie zal worden gehouden en het tijdstip en aanvang van de zitting.

23.7.5 De voorzitter bepaalt de procedurele gang van zaken voor zover deze niet in deze bijlage staan geregeld.

23.7.6. De commissie krijgt inzage in alle op de zaak betrekking hebbende stukken.

23.7.7. Zij hoort het Head of Flight Operations, de werknemer, die zich daarbij kan laten bijstaan door een door hem aan te wijzen personeelslid van werkgever of een functionaris van de werknemersorganisatie, en wie zij verder dienstig oordeelt.

23.7.8. De werknemer krijgt gelegenheid om het woord te (laten) voeren.

23.7.9. Bij de uitnodiging voor het gehoor wordt vermeld:
(a) De plaats en het tijdstip.
(b) De mogelijkheid dat betrokken werknemer zich bij het gehoor mag laten bijstaan door een door hem aan te wijzen personeelslid van werkgever of een functionaris van de werknemersorganisatie.
(c) De mogelijkheid om getuigen op te roepen dan wel schriftelijk bewijsmateriaal (inclusief getuigenverklaringen) te mogen overleggen.

23.7.10 Tevens zullen hem bij de uitnodiging alle de commissie beschikbaar staande stukken en verklaringen over het gebeurde worden toegezonden.

23.7.11. Indien de commissie getuigen hoort, mogen de werknemer en degene die hem bijstaat daarbij aanwezig zijn en desgewenst deze getuigen ook vragen stellen.

23.8. Advies

23.8.1. De commissie brengt advies uit over de bevestiging, vernietiging of wijziging van de opgelegde disciplinaire maatregel, zij het, dat het advies tot verzwaring van de maatregel slechts kan geschieden met éénparigheid van stemmen.

23.8.2. Het advies wordt opgesteld bij meerderheid van stemmen in voltallige bijeenkomst. Geen der leden mag zich van stemming onthouden.

23.8.3 Binnen zeven dagen na de zitting zendt de commissie de directie haar schriftelijke advies voorzien van een motivering.

23.8.4. Indien het advies de handhaving of wijziging van de disciplinaire maatregel omvat, geeft de commissie de dag aan, waarop deze van kracht wordt.

23.9. Inwerkingtreding maatregel
Tenzij de werknemer in beroep gaat, wordt de disciplinaire maatregel van kracht op de dag na het verstrijken van de beroepstermijn c.q. de dag waarop de werknemer verklaart af te zien van beroep, indien deze eerder valt.

23.10. Aantekening personeelsdossier

23.10.1. De tegen de werknemer genomen disciplinaire maatregel wordt in zijn personeelsdossier aangetekend.

23.10.2. Na twee respectievelijk drie jaar worden de aantekeningen betreffende de disciplinaire maatregel als genoemd onder 23.1.1. respectievelijk 23.1.2. / 23.1.3 geacht uit het personeelsdossier te zijn verwijderd.

23.10.3. Indien werkgever het dienstverband wenst te beëindigen, kan hij ter motivering van de ontslagaanvrage van het hierboven gestelde afwijken.

Artikel 10.9 CAO

BIJLAGE 24 - PENSIOENOVEREENKOMST

Met inachtneming van het gestelde in Artikel 10.9 cao geldt voor wat betreft de pensioenvoorziening het volgende.

De pensioenafspraken uit deze bijlage vormen de pensioenovereenkomst in de zin van de pensioenwet en maken integraal onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst die is afgesloten tussen de werknemer en werkgever.

24.1 Algemeen

24.1.1 De pensioenrichtdatum leeftijd is 58 jaar, waarbij het ouderdomspensioen in zal gaan op de eerste van de maand nadat de werknemer 58 jaar is geworden, tenzij dit op de eerste van de maand is geweest. In dit laatste geval start het ouderdomspensioen in de maand van het bereiken van de leeftijd van 58 jaar. Van deze pensioenleeftijd kan worden afgeweken bij het gebruikmaken van de afbouwregeling zoals opgenomen in bijlage 25.

24.1.2 De bruto en netto pensioenregeling worden uitgevoerd door Life Sight. Wijzigingen aan de regeling(en) komen in overleg met de VNV tot stand.

24.1.3 Het pensioengevende salaris is gelijk aan 12 maal het vaste bruto (deeltijd) maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag en de structurele eindejaarsuitkering van het jaar daarvoor en verminderd met de overhevelingstoeslag (bedrag ter grootte van € 791,85; naar rato van deeltijd).

24.1.4 Partijen hebben in het kader van de cao-afspraak met betrekking tot stagnatie van de First Officer naast de specifieke afspraken voor de looptijd van de cao 2019-2020 een aanvullende afspraak gemaakt als invulling van tijdelijke professionele maatregelen voor deze stagnatie. Hiervoor geldt het volgende:
De First Officer die binnen twee jaar van de verwachte pensioendatum naar verwachting geen mogelijkheid heeft tot het promoveren naar gezagvoerder kan een beroep doen op een omscholingsbudget voor de periode van twee jaar met een bruto bedrag van maximaal €5.000 per jaar. Het vaststellen of er sprake is van toekenning alsmede de concrete toekenning vindt jaarlijks plaats vanaf het moment dat de First Officer twee jaar voor zijn verwachte pensioendatum zit. De vlieger dient op 1 januari 2021 in dienst te zijn van Martinair in de functie van First Officer. Het omscholingsbudget is in te zetten voor de kosten van een opleiding die start binnen het dienstverband. Het inzetten van het budget is in afstemming met de afdeling Vliegdienst en hiervoor worden afspraken gemaakt met betrekking tot zaken zoals startdatum en facturering.

24.2 Premiebudget

24.2.1. Partijen zijn een jaarlijks beschikbaar premiebudget overeengekomen.

24.2.2 Het jaarlijks beschikbare premiebudget bedraagt met ingang van 1 januari 2021 en tot 1 juli 2026 37,5% van de bijdragegrondslagsom. Het jaarlijks beschikbare premiebudget bedraagt met ingang van 1 juli 2026 40,5% van de bijdragegrondslagsom.
De bijdragegrondslagsom betreft de som van elke bijdragegrondslag van elke individuele werknemer die in dienst is bij de werkgever op 1 januari van een betreffend kalenderjaar.

24.2.3. De bijdragegrondslag van de individuele werknemer is gelijk aan 12 maal het vaste bruto (deeltijd) maandsalaris, vermeerderd met de structurele eindejaarsuitkering van het jaar daarvoor verminderd met de overhevelingstoeslag (bedrag ter grootte van € 791,85, naar rato van deeltijd).

24.2.4 Van het premiebudget komt 11% van de bijdragegrondslag voor rekening van de werknemer en het overige deel van het premiebudget (tot 1 juli 2026 26,5% en vanaf 1 juli 2026 29,5%) komt voor rekening van de werkgever. Met ingang van 1 september 2026 wordt de bijdragegrondslagsom maandelijks vastgesteld.

24.2.5 De werkgever is gemachtigd om de bijdrage voor het bruto- en indien van toepassing, voor het netto-pensioen inclusief risicodekking op het bruto en/of netto salaris van de werknemer in te houden en af te dragen aan de uitvoerder.

24.2.6 Uit het jaarlijkse premiebudget wordt de bruto spaarpremie, de kosten voor alle risicoverzekeringen (beroepsongeschiktheid en overlijden van de werknemer) van de bruto en netto pensioenregeling en de uitvoeringskosten gefinancierd.

24.2.7 Het resterende deel van het premiebudget valt vrij en zal in de vorm van een bruto compensatie op basis van leeftijdsafhankelijke staffels (“Vrijvalstaffels”) uitgekeerd worden aan de werknemer. De nadere uitwerking van de vrijvalstaffels is opgenomen in 24.5.

24.2.8 Naast het premiebudget zal aan de individuele werknemer 7% van de bijdragegrondslag als levenslooptoeslag worden betaald. Met ingang van 1 september 2026 wordt de bijdragegrondslag maandelijks vastgesteld. De levenslooptoeslag stelt de werknemer in staat te sparen ter aanvulling van zijn pensioen.

24.2.9 Werkgever en werknemersorganisaties hebben afgesproken dat met ingang van 1 september 2026 de bijdragegrondslag (en als gevolg daarvan bijdragegrondslagen 1 en 2), de bruto pensioengrondslag en de netto pensioengrondslag maandelijks worden vastgesteld.

Als gevolg van deze maandelijkse vaststelling kan, bij een aanpassing in het salaris in de loop van het kalenderjaar, in absolute zin (in euro’s) de eigen bijdrage van de werknemer, de inleg in de bruto en/of netto pensioenregeling, de vrijvalstaffels en de levenslooptoeslag wijzigen.

Omwille van de uitvoerbaarheid blijft de vaststelling van de vrijvalstaffels in relatieve zin (in procenten) gedurende het kalenderjaar ongewijzigd.

24.3 Bruto pensioenregeling

Ouderdomspensioen

24.3.1 Werknemers die op basis van de regeling uit 2016 of 2017 recht hebben op premievrije opbouw op grond van de Beroepsongeschiktheidsverzekering bij Aegon zijn uitgezonderd van de onderhavige regeling.

24.3.2 De bruto pensioenopbouw van de werknemer vindt plaats over de bruto pensioengrondslag: het pensioengevend salaris tot de aftoppingsgrens, minus de franchise. De aftoppingsgrens wordt jaarlijks gelijkgesteld aan het wettelijk maximum en bedraagt voor 2026: € 137.800. De franchise wordt jaarlijks gelijkgesteld aan het wettelijk minimum en bedraagt voor 2026: € 19.172. Bij toepassing van de aftoppingsgrens en de franchise wordt de deeltijdfactor naar evenredigheid toegepast. Met ingang van 1 september 2026 wordt de bruto pensioengrondslag maandelijks vastgesteld.

24.3.3 De bruto pensioenopbouw vindt plaats in een individueel beschikbare premieregeling (iDC) waarvoor een premiestaffel van de pensioenuitvoerder wordt gehanteerd die uitgaat van een rekenrente van 2%. Indien deze rekenrente fiscaal niet meer wordt toegestaan zal deze premiestaffel automatisch worden aangepast naar een premiestaffel die hoort bij de dan geldende laagst fiscaal toegestane rekenrente welke hoger is dan de 2%. Nieuwe staffels worden door werkgever gepubliceerd.

24.3.4 De premiestaffel wordt maandelijks toegepast op basis van de leeftijd van de werknemer.

Risicoverzekeringen nabestaanden

24.3.5 Het nabestaandepensioen:
(a) opgebouwd tot en met 31 december 2017 is op spaarbasis en is en blijft verzekerd bij Aegon;
(b) vanaf 1 januari 2018 is verzekerd op risicobasis en wordt gebaseerd op 1,313% maal het aantal jaren dat de werknemer:
  1) heeft bereikt in de periode tussen 1 januari 2018, of de latere datum van deelname, en het moment van overlijden maal de op het moment van overlijden geldende gemiddelde bruto pensioengrondslag;
  2) had kunnen deelnemen aan de pensioenregeling tussen het moment van overlijden en de leeftijd van 58 jaar maal het op het moment van overlijden geldende bruto pensioengrondslag.

Het nabestaandepensioen vanaf 1 januari 2018 wordt na toekenning jaarlijks met 2% verhoogd.

24.3.6 Het ANW-hiatenpensioen is verzekerd op risicobasis en bedraagt € 19.000 en wordt na het toekennen van het pensioen jaarlijks met 2% verhoogd.

24.3.7 Het wezenpensioen:
(a) opgebouwd tot en met 31 december 2017 is op spaarbasis en is en blijft verzekerd bij Aegon;
(b) vanaf 1 januari 2018 is verzekerd op risicobasis en wordt gebaseerd op 0,262% maal het aantal jaren dat de werknemer:

1) heeft bereikt in de periode tussen 1 januari 2018, of de latere datum van deelname, en het moment van overlijden maal de op het moment van overlijden geldende gemiddelde bruto pensioengrondslag;
2) had kunnen deelnemen aan de pensioenregeling tussen het moment van overlijden en de leeftijd van 58 jaar maal het op het moment van overlijden geldende bruto pensioengrondslag.

Het wezenpensioen vanaf 1 januari 2018 wordt na toekenning jaarlijks met 2% verhoogd. De eindleeftijd voor deze uitkering is 21 jaar. In geval van voltijdstuderende of invalide wezen wordt deze eindleeftijd verhoogd tot 27. Bij het overlijden van een deelnemer wordt, in het geval dat een wees op dat moment een volle wees wordt, de uitkering verdubbeld.

Risicoverzekering beroepsongeschiktheid

24.3.8 Werkgever verzekert voor alle werknemers de gevolgen van beroepsongeschiktheid als verkeersvlieger. De risicoverzekering kent dekking voor zowel de volledige vrijstelling van premiebetaling voor het bruto pensioen als ook een beroepsongeschiktheidspensioen (BOP-uitkering). De uitkering vangt aan na 104 weken na de eerste ziekmelding en eindigt op het moment van pensionering (58 jaar). Het recht op uitkering vervalt eerder op het moment dat de werknemer niet langer beroepsongeschikt is.

24.3.9 De BOP-uitkering bedraagt 80% van het (niet afgetopte) pensioengevende salaris tot een maximum (niveau 2018: € 96.740). Dit maximum niveau wordt jaarlijks geïndexeerd volgens de loonontwikkeling die voortvloeit uit deze cao.
In het geval van een deeltijddienstverband wordt de uitkering naar rato gecorrigeerd.

24.3.10 De BOP-uitkering kan, onder voorwaarden, verminderd worden met de aanspraak op de wettelijke WIA-uitkering en het inkomen uit arbeid en onderneming dat tot stand is gekomen na ingang van de beroepsongeschiktheid. Het inkomen uit arbeid en/of onderneming wordt uitsluitend voor dat deel dat het inkomen uit arbeid en/of onderneming tezamen met het beroepsongeschiktheidspensioen meer dan 80% bedraagt van het niet gemaximeerde pensioengevend inkomen dat van toepassing was voor de eerste ziektedag in mindering gebracht op de BOP uitkering.

24.3.11 De BOP-uitkering wordt na ingang jaarlijks met 2% verhoogd.

24.4 Netto pensioen

Ouderdomspensioen

24.4.1 De netto pensioenopbouw vindt plaats over de netto pensioengrondslag. De netto pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris boven de aftoppingsgrens. Bij de vaststelling van de netto pensioengrondslag wordt de deeltijdfactor naar evenredigheid meegewogen. Het pensioengevend salaris en de aftoppingsgrens zijn gedefinieerd in 24.1.3 en 24.3.2. Met ingang van 1 september 2026 wordt de netto pensioengrondslag maandelijks vastgesteld.

24.4.2 De netto pensioenopbouw vindt plaats in een individueel beschikbare premieregeling (iDC) waarvoor een premiestaffel van de pensioenuitvoerder wordt gehanteerd die uitgaat van een rekenrente van 3%. Nieuwe staffels worden door werkgever gepubliceerd.

24.4.3 De premiestaffel wordt maandelijks toegepast op basis van de leeftijd van de werknemer.

24.4.4 Deelname aan de netto pensioenregeling is vrijwillig op basis van opt-out. De spaarpremie wordt ingehouden op het nettosalaris van de werknemer.

Risicoverzekering nabestaanden

24.4.5 Op basis van opt-out kan onafhankelijk van de deelname aan de netto pensioenregeling op vrijwillige basis in de netto regeling een nabestaandenpensioen op risicobasis worden verzekerd.

24.4.6 Het netto nabestaandepensioen in de netto regeling wordt gebaseerd op
(a) 0,336% maal het aantal jaren dat de werknemer heeft bereikt in de periode tussen 1 januari 2015, of de latere datum van deelname, tot 1 maart 2017 maal de op het moment van overlijden geldende gemiddelde netto pensioengrondslag;
(b) 0,63% maal het aantal jaren dat de werknemer heeft bereikt in de periode tussen 1 maart 2017, of de latere datum van deelname, tot 1 januari 2018 maal de op het moment van overlijden geldende gemiddelde netto pensioengrondslag.
(c) 0,63% maal het aantal jaren dat de werknemer had kunnen bereiken in de pensioenregeling tussen het moment van overlijden en de leeftijd van 58 jaar maal de op het moment van overlijden geldende netto pensioengrondslag.

Het netto nabestaandepensioen wordt na ingang jaarlijks met 2% verhoogd.

24.4.7 Het netto wezenpensioen in de netto regeling wordt gebaseerd op

(a) 0,084% maal het aantal jaren dat de werknemer heeft bereikt in de periode tussen 1 januari 2015, of de latere datum van deelname, tot 1 maart 2017 maal de op het moment van overlijden geldende gemiddelde netto pensioengrondslag;
(b) 0,126% maal het aantal jaren dat de werknemer heeft bereikt in de periode tussen 1 maart 2017, of de latere datum van deelname, tot 1 januari 2018 maal de op het moment van overlijden geldende gemiddelde netto pensioengrondslag.
(c) 0,126% maal het aantal jaren dat de werknemer had kunnen bereiken in de pensioenregeling tussen het moment van overlijden en de leeftijd van 58 jaar maal de op het moment van overlijden geldende netto pensioengrondslag.

Het netto wezenpensioen wordt na ingang jaarlijks met 2% verhoogd.

Risicoverzekering beroepsongeschiktheid

24.4.8 Werkgever verzekert voor alle werknemers de gevolgen van beroepsongeschiktheid. De risicoverzekering kent dekking voor de volledige vrijstelling van premiebetaling voor het netto pensioen vanaf twee jaar na de eerste ziekmelding tot aan pensionering. In het geval van een deeltijddienstverband wordt de uitkering naar rato gecorrigeerd.

24.5 Vrijvalstaffels

24.5.1 De vrijvalstaffels worden jaarlijks per 1 januari van elk jaar vastgesteld nadat de omvang van het resterende deel van het premiebudget vaststaat en worden schriftelijk na akkoord van werkgever en werknemersorganisaties vastgelegd. Deze staffels worden vervolgens door werkgever gepubliceerd. Met de jaarlijks wijzigende kosten per jaar, moet ook de omvang van het resterende deel jaarlijks worden vastgesteld. Indien vrijvalstaffels niet voor 5 januari van het desbetreffende jaar kunnen worden vastgesteld, zal er sprake zijn van een verrekening. Indien er een verrekening dient plaats te vinden, wordt de hoogte en het moment van verrekening in overleg tussen werkgever en werknemersorganisaties bepaald.

Vanwege de aanpassing van het premiebudget per 1 juli 2026 naar 40,5% wordt, in uitzondering op dit artikel, eenmalig de vrijvalstaffels tussentijds, zijnde per 1 juli 2026, vastgesteld in lijn met hetgeen in Bijlage 24.5 Vrijvalstaffels is bepaald.

24.5.2 Er zullen twee staffels worden vastgesteld, Staffel 1 en Staffel 2, die respectievelijk onder de noemer “PP Staffel 1 VRV” en “PP Staffel 2 VRV” op de loonstrook worden vermeld.

24.5.3 Staffel 1:

(a) dekt de beperking van opbouw over het salaris onder de fiscale aftoppingsgrens (2026: € 137.800).
(b) heeft als vaststellingsgrondslag (en wordt uitgekeerd over) “Bijdragegrondslag 1”. Bijdragegrondslag 1 is gelijk aan de Bijdragegrondslag zoals gedefinieerd in 24.2.3 en wordt vanaf 1 september 2026 maandelijks vastgesteld, maar bedraagt in enig jaar maximaal de voor dat jaar geldende aftoppingsgrens maal 12/12,96. Bij de bepaling van het maximum wordt deeltijd naar rato meegewogen.”

24.5.4 Staffel 2:

(a) staffel 2 dekt de beperking van de opbouw over het salaris boven de aftoppingsgrens.
(b) heeft als vaststellingsgrondslag (en wordt uitgekeerd over) “Bijdragegrondslag 2”. Bijdragegrondslag 2 is gelijk aan het verschil tussen de Bijdragegrondslag en Bijdragegrondslag 1 en wordt vanaf 1 september 2026 maandelijks vastgesteld.

24.5.5 De percentages in beide staffels zijn leeftijdsafhankelijk en lopen op met 3% per (leeftijd)jaar. De staffels worden op basis van de gegevens op 1 januari zodanig vastgesteld dat:

(a) Het premiebudget (tot 1 juli 2026 37,5% vanaf 1 juli 2026 40.5%) over de opgetelde Bijdragegrondslag 1 van alle werknemers, verminderd met alle kosten (bruto spaarpremie, risicopremie en uitvoeringskosten) die betrekking hebben op het deel onder de aftoppingsgrens, is gelijk aan de totale kosten van de Staffel 1 voor het hele korps.
(b) Het premiebudget (tot 1 juli 2026 37,5% vanaf 1 juli 2026 40.5%) over de opgetelde Bijdragegrondslag 2 van alle werknemers, verminderd met alle kosten (risicopremie en uitvoeringskosten) die betrekking

hebben op het deel boven de aftoppingsgrens, gelijk is aan de totale kosten van de Staffel 2 voor het hele korps.

24.5.6 De hoogte van de aan de werknemer toe te kennen staffels is afhankelijk van de leeftijd van de individuele werknemer op 1 januari van het betreffende jaar.

24.5.7 De overgang naar een hogere pensioenleeftijd en de wijzigingen die in 2018 plaatsvonden, leiden tot verschillende vrijvalstaffels. De toepasselijke staffels worden in overleg tussen Martinair en VNV vastgesteld. Dit kan soms pas achteraf plaatsvinden. Omdat Martinair in deze periode uitbetalingen heeft gedaan op basis van andere staffels zullen de VNV en Martinair verrekening van optredende verschillen en wijze van individueel corrigeren met elkaar overeenkomen.

24.5.8 Risicoverzekering beroepsongeschiktheid

Werkgever verzekert voor alle werknemers de gevolgen van beroepsongeschiktheid. De risicoverzekering kent dekking voor de vrijvalstaffels zoals die van toepassing zijn op het moment dat het recht op de netto BOP-uitkering ontstaat. De netto BOP-uitkering is staffelvolgend (op basis van leeftijd).

Bijlage 2 Protocol

APPENDIX 1 bij BIJLAGE 24 - UITWERKING COMPENSATIE EERSTE OFFICIEREN

Overwegende dat:

- In het cao-protocol Martinair Vliegers 2019-2020 tussen Martinair en de VNV is overeengekomen de pensioenleeftijd met twee jaar te verhogen per een in dat protocol omschreven datum;

- De verhoging een effect heeft op de loopbaanontwikkeling en mogelijkheid tot doorstroom van de huidige First Officers naar een captainfunctie;

- Martinair en de VNV de stagnatiegevolgen van de verhoging onderkennen en dientengevolge afspraken hebben gemaakt over een redelijke compensatie als onderdeel van de afspraken over de verhoging;

- Partijen ter compensatie voor de stagnatie zowel een financiële maatregel beogen alsmede een professionele maatregel middels een beoogde uit wisseling voor First Officers met Transavia. Deze bijlage 2 vormt een nadere uitwerking van de financiële maatregel. De hoofdlijnen van de nader uit te werken professionele maatregel zijn beschreven in artikel 5 van het cao-protocol Martinair Vliegers 2019- 2020;

- De verwachte effecten van de ophoging van de pensioenleeftijd en de daarbij passende compensatie zijn beoordeeld aan de hand van het/de specifieke karakter, inrichting, bedrijfsmodel en bedrijfsomvang van de Martinair organisatie, welke specifieke aspecten wezenlijk verschillen van die van andere luchtvaartmaatschappijen;

- De mate en het moment van intreding van stagnatie in de doorstroming moeilijk voorspelbaar is voor en per individuele First Officer(s);

- In dit kader, een totaalbedrag van 700.000 euro bruto is gereserveerd voor financiële compensatie van First Officers, ter behoud van de objectieve rechtvaardiging van de voor vliegers geldende pensioenleeftijd, welke in dit protocol is uitgewerkt;

Komen Martinair en de VNV als volgt overeen:

- De financiële compensatie wordt vormgeven als een forfaitaire vergoeding voor (mogelijk) stagnatienadeel, gebaseerd op een model en aannames. Op basis van de gekozen systematiek, de actualiteit bij Martinair en flankerende afspraken zijn de uitkomsten van de financiële en de professionele maatregelen naar mening van Partijen redelijk en passend te noemen als compensatie voor (mogelijk) te ondervinden stagnatienadeel.

- Het mogelijk te lijden stagnatienadeel is onder meer afhankelijk van het antwoord op de vraag of, en zo ja wanneer, een First Officer in zijn/haar carrière de stap tot captain zal maken. Of een dergelijke stap redelijkerwijs in de lijn der verwachting ligt, is afhankelijk van een aantal factoren, waaronder resterende diensttijd en positie op de senioriteitslijst. Het voorgaande brengt met zich dat - gelet op de specifieke corpssamenstelling - praktisch ondoenlijk is het mogelijk te ondervinden stagnatienadeel op objectieve wijze te concretiseren per individuele First Officer. Om die reden zijn Partijen - teneinde willekeur te vermijden - overeengekomen dat First Officers die aan de voorwaarden zoals gesteld in dit protocol voldoen, een forfaitaire vergoeding zal ontvangen.

- Gezien de geringe spreiding en de onzekerheid van tijdstip tot promotie vindt geen tijdsafhankelijke terug rekening van het mogelijke nadeel naar het heden plaats. Individuele omstandigheden, zoals het huidige deeltijdpercentage, zijn niet van invloed op de hoogte van de toe te kennen compensatie.

- De compensatie wordt derhalve in voor iedereen gelijke bedragen toegekend aan First Officers. Voor de financiële compensatie zoals beschreven in deze bijlage 2 komen uitsluitend in aanmerking werknemers die (i) in dienst zijn van Martinair op de datum van de ophoging als uiteengezet in artikel 3 van het cao-protocol Martinair Vliegers 2019-2020, en (ii) op het moment van de ophoging van de pensioenleeftijd de positie van First Officer bekleden. Ter vermijding van misverstand: bij (her)indiensttreding na de datum van ophoging van de pensioenleeftijd wordt niet aan deze criteria voldaan en bestaat geen aanspraak op financiële compensatie.

- Vaststelling en toekenning van de compensatiebetaling vindt eenmalig plaats voor de gehele twee jaar in maart 2019. Dit gebeurt op basis van de dan actuele functies. Definitieve vaststelling vindt plaats in overleg met de VNV.

- Indien een vlieger door uitdiensttreding niet de gehele periode van de 2 ingevoegde dienstjaren in dienst blijft wordt het recht op compensatie gecorrigeerd naar rato van het aantal dagen in dienst gedurende deze 2 jaren. Voor zover dit op voorhand al bekend is zal dit in de vaststelling warden meegenomen.

- Uitbetaling van de toegekende brutobedragen vindt plaats in vier gelijke delen in de maanden april en oktober 2019 en april en oktober 2020. Bij voortijdige uitdiensttreding vindt verrekening plaats van het teveel/tekort betaalde.

- Indien Martinair op enig moment gebruik maakt van inleen van gedetacheerde vliegers, dan vallen deze expliciet niet onder de bepalingen van de compensatieregeling.

Artikel 5.6. CAO

BIJLAGE 25 AANGEPASTE PRODUCTIE

25.1 Definities

(a) Deeltijder: De werknemer jonger dan 42 jaar, die een aangepaste productie levert.

(b) Afbouwer: De werknemer van 42 jaar en ouder, die een aangepaste productie levert.

25.2 Deeltijd

25.2.1 Bij de in punt 5.1 van Bijlage 7 genoemde indelingsperiode gelden de volgende deeltijdvarianten:

(a) 90%: 9 om 7 / 8 om 6 met elke 10e periode vrij. De 10e periode zal een 9 om 7 indelingsperiode zijn. Vanaf 1 juli 2026 wordt elke 9 om 7 / 8 om 6 telkens gevolgd door 9 om 6 / 9 om 6. De 10e periode vrij kan vanaf dan een 9 om 7, 9 om 6 of 8 om 6 indelingsperiode zijn. Als correctie om op 90% te komen is op het vakantiesaldo van de werknemer 1 vakantiedag per jaar extra in mindering gebracht. Als gevolg van deze indeling heeft de werknemer recht op 24 vakantiedagen per kalenderjaar.

(b) 80%:

(1) 9 om 7 / 8 om 6 met elke 5e periode vrij. Vanaf 1 juli 2026 wordt elke 9 om 7 / 8 om 6 telkens gevolgd door 9 om 6 / 9 om 6. De 5e periode vrij kan vanaf dan een 9 om 7, 9 om 6 of 8 om 6 indelingsperiode zijn. Als gevolg van deze indeling heeft de werknemer recht op 22 vakantiedagen per kalenderjaar.

(2) 7 om 9 / 6 om 8 waarbij 6 keer per (kalender)jaar een 7 om 9 periode wordt gewijzigd naar een 9 om 7 indelingsperiode. Deze 9 om 7 periode wordt minimaal 3 maanden voorafgaand aan de eerste dag van de 9 om 7 periode vastgesteld en medegedeeld aan de werknemer. Na de mededeling van de 9 om 7 periode kunnen de werknemer en werkgever in onderling overleg de periode verschuiven."

25.2.2 De werknemer kan een aangepaste productie gaan leveren die 90% dan wel 80 % bedraagt, één en ander met inachtneming van het gestelde in deze bijlage. Alvorens tot aangepaste productie te kunnen overgaan, dient de werknemer ten minste 26 weken op basis van een fulltime tewerkstelling in actieve dienst bij werkgever te hebben doorgebracht.

25.2.3 Nieuwe aanvragen voor aangepaste productie worden in principe toegekend conform Wet Flexibel Werken als dit een bestaande deeltijdvariant 90% of 80% betreft. Indien een nieuwe aanvraag wordt ingediend voor een van de 80% varianten zal de toewijzing op de aanvraag getoetst worden aan de operationele effecten op het netwerk en aanwezige aantal fte's (efficiënte bedrijfsvoering en roosterplanning). Werkgever heeft het recht de verzochte 80% variant af te wijzen indien zij daar zodanig belang bij heeft dat de wens van de werknemer daarvoor in redelijkheid moet wijken. In dat geval wordt de andere 80% variant toegekend.
Indien bestaande deeltijders een andere variant wensen, kunnen zij hier een aanvraag voor doen en wordt aan de hand van de operationele maakbaarheid (efficiënte bedrijfsvoering en roosterplanning) bepaald of een wijziging kan worden toegekend.

25.2.4 De deeltijdregeling eindigt op de eerste dag van de maand dat de werknemer de leeftijd van 40 jaar bereikt. Op deze dag gaat de werknemer automatisch over in een afbouwregeling waarbinnen de productie eenzelfde percentage bedraagt.

25.3 Afbouw

25.3.1 De werknemer van 42 jaar of ouder kan gebruik maken van de afbouwregeling met een aangepaste productie van 90%, dan wel 80%, één en ander met inachtneming van het gestelde in deze bijlage. In het kader van de overgang naar de pensioenleeftijd van 58 jaar, wordt vanaf 1 maart 2019 voor een periode van twee jaar (de ingevoegde jaren) de opbouw van inverdienmaanden gepauzeerd. Reeds opgebouwd uitstel van de pensioendatum (inverdienmaanden) blijft volledig behouden.

25.3.2 Vanaf de actuele ingangsdatum van deelname aan de afbouwregeling bouwt de werknemer een recht op uitstel van de pensioeningangsdatum op –uiterlijk tot het bereiken van de 62-jarige leeftijd- met het aantal dagen van de aangepaste productie. De uit deze berekening voortvloeiende datum geldt als de nieuwe pensioeningangsdatum. Bij deze berekening wordt een jaar gesteld op 360 dagen en een maand op 30 dagen. De werknemer kan afzien van het recht op uitstel van de oorspronkelijke pensioeningangsdatum.

25.3.3 Indien er binnen de pensioenregeling (fiscale) mogelijkheden zijn voor de werknemer om op eigen kosten een extra inleg te doen, dan zal dit met het in achtnemen van fiscale grenzen en binnen de voorwaarden van de pensioenuitvoerder, door de werkgever worden gefaciliteerd.

25.3.4 Vanaf de reguliere pensioendatum (58 jaar) blijft de werknemer zijn pensioenopbouw op basis van het pensioenreglement voortzetten waarbij de extra premie respectievelijk hogere pensioenopbouw als genoemd in voorgaand lid 3 echter niet meer van toepassing zijn.

25.4 Procedure

25.4.1 De wens om een aangepaste productie te gaan leveren dient de werknemer schriftelijk kenbaar te maken bij voorkeur per voorkeursformulier voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum van de aangepaste productie, doch uiterlijk twee maanden, behoudens onvoorziene omstandigheden, voor de gewenste ingangsdatum. Deze kennisgeving is bindend. Indien de werknemer op de ingangsdatum van de aangepaste productie niet meer voldoet aan de bekwaamheidseisen voor zijn functie of is afgekeurd, zal de kennisgeving echter worden geacht niet te zijn gedaan.

25.4.2 Na toekenning van de wens voor de aangepaste productie wordt de ingangsdatum vastgesteld. De uiteindelijke ingangsdatum kan om operationele en organisatorische redenen afwijken van het verzoek van de werknemer, doch voor niet meer dan een periode van zes maanden en in overleg met de werknemer. In geval werkgever de wens heeft de ingangsdatum meer dan zes maanden op te schuiven, dient dit in overleg met de werknemersorganisatie te worden overeengekomen. Voor het vaststellen van rechten tussen werknemers onderling geldt de datum van toekenning als leidend.

25.4.3 De werknemer kan met inachtneming van een kennisgevingsperiode van maximaal één jaar terugkeren naar een fulltime tewerkstelling, mits er sprake is van een vacature in de betreffende divisie. In geval in een divisie het aantal verzoeken voor terugkeer naar een fulltime tewerkstelling de vacatures te boven gaat, geschiedt deze terugkeer op basis van de volgorde van datum van binnenkomst van het verzoek en -bij gelijke datum- de senioriteit.

25.4.4 Indien er geen groep van vijf vliegers een aanvraag heeft ingediend kan werkgever besluiten om op basis van vrijwilligheid onder de vliegers met dezelfde indelingsperiode de rotaties van deze vliegers zodanig te verschuiven dat er weer sprake is van evenredige beschikbaarheid.

25.5 Gevolgen

25.5.1 Financieel en vakantie.
Voor de werknemer die een aangepaste productie levert, bedraagt het salaris -zoals omschreven in bijlage 2- 90% dan wel 80%.
De rechten van de bedoelde werknemer uit hoofde van bijlagen 4 en 9 worden aangepast op basis van 90% dan wel 80% en respectievelijk afgerond op hele getallen.

25.5.2 Maximum aantal vlieguren.
Het maximum aantal vlieguren per kalenderjaar en kalender-kwartaal zoals genoemd in bijlage 7.2.4(b), wordt gesteld op 90% dan wel 80% van genoemde normen.

25.5.3 Minimum aantal vlieguren.
Het minimum aantal vlieguren per kalenderjaar voor werknemers die op basis van deze bijlage aangepaste productie leveren wordt gesteld op 200 vlieguren. Dit minimum aantal vlieguren geldt ook voor de werknemers die uit hoofde van een (neven) functie (management vlieger, OR lid, VNV bestuurslid, of een vergelijkbare functie) aangepaste productie leveren.

25.5.4 Pensioenopbouw.

De pensioenopbouw van de werknemer die aangepaste productie levert zal -conform het pensioenreglement- naar rato worden voortgezet. Het pensioengevend salaris wordt berekend op basis van het actuele salaris.

25.5.5 Promotie.
Voor de werknemer die een aangepaste productie levert van 90% of 80%, bedraagt de periode, zoals omschreven in bijlage 18.4.4.(b)(5): 48 maanden en in 18.4.4.(a): 45 maanden.

25.5.6 Stationering.
(a) In geval van stationering -zoals geregeld in bijlage 11- wordt de werknemer die een aangepaste productie van 90% of 80% levert, overeenkomstig een productie van 100% ingedeeld. De 11% respectievelijk 25% extra gewerkte uren zullen onmiddellijk na de stationering op de standplaats worden verrekend in premie-uren. In voorkomende gevallen kan vooraf worden bepaald dat de werknemer, die een aangepaste productie levert, overeenkomstig een productie van 90% of 80% wordt ingedeeld.
(b) Het stationeringsverlof voortvloeiend uit bijlage 11.11. zal voor de werknemer worden vermenigvuldigd naar rato. De periode vrij van dienst zal echter niet langer zijn dan 60 aaneengesloten dagen. De eventueel dan nog resterende vrije tijd zal worden bijgeschreven op de rekening-courant premie-uren. Eén en ander overeenkomstig bijlage 7.6.2. met uitzondering van (c).

25.5.7 Type-kwalificatietraining
In geval van type-kwalificatietraining is deze regeling niet van toepassing, doch geldt in beginsel een vijfdaagse werkweek met achturige werkdagen. Na voltooiing van de routetraining zal een afrekening in de vorm van inhaal-vrijedagen plaatsvinden. De gederfde vrije tijd zal in overleg tussen Indeling en de werknemer worden ingedeeld

Artikel 13.2 CAO

BIJLAGE 26 – OVERIGE & TIJDELIJKE AFSPRAKEN

Een aantal van de volgende afspraken resulteren uit tijdelijke protocollen of kennen een tijdelijke werking.

26.1 Protocol cao-akkoord 2024-2025/ Madjoe-akkoord (AMS/HB.24.044)

26.1.1 Onderzoek pensioenresultaat
KLM, VNV en AVV doen gedurende de looptijd van deze cao een onderzoek naar de ontwikkelingen van het pensioen van de KLM-vlieger tewerkgesteld bij Martinair sinds 1 januari 2014. Dit onderzoek betreft de inhoud en uitvoering van de geldende pensioenregeling. KLM, AVV en VNV beogen dit onderzoek in september 2024 af te ronden en zullen de conclusies in het arbeidsvoorwaardelijk overleg bespreken.

26.1.2 Actualisatie cao op naam werkgever en werknemersorganisaties
KLM, AVV en VNV zullen gezamenlijk de cao KLM Cargo-vliegers actualiseren ten aanzien van de toetreding van KLM als werkgever en AVV als nieuwe werknemersorganisatie.

In de actualisatie zal een onderscheid worden gemaakt in de taken en verantwoordelijkheden van KLM als werkgever en de taken en verantwoordelijkheden van Martinair als operator. Daarnaast zal “VNV” of “werknemersorganisatie” vervangen worden door “werknemersorganisaties”. De uitkomst van deze tekstuele inrichting zal geen onderdeel zijn van dit protocol, maar zal op een later moment plaatsvinden en separaat ter ratificatie aan VNV en AVV worden aangeboden.

26.2 Protocol Cao KLM Cargo-vliegers 2025-2027 (AMS/HB.26.013)

26.2.1 Eenmalige uitkering
De werkgever betaalt een eenmalige uitkering van €750 netto aan alle medewerkers vallend onder de cao KLM Cargo-vliegers die op 31 december 2025 een actief dienstverband hebben met de werkgever. De eenmalige uitkering wordt berekend naar rato van het gemiddelde tewerkstellingspercentage* van bovengenoemde medewerkers gedurende de meetperiode van 1 maart 2025 tot en met 31 december 2025. De uitbetaling van de eenmalige uitkering vindt plaats met de uitbetaling van het salaris van juni 2026 voor zover ratificatie plaatsvindt voor 11 juni 2026.

* Met uitzondering van vliegers die arbeidsongeschiktheid zijn en/ of vliegers die een betaalde verlofvorm genieten. In die gevallen wordt uitgegaan van het percentage salaris dat de medewerker heeft ontvangen.

26.2.2 Werkgelegenheidsbescherming
Ter bevordering van rust, stabiliteit en continuïteit binnen de onderneming, zullen er gedurende de periode 1 april 2026 tot en met 1 maart 2030 geen gedwongen ontslagen plaatsvinden om bedrijfseconomische redenen. Dit betekent dat in voornoemde periode Bijlage 13, artikel 13.1.2 (overtolligheid) inclusief de maatregelen genoemd in artikel 13.3.1 tot en met 13.3.4. van de cao door KLM niet voor 1 maart 2030 zullen worden toegepast. Dit laat onverlet dat in die situatie boventalligheid voor 1 maart 2030 wel kan worden vastgesteld (13.1.1) en dat de daarbij behorende maatregelen uit Bijlage 13 (zijnde artikel 13.2.1 en artikel 13.2.3) uitgevoerd kunnen worden.

26.2.3 Vredesplicht
Tot en met 28 februari 2027 zullen werknemersorganisaties geen collectieve acties voeren voor welk doel dan ook. Werknemers dienen zich gedurende die periode van de cao te onthouden van deelname aan collectieve acties.

26.2.4 Wijzigen procedure bij promotie
KLM, VNV en AVV starten gedurende de looptijd van deze cao een werkgroep om de mogelijkheden te onderzoeken aanpassingen doen in cao Bijlage 29, met als doel het huidige traject van loopbaanbegeleiding en promotietraject eerste officieren te verbeteren en waar mogelijk efficiënter te maken.

26.2.5 Alternerend “9 om 6”

Partijen zijn overeenkomen om 1 jaar na de “entry into service” van de derde Airbus 350F, doch uiterlijk 28 oktober 2029, het alternerend “9 om 6” werkschema zoals opgenomen in Bijlage 7, artikel 7.5.1 en 7.5.2 en Bijlage 25, artikel 25.2.1 van de cao te evalueren. Desgewenst kunnen de AVV en/of VNV op dat moment aangeven om het alternerend “9 om 6” werkschema te stoppen. Als gevolg hiervan zullen ook de voordelen die de vliegers in dit cao-voorstel, in ruil voor deze productiviteitsverbetering, ontvangen hebben komen te vervallen. Desgewenst wordt er een werkgroep opgestart om tot een nieuw werkschema (WRR) te komen met als uitgangspunt het behoud van de structurele productiviteitsverhoging van bovenstaande maatregel.

26.2.6 Deeltijd 67%

KLM introduceert per 1 januari 2027 een deeltijdvariant 67% in de vorm van elke derde werkperiode vrij.

In de roosterplanning betekent dit dat een zogenaamde 67%-vlieger, 2/3 van het aantal werkperiodes ingezet wordt en de 3e werkperiode steeds vrij is.
De indeler heeft het recht om 2 keer per jaar in overleg en ten minste 3 maanden van tevoren een andere vrije periode af te spreken met de vlieger. Hierbij houden de indeler en de vlieger over en weer rekening met elkaars belangen. De procedure van aanzeggen zal KLM voor 1 januari 2027 in overleg afstemmen met AVV en VNV. Onder andere allocatie en de overlegbepaling met de vlieger zal hier een plaats krijgen.

De benodigde recency simulatorsessies voor vliegers in een 67% deeltijdvariant worden in vrije tijd gedaan. De dagen waarop deze benodigde simulatorsessies in vrije tijd worden gedaan, komen als compensatiedagen terug op de teller van de vlieger. Daarnaast worden verplichte CRM-trainingen en de EM36 ook in vrije tijd uitgevoerd en gecompenseerd als compensatiedagen.

De trainingsdagen in vrije tijd, ten behoeve van de recency simulatorsessies, worden ten minste 1 maand van tevoren aangezegd. De trainingsdagen CRM en EM36 in vrije tijd worden ten minste 3 maanden van tevoren aangezegd.

Voor 1 januari 2027 zullen KLM, AVV en VNV separaat de cao-artikelen actualiseren die met de introductie van deze deeltijdvariant gemoeid zijn.

26.2.7 Werkgroep inrichting (aanvullend) geboorteverlof (wet Wieg)

KLM, VNV en AVV zullen voor 1 september 2026 een regeling overeenkomen die invulling geeft aan de wet Wieg, inzake (aanvullend) geboorteverlof.

26.2.8 Inrichting van een gesplitste loonstrook en betaling tav pensioencomponenten

KLM zal de vrijvalstaffels (cao Bijlage 24.5) en levenslooptoeslag (cao Bijlage 24.2.8) separaat inzichtelijk maken op de loonstrook van de vlieger. Tevens zal KLM de betaling hiervan als een separaat bedrag overmaken naar hetzelfde rekeningnummer als waar KLM het salaris van de vlieger naar overmaakt. KLM zal deze aanpassingen uiterlijk per 1 juli 2026 implementeren.

BIJLAGE 27 - ZWANGERSCHAPSREGELING

27.1. Melding bij zwangerschap
Zodra de werknemer kennis draagt van een bij haar bestaande zwangerschap, wordt zij geacht dit onverwijld aan te melden aan de Bedrijfsgezondheidsdienst van de werkgever. Een zwangerschapsverklaring van de huisarts dient zo spoedig mogelijk te worden overlegd.

27.2. Eerste trimester
Vanaf de melding tot en met de 13e week van haar zwangerschap zal, gezien de verhoogde kans op complicaties gedurende het eerste trimester, de werknemer passende grondwerkzaamheden verrichten rekening houdend met achtergrond en opleiding, dan wel wordt desgewenst non-activiteit verleend.

27.3. Tweede trimester
Vanaf de 14e tot en met de 26e week van haar zwangerschap heeft de werknemer naast de in 27.2 aangegeven mogelijkheden tevens de mogelijkheid desgewenst haar eigen werkzaamheden voort te zetten, met dien verstande dat in de betreffende periode niet meer dan 200 blokuren door de werknemer mogen worden gemaakt.

Op basis van de huidige wetenschappelijke inzichten zijn, vanuit een oogpunt van gezondheidsrisico's voor de zwangere werknemer en ongeboren vrucht als gevolg van kosmische straling, maximaal 200 vlieguren (van take-off tot touch down) na melding van de zwangerschap toelaatbaar.

27.4. Derde trimester
Vanaf de 27e week van haar zwangerschap, dan wel – indien dit eerder is – vanaf het moment dat bij voortzetting van de eigen werkzaamheden in het tweede trimester 200 blokuren zijn bereikt, tot de aanvang van het wettelijk zwangerschapsverlof, verricht de werknemer passende grondwerkzaamheden dan wel wordt desgewenst non-activiteit verleend (zie 27.5 en 27.6 hierna).

27.5. Passende grondwerkzaamheden
In overleg tussen de werkgever en de werknemer wordt gezocht naar passende werkzaamheden. Bij het vaststellen van de werktijden wordt in principe uitgegaan van de vijfdaagse werkweek die uit 40 werkuren bestaat. Bij bepaalde grondfuncties kan dit aantal werkuren lager zijn. De werknemer behoudt gedurende deze periode van passende grondwerkzaamheden de betaling voor haar oorspronkelijke functie. Ook zal de op- en afbouw van vakantierechten blijven geschieden conform deze CAO.

27.6. Non-activiteit
Indien de werknemer kiest voor non-activiteit tijdens het 1e, en/of 2e en/of 3e trimester zal haar met een maximum van zes maanden met behoud van senioriteit non-activiteit worden verleend tot het wettelijke geregelde zwangerschapsverlof. Tijdens deze periode van non-activiteit zijn tevens de bepalingen van kracht zoals vastgelegd in Artikel 9.3 (Non-activiteit op verzoek van de werknemer).

27.7. Hervatting werkzaamheden
De werknemer is gehouden haar werkzaamheden te hervatten na afloop van het wettelijk zwangerschaps/bevallingsverlof van 16 weken tenzij overeenkomstig bijlage 28 aansluitend (wettelijk) ouderschapsverlof wordt genoten.

27.8. Loopbaanregeling
Indien de werknemer die in aanmerking komt voor een toewijzing van een functie, maar die als gevolg van zwangerschaps/bevallingsverlof niet in opleiding wordt genomen, zal zij een toewijzing krijgen voor de, na het einde van bovengenoemd verlof eerstvolgende beschikbare, opleiding voor die functie.

BIJLAGE 28 – ARBEID EN ZORG

28.1 Ouderschapsverlof

28.1.1 Werkgever zal zijn werknemers ouderschapsverlof toekennen in overeenstemming met de wettelijke vereisten. Voor ieder kind onder de 8 jaar kan éénmaal ouderschapsverlof worden opgenomen.

28.2.2. De werknemer die aanspraak wil maken op ouderschapsverlof dient dit uiterlijk 2 maanden voor de aanvang van het tijdstip schriftelijk te melden. Voor vrouwelijke werknemers geldt een aanzegtermijn van uiterlijk 2 maanden. Bij deze aanvraag kan worden aangegeven het ouderschapsverlof te laten aanvangen aansluitend op het wettelijke zwangerschaps-/bevallingsverlof.

28.1.3 Met inachtneming van de wettelijke vereisten en voorwaarden zal een verzoek van de werknemer wat betreft het tewerkstellingspercentage en de duur van het wettelijk ouderschapsverlof in beginsel niet worden afgewezen bij de volgende varianten:

Het opnemen van gesplitst ouderschapsverlof in drie perioden onder voorwaarde dat:
Analoog aan aangepaste productie zoals omschreven in bijlage 25.2.1, geldt dat de uit de duur van de ouderschapsverlofperiode voortvloeiende volgende vrije rotatie(s) na overleg met werknemer door Crew Assignment zal worden toegewezen. In geval het meer dan één vrije rotatie betreft, zullen er vier werkrotaties liggen tussen de aan te wijzen vrije rotatie(s);

Toekenning van ouderschapsverlof zal geschieden op basis van de gewenste ingangsdatum van het ouderschapsverlof. De feitelijke ingangsdatum van de indelingsperiode kan alleen in overleg tussen de werknemer en werkgever worden vastgesteld.

28.1.4. De arbeidsvoorwaarden worden gebaseerd op het gekozen tewerkstellingspercentage als was er sprake van aangepaste productie. De rechten en verplichtingen uit hoofde van bijlagen 4, 7.2.4(b) en 9 worden naar rato aangepast.

28.1.5. Tijdens de periode van ouderschapsverlof wordt desgewenst de pensioenopbouw volledig voortgezet op basis van de pensioengrondslag behorende bij het tewerkstellingspercentage dat van toepassing was voor de ingang van het ouderschapsverlof. De betrokken werknemer dient in dat geval zowel de deelnemers- als de werkgeversbijdrage volledig aan te vullen zodat de volledige opbouw gecontinueerd wordt.

28.1.6. De werknemer is gehouden zijn of haar gebruikelijke tewerkstelling te hervatten na afloop van het wettelijk genoten ouderschapsverlof tenzij, met inachtneming van de voorwaarden gesteld in bijlage 25 (aangepaste productie), de betrokken werknemer aansluitend in deeltijd gaat werken.

28.1.7. Conform de bepalingen uit de Wet arbeid en zorg (Wazo) heeft de werknemer vanaf 2 augustus 2022 recht op een uitkering van het UWV tijdens 9 van de 26 weken ouderschapsverlof. De eerste 9 weken genoten ouderschapsverlof zullen worden beschouwd als het betaald ouderschapsverlof.

Conform de huidige wettelijke regeling (Wazo) ontvangt een werknemer 70% van zijn dagloon (tot 70% van het UWV maximum dagloon) gedurende het betaald ouderschapsverlof. De werkgever zal de uitkering voor het betaald ouderschapsverlof met ingang van 1 juli 2026 aanvullen naar 100% van het dagloon, tot maximaal 100% van het UWV maximum dagloon.

28.2 Adoptie- en pleegzorgverlof

28.2.1. Op grond van de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer bij de adoptie van een kind recht op verlof. Het recht op dit verlof bestaat gedurende een tijdvak van 26 weken en bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten weken. Het recht bestaat vanaf twee weken voor de eerste dag dat de feitelijke opneming ter adoptie een aanvang heeft genomen of zal nemen.

28.2.2. De werknemer meldt het opnemen van het verlof zo mogelijk uiterlijk drie weken voor de ingang van het verlof aan de werkgever. Bij de melding worden de documenten gevoegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen

28.2.3 Gedurende het adoptieverlof heeft de werknemer ingevolge de Wet Arbeid en Zorg recht op een uitkering van 100% van het dagloon voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon CSV. Deze uitkering wordt door werkgever aangevuld tot 70% van het dagloon van de werknemer. Over deze 70% zal vakantietoeslag en pensioenopbouw plaatsvinden. De werknemer vraagt via de werkgever de uitkering aan bij het UWV uiterlijk twee weken voor de datum van ingang van het verlof of de datum waarop hij het recht op uitkering wil laten ingaan.

28.2.4. De voorgaande leden zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer die de duurzame verzorging van een pleegkind op zich neemt.

28.3 Kortdurend zorgverlof

28.3.1. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
- de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
- een kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- een pleegkind dat blijkens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als de werknemer en dat hij als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt;
- een bloedverwant in de eerste of tweede graad;
- degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer; of
- degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.

28.3.2. Het verlof bedraagt per periode van twaalf maanden ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week.

28.3.3. De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij dit verlof opneemt onder opgave van reden. Indien dit niet mogelijk is dan doet hij dit zo spoedig mogelijk. Bij de melding geeft de werknemer de omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof aan.

28.3.4. Het verlof gaat in op het tijdstip waarop de werknemer het opnemen ervan meldt aan de werkgever. Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof of de voortzetting ervan zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

28.3.5. Uit de wet volgt dat de werknemer gedurende het verlof het recht behoudt op 70% van het salaris met een maximum van 70% van het maximumdagloon CSV en ten minste het voor hem geldende wettelijk minimumloon.

28.3.6. De werknemer heeft het recht vakantiedagen aan te wenden ten behoeve van het kortdurend zorgverlof. Toekenning van deze dagen vallen niet onder de uitvoeringsvoorwaarden van bijlage 9.3. (vakantietoewijzing).

BIJLAGE 29 – LOOPBAANBEGELEIDING EN PROMOTIETRAJECT EERSTE OFFICIEREN

29.1. Loopbaanbegeleiding eerste officieren

29.1.1. Selectie
Bij de aanname-selectie wordt de doorgroeimogelijkheid naar de functie van gezagvoerder meegewogen.

29.1.2. Operator Conversion Course (OCC)
De OCC wordt uitgevoerd conform de procedures vastgelegd in het Martinair Operations Manual Part D (OM-D).

29.1.3. Tewerkstelling als eerste officier
De periode volgend op de “line check" (afronding line training) is gericht op het consolideren van de opgedane kennis en het uitbreiden van ervaring. Gedurende deze periode vindt toetsing en bijscholing plaats door middel van het “recurrent training and checking" programma met additionele recurrent training voor eerste officieren zonder “previous experience on aeroplanes with a MTOM ≥ 30.000 kg" conform het OM-D.

29.1.4. Bedrijfsoriëntatie
Een bedrijfsoriëntatie maakt onderdeel uit van de loopbaanbegeleiding van eerste officieren en vindt bij voorkeur plaats bij indiensttreding.

29.1.5. Functioneringsgesprek met de Chief Pilot (CP)
Binnen anderhalf jaar na het voltooien van de eerste OCC vindt een functioneringsgesprek plaats met de CP over de tot dan toe opgedane ervaring en de geleverde prestaties.

29.1.6. Kwalificatie promotietraject
Zodra er naar verwachting voldoende vacatures voor de functie van gezagvoerder zullen zijn in de eerstvolgende opleidingsperiode, en de vlieger die gesolliciteerd heeft naar de functie van gezagvoerder (hierna te noemen de betrokkene) naar verwachting binnen zes (6) maanden zal voldoen aan de onder 29.2.1 genoemde minimumeisen, kan betrokkene starten met het promotietraject zoals omschreven in deze bijlage.

29.2. Promotietraject eerste officieren

29.2.1. Toetsing minimumeisen
Na sluiting van de periode waarin de eerste officier zijn sollicitatie voor gezagvoerder schriftelijk kenbaar kan maken (hierna te noemen een bieding), toetst Vliegdienst van elke vlieger die een bieding voor de functie van gezagvoerder heeft gedaan de volgende criteria:
(a) Geldige bieding; en
(b) In het bezit van een ATPL(A) (EASA-FCL); en
(c) Senioriteit in relatie tot de te verwachten vacatures; en
(d) Minimaal 2500 uur gevlogen op meermotorige vliegtuigen met een MTOM ≥ 30.000 kg; en
(e) Minimaal 4000 uur gevlogen totale vliegervaring; en
(f) Ten minste drie (3) jaar werkzaam als KLM-vlieger tewerkgesteld bij Martinair.

29.2.2. Selectiegesprek
De CP en/of Chief Flight Instructor (CFI) van de onder 29.2.1 geselecteerde eerste officieren voeren voorafgaande aan het bijeenkomen van de onder 29.2.3 genoemde promotiecommissie, een selectiegesprek met deze eerste officieren.
In dit gesprek komen de volgende zaken aan de orde:
(a) De vliegerfile van de kandidaat;
(b) Een EASA-competentie profiel van de kandidaat, dat tevens schriftelijk met hem wordt gedeeld.
(c) De inhoud van het promotietraject;
(d) Het belang van eigen verantwoordelijkheid van de eerste officier;
(e) Het belang van Command Coaching (zie 29.2.5).

29.2.3. Promotiecommissie
De promotiecommissie komt na het sluiten van een biedperiode bijeen. Het Hoofd Training (HT) treedt op als voorzitter van de promotiecommissie. Daarnaast bestaat de commissie uit de Chief Pilot (CP) en de Chief Flight Instructor (CFI). Een waarnemer van de werknemersorganisaties is bij bijeenkomsten van de commissie aanwezig. De promotiecommissie brengt, op basis van de vliegerfile van de kandidaat die

voldoet aan de eisen zoals genoemd in 29.2.1 een gemotiveerd advies uit over het al dan niet continueren van het promotietraject. Daarbij wordt gekeken naar de prestaties in de voorafgaande twee (2) jaar.

(a) Een positief advies wordt uitgebracht aan het Hoofd Vliegdienst (HFO).
(b) Een negatief advies zal in eerste instantie schriftelijk en gemotiveerd aan de kandidaat worden medegedeeld.
(c) De kandidaat heeft de mogelijkheid om op basis van de verkregen informatie uit 29.2.2 en 29.2.3 zijn bieding in te trekken. Indien hij van deze mogelijkheid gebruik maakt, meldt hij dit binnen twee weken na ontvangst van het advies schriftelijk aan de voorzitter van de promotiecommissie. In dat geval eindigt het promotietraject, en vindt een evaluatiegesprek met de CP plaats.
(d) Indien de promotiecommissie binnen de gestelde termijn geen reactie van de kandidaat ontvangt, brengt zij het advies uit aan het HFO.

29.2.4. Besluit HFO

Het HFO beslist op basis van het advies van de promotiecommissie of het promotietraject wordt gecontinueerd. Het HFO maakt zijn beslissing binnen twee weken na ontvangst van het advies schriftelijk en gemotiveerd aan de kandidaat bekend. Een negatieve beslissing resulteert in een procedure zoals beschreven in bijlage 17.

29.2.5. Command Coaching (CC) vluchten.

De kandidaat heeft de mogelijkheid om zich d.m.v. CC-vluchten voor te bereiden op het vervolgtraject.

(a) In het kader van het promotietraject worden CC-vluchten uitgevoerd met een minimum van twee (2) en een maximum van acht (8) vluchten.
(b) De vormgeving en inrichting van het CC-traject vinden zoveel mogelijk plaats in overleg tussen de kandidaat en de CFI, met als doel een optimale aansluiting op de ervaring en ontwikkelpunten van de kandidaat. Naast de CC-syllabus ontvangt de kandidaat hiertoe een persoonlijk ontwikkelplan op basis van het selectiegesprek zoals genoemd onder 29.2.2.
(c) CC-vluchten worden uitgevoerd door een Line Training Captain (LTC/TRI) conform de CC-syllabus. Na iedere vlucht vindt een debriefing plaats; deze is persoonlijk van aard en wordt niet opgenomen in de vliegerfile.
(d) Het aantal CC-vluchten wordt in overleg vastgesteld. Indien meer dan twee (2) CC-vluchten worden vastgesteld vliegt de kandidaat met ten minste twee (2) verschillende LTC/TRI's.
(e) De operator en werknemer hebben een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid en spannen zich in om de continuïteit en een zorgvuldige voortgang van het promotietraject te bevorderen.

29.2.6. Command Evaluation Check (CEC)

De kandidaat neemt deel aan twee (2) simulatorsessies ter bepaling van het aanwezige captain's potential, conform de bestaande syllabus. Beide sessies vinden uiterlijk binnen één week na elkaar plaats en staan volledig ter beschikking van de kandidaat. De crew bestaat uit de kandidaat als captain en een helpout als First Officer. Een gezagvoerder met de functie van minimaal TRI van het betreffende type neemt beide sessies af en rapporteert schriftelijk aan de CFI alsmede aan de CP. Bij de tweede sessie is tevens een observer aanwezig. Dit is een gezagvoerder met de functie van TRE die de kandidaat beoordeelt op captain's potential en hierover schriftelijk rapporteert aan de CP, onafhankelijk van de rapportage van de TRI.

In de rapportage van de laatste sessie zal het "captain's potential" als volgt worden beoordeeld:

(a) "Nog onvoldoende captain's potential"
(b) "Marginale captain's potential"
(c) "Voldoende captain's potential"
(d) "Goede captain's potential".

29.2.7. Advies CP

Op basis van de informatie uit het gehele promotietraject stelt de CP een advies op.

(a) Een positief advies wordt uitgebracht aan het HFO.
(b) Een negatief advies wordt in eerste instantie schriftelijk en gemotiveerd aan de kandidaat medegedeeld.
(c) De kandidaat kan op basis van verkregen informatie zijn bieding intrekken. Indien hij van deze mogelijkheid gebruik maakt, meldt hij dit binnen twee weken na ontvangst schriftelijk aan de CP. In dat geval eindigt het promotietraject en vindt een evaluatiegesprek met de CP plaats waarin eventuele mogelijke begeleidings- en trainingsopties worden besproken om een eventueel toekomstig traject een grotere kans van slagen te laten hebben.
Van dit gesprek zal een schriftelijk verslag worden gemaakt.

(d) Indien de CP binnen de gestelde termijn geen reactie van de kandidaat ontvangt, brengt hij het advies uit aan het HFO.

29.2.8. Besluit HFO
Het HFO beslist met inachtneming van de adviezen uit het promotietraject, positief dan wel negatief over het in opleiding nemen tot gezagvoerder van de kandidaat. De beslissing wordt binnen twee weken na ontvangst van het advies schriftelijk en gemotiveerd aan de kandidaat medegedeeld. Een negatieve beslissing resulteert in een procedure zoals beschreven in bijlage 17.

29.2.9. Toewijzing opleidingsplaats
Bij een positief besluit komt betrokkene in aanmerking voor opleiding tot gezagvoerder.
Toewijzing van een opleidingsplaats vindt in beginsel plaats in volgorde van senioriteit, binnen de groep kandidaten ten aanzien van wie het HFO een positieve beslissing heeft genomen zoals bedoeld in 29.2.8.

29.2.10. Intrekking van de bieding
(a) Na aanvang van het promotietraject behoudt de kandidaat te allen tijde het recht om zijn bieding in te trekken.
(b) In dat geval eindigt het promotietraject en vindt een evaluatiegesprek met de CP plaats.
(c) Intrekking van de bieding leidt niet tot toepassing van een procedure zoals beschreven in bijlage 17.
(d) De werknemer is, na de intrekking van de bieding, gerechtigd om in enig volgende biedperiode opnieuw deel te nemen aan het promotietraject, mits aan de dan geldende geschiktheids- en selectiecriteria wordt voldaan.

29.3. Slotbepalingen

29.3.1. Wijzigingen van OM-bepalingen die van invloed zijn op bijlage 29 zullen tijdig bekendgemaakt worden. Indien nodig en/of gewenst vindt hierover overleg plaats tussen partijen.

29.3.2. In overleg tussen werkgever en werknemersorganisaties kan van deze bijlage worden afgeweken en zal naar een passende oplossing worden gezocht in gevallen waarin deze bijlage niet voorziet.

BIJLAGE 30 – REGELING GEBRUIK VLUCHTGEGEVENS EN ONDERZOEK NAAR VEILIGHEIDSVOORVALLEN

Regeling gebruik vluchtgegevens, onderzoek en vluchtanalyse met bemanning naar aanleiding van een voorval.

30.1. Definities

30.1.1. Onder vluchtgegevens – zoals bedoeld in deze regeling – wordt verstaan alle gegevens zoals gemeten en/of geregistreerd door aan boord van vliegtuigen geïnstalleerde apparatuur, alsmede transcripten daarvan.

30.1.2. Onder voorval -zoals bedoeld in deze regeling- wordt verstaan een gebeurtenis die de dood of letsel van een persoon dan wel schade aan een zaak veroorzaakt, alsmede een gebeurtenis die gevaar voor een dergelijk gevolg in het leven heeft geroepen of zou hebben kunnen roepen. De vliegveiligheid is hier (mogelijk) in het geding.

30.1.3. Onder Head of SCM wordt verstaan de functionaris die binnen werkgever verantwoordelijk is voor het bewaken van de vliegveiligheid, alsmede voor het gebruik, verwerking en opslag van vluchtgegevens door de afdeling SCM. In de werkgever organisatie valt de Head of SCM onder de Managing Director. De Head of SCM vervult een onafhankelijke functie binnen werkgever. Voor gebruik, verwerking en opslag van vluchtgegevens door andere afdelingen binnen werkgever is de Head of SCM aan te spreken door de werknemersorganisatie.

30.1.4. Flight Data Monitoring (FDM) is het routinematig monitoren van ACMS-gegevens voor het bevorderen van de vliegveiligheid. ACMS (Aircraft Condition Monitoring System).

30.2. Verwerking en gebruik vluchtgegevens

30.2.1. CVR (Cockpit Voice Recorder) vluchtgegevens worden uitsluitend door de afdeling SCM verwerkt en uitsluitend gebruikt in het kader van een uitgebreid onderzoek (zie 30.5) en daartoe uitsluitend ter beschikking gesteld aan de onderzoekscommissie.

30.2.2. FDR (Flight Data Recorder) vluchtgegevens worden uitsluitend door de afdeling SCM verwerkt en uitsluitend gebruikt in het kader van een vervolgactie (zie 3.1).

30.2.3. ACMS-gegevens worden gebruikt in het kader van een vervolgactie (zie 3.1). Uitsluitend de afdeling SCM kan ACMS-gegevens gebruiken in het kader van een vervolgactie. ACMS-gegevens worden tevens gebruikt voor FDM. FDM wordt uitsluitend uitgevoerd door de afdeling SCM

30.2.4. Alleen indien vluchtgegevens – maar niet CVR-gegevens en FDR-gegevens – zijn geanonimiseerd, zoveel mogelijk zijn geïdentificeerd en er een operationele reden is om deze vluchtgegevens te gebruiken, kunnen vluchtgegevens door andere afdelingen dan de afdeling SCM binnen werkgever worden gebruikt. Werkgever zal ervoor zorg dragen dat vluchtgegevens slechts worden gebruikt voor de aangegeven operationele reden.

30.2.5. Werkgever zal de werknemersorganisatie desgevraagd een overzicht geven van de afdelingen die gebruik maken van vluchtgegevens waaruit direct of indirect het handelen van de bemanning valt af te leiden, welke vluchtgegevens het betreft alsmede de mate van (de)identificatie van deze gegevens. Mocht een organisatie buiten werkgever verzoeken om FDM/ACMS gegevens t.b.v. nadere analyse v.w.b. system behavior zal dit vooraf getoetst worden met de werknemersorganisatie en zal deze gedeïdentificeerde data alleen worden verstrekt na het overeenkomen van een non-disclosure met betrokken organisatie.

30.2.6. Na analyse van de vluchtgegevens beoordeelt de Head of SCM (óf een medewerker van de afdeling SCM in opdracht van de Head of SCM) of er sprake is van een voorval.

30.3. Vervolgactie naar aanleiding van een voorval

30.3.1. Vervolgactie naar aanleiding van een voorval omvat één van de volgende mogelijkheden:
(a) uitgebreid onderzoek
(b) vluchtanalyse met bemanning
(c) beperkt onderzoek
Zodra de Head of SCM heeft gekozen voor een bepaalde vervolgactie zijn andere vervolgacties uitgesloten. Uitzondering hierop is een beperkt onderzoek na een vluchtanalyse met bemanning.

30.3.2. Het doel van vervolgactie naar aanleiding van een voorval is het trekken van lering uit hetgeen is gebeurd om zo herhaling te voorkomen. Het doel van vervolgactie is niet het vaststellen van schuld of laakbaar handelen.

30.3.3. Vervolgacties:
(a) Bij een uitgebreid onderzoek is sprake van een onderzoek waarbij het voorval mede betrekking heeft op het handelen (of het nalaten daarvan) van de bemanning. Er wordt onderzocht wat de oorzaak, toedracht en omstandigheden van het voorval zijn geweest.
(b) Bij een vluchtanalyse met bemanning wordt uitsluitend het handelen (of het nalaten daarvan) van de bemanning beschouwd.
(c) Bij een beperkt onderzoek is sprake van een onderzoek waarbij het voorval geen betrekking heeft op het handelen (of het nalaten daarvan) van de bemanning. Er wordt onderzocht wat de oorzaak, toedracht en omstandigheden van het voorval zijn geweest.

30.3.4. De beslissing van de Head of SCM tot het nemen van actie naar aanleiding van een voorval dient zorgvuldig te geschieden. Head of SCM informeert de werknemersorganisatie over de genomen beslissing indien het een uitgebreid onderzoek of vluchtanalyse met bemanning betreft.

30.4. Beperkingen

30.4.1. Met betrekking tot bestaande mogelijkheden en toekomstige ontwikkelingen op het gebied van gegevensregistratie, in welke vorm dan ook, waaruit direct of indirect het handelen van de bemanning valt af te leiden, zal installatie van dergelijke apparatuur in vliegtuigen pas plaatsvinden nadat in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie hiertoe is besloten. In dit overleg zal worden vastgesteld of, en in hoeverre deze apparatuur benodigd is ten behoeve van gegevensregistratie en/of vervolgactie naar aanleiding van een voorval en hoe moet worden omgegaan met de door deze apparatuur geregistreerde gegevens.

30.4.2. Gegevens ontleend aan een CVR kunnen uitsluitend gebruikt worden in een uitgebreid onderzoek.

30.4.3. Indien besloten wordt tot vervolgactie als bedoeld in 30.3.1 is geen ander onderzoek in het kader van CAO hoofdstuk 11 of 12 mogelijk.

30.4.4 Vluchtgegevens zullen niet in onderzoeken in het kader van CAO hoofdstuk 11 en 12 worden gebruikt.

30.4.5. De beslissingen en/of adviezen van de Head of SCM als vermeld onder 30.3.4, 30.5.6.(a) en 30.5.6.(c) zullen uitsluitend gebaseerd zijn op bevindingen aangaande het betreffende voorval.

30.4.6. In geval van een extern onderzoek naar een voorval zal werkgever de vluchtgegevens betreffende dit voorval behandelen in overeenstemming met de bepalingen in 30.2.1. t/m 30.2.5.

30.4.7. Een extern onderzoeksrapport waarbij in het onderzoek gebruik is gemaakt van vluchtgegevens, zal niet in onderzoeken in het kader van CAO hoofdstuk 11 en 12 worden gebruikt.

30.4.8. Indien medewerkers van werkgever uit hoofde van hun functie toegang hebben tot vluchtgegevens, zullen zij vertrouwelijk met deze informatie omgaan, en de informatie slechts gebruiken waarvoor het is bedoeld.

30.4.9. Indien naar aanleiding van een voorval een uitgebreid onderzoek wordt ingesteld dienen alle overige gegevens betreffende dit voorval vertrouwelijk te worden behandeld.

30.5 Uitgebreid onderzoek

30.5.1 Algemeen

(a) Indien de Head of SCM besluit tot het instellen van een uitgebreid onderzoek informeert hij de werknemersorganisatie. De werknemersorganisatie stelt een investigator aan die gekwalificeerd is als onderzoeker van voorvallen. Deze werknemersorganisatie-investigator zal als volledig lid van de onderzoekscommissie aan het onderzoek deelnemen.
(b) Head of SCM informeert de Chief Pilot (CP).
(c) Een uitgebreid onderzoek zal geen nadelige gevolgen hebben voor de bemanning of een individueel bemanningslid, met inachtneming van de bepalingen in 30.5.6.(a) en 30.5.6.(b).

30.5.2 Onderzoekscommissie

(a) Head of SCM benoemt de leden van de onderzoekscommissie en wijst een van hen als voorzitter aan. De commissie bestaat uit, tenminste:
  (1) een gekwalificeerde investigator van afdeling SCM;
  (2) een gekwalificeerde investigator/vlieger van werkgever;
  (3) een gekwalificeerde investigator/vlieger van de werknemersorganisatie.
(b) De taak van de onderzoekscommissie is het:
  (1) verzamelen en verstrekken van feitelijke informatie;
  (2) opsommen van de factoren die bij het voorval een rol hebben gespeeld;
  (3) analyseren van het voorval;
  (4) trekken van conclusies;
  (5) doen van aanbevelingen.
(c) De commissieleden verplichten zich tot geheimhouding van alle informatie, behalve voor zover dat in het kader van het uitgebreid onderzoek nodig is.
(d) De commissieleden regelen onder leiding van de voorzitter onderling de werkzaamheden. Ieder commissielid is autonoom en van hem wordt verwacht dat hij zijn bijdrage/mening baseert op zijn persoonlijke visie, zonder last of ruggespraak. Ieder commissielid heeft toegang tot alle informatie.
(e) De onderzoekscommissie is bevoegd alle nodig geachte gegevens te verzamelen en werkgever personeel dat naar haar mening daarvoor in aanmerking komt te horen. Daarbij wordt geen gebruik gemaakt van beeld en/of geluidsregistratie.
(f) Indien dit voor het uitgebreid onderzoek noodzakelijk is kan de onderzoekscommissie in overleg met de Head of SCM opdrachten aan derden geven. Werkgeverzal derden verplichten tot geheimhouding van alle informatie, behoudens de rapportage aan de onderzoekscommissie.
(g) Vluchtgegevens betreffende het voorval liggen gedurende het uitgebreid onderzoek na afronding van de interviews, desgevraagd ter inzage van de bemanning.
(h) Gedurende het uitgebreid onderzoek zal de bemanning een afschrift krijgen van de door hen verstrekte informatie waarop de onderzoekscommissie haar onderzoek baseert. Binnen 14 dagen na ontvangst kan de bemanning eventueel commentaar kenbaar maken.
(i) Zo spoedig mogelijk nadat voldoende informatie beschikbaar is, maar in ieder geval nadat de bemanning is gehoord, zal de voorzitter van de onderzoekscommissie de Head of SCM informeren over de op dat moment bekend zijnde feiten.
(j) Niet in andere werkgever procedures kunnen worden gebruikt:
  (1) verklaringen van personen aan de onderzoekscommissie, afgelegd in het kader van het uitgebreid onderzoek;
  (2) de inhoud van de in het kader van het uitgebreid onderzoek gevoerde gesprekken tussen betrokkenen en leden van de onderzoekscommissie;
  (3) in het kader van het uitgebreid onderzoek vastgelegde medische of privé-informatie van betrokkenen;
  (4) vluchtgegevens;
  (5) meningen geuit in het kader van het uitgebreid onderzoek door de onderzoekscommissie;
  (6) gegevens verkregen door opdrachten van de onderzoekscommissie aan derden binnen of buiten werkgever.

30.5.3. CVR gegevens

Het uitluisteren en het maken van een transcript van de CVR kan slechts nadat de Head of SCM daarvoor toestemming heeft gegeven. De CVR mag alleen worden uitgeluisterd door de leden van de onderzoekscommissie. Het transcript mag alleen worden gebruikt voor analyse van het voorval. Het eindrapport zal geen citaten van het transcript bevatten.

30.5.4. Niet indeelbaar zijn van de betrokken bemanning

(a) Indien de Head of SCM naar aanleiding van een voorval besluit tot het instellen van een uitgebreid onderzoek, zal hij besluiten of de bemanning „ niet indeelbaar voor vliegen" wordt verklaard. Head of SCM informeert in dat geval de CP. In dit geval is de bemanning “niet indeelbaar voor vliegen” zolang dit nodig is voor het uitgebreid onderzoek - dit ter beoordeling van de voorzitter van de onderzoekscommissie - tot uiterlijk vier weken na de datum waarop de Head of SCM heeft besloten tot het instellen van het uitgebreid onderzoek.

(b) Zodra een bemanningslid niet meer benodigd is voor het uitgebreid onderzoek zal de niet-indeelbaar status worden opgeheven.

30.5.5. Training naar aanleiding van een uitgebreid onderzoek

(a) Tijdens of na een uitgebreid onderzoek, alsmede tijdens een verplichte vluchtanalyse, kunnen aspecten aan het licht komen die additionele training van een bemanningslid rechtvaardigen.
Mocht de Head of SCM van mening zijn dat er tijdens of na een uitgebreid onderzoek aspecten aan het licht zijn gekomen die aanvullende training van een bemanningslid rechtvaardigen dan zal hij met de CFI bespreken óf en op welke wijze invulling moet worden gegeven aan 30.5.5.(b) t/m 30.5.5.(d).

(b) De werknemersorganisatie zal op de hoogte worden gesteld van deze beslissing en zal, voorafgaand aan die training, kennis nemen van de inhoud van het trainingsprogramma.

(c) Aanvullende training zal bestaan uit een op het voorval gericht programma. Na afloop van deze training vindt geen validatie plaats in de vorm van een proficiency check of een speciaal examen.

(d) De CP of de Chief Flight Instructor (CFI) zal met betrokken bemanningsleden, voorafgaand aan die training, het trainingsprogramma doornemen.

(e) Het feit dat deze aanvullende training is uitgevoerd zal uitsluitend door vermelding van de term "training completed" worden vastgelegd in de file van het betrokken bemanningslid.

(f) Indien de betreffende instructeur van mening is dat een bemanningslid niet veilig kan opereren volgens de normale standaard zal de instructeur handelen conform dezelfde normen zoals die van kracht zijn voor een recurrent training.

30.5.6. Uitzonderlijke gevallen

(a) Wanneer gedurende de periode van “niet indeelbaar voor vliegen” naar de mening van de Head of SCM sterke aanwijzingen van grove nalatigheid dan wel ernstige tekortkomingen in de uitoefening van de functie uit het uitgebreid onderzoek naar voren komen, kan hij de Nominated Person Flight Operations (NPFO) adviseren de periode van “niet indeelbaar voor vliegen” te verlengen tot het moment waarop het onderzoek is afgerond.

(b) Wanneer er na afronding van het uitgebreid onderzoek naar de mening van de Head of SCM sterke aanwijzingen zijn van grove nalatigheid dan wel ernstige tekortkomingen in de uitoefening van de functie zal hij de NPFO hierover informeren.

(c) Indien de NPFO van mening is dat er sprake is van grove nalatigheid of ernstige tekortkomingen in de uitoefening van de functie kan hij een gericht trainingsprogramma voor de betrokken bemanning of een individueel bemanningslid opstellen. Dit trainingsprogramma moet door betrokkene worden doorlopen alvorens hij/zij weer “indeelbaar voor vliegen” is. Training in dit verband dient te voldoen aan het gestelde in 30.5.5.(b) t/m 30.5.5.(f).

30.5.7. Rapportage

(a) De onderzoekscommissie stelt op grond van het uitgebreid onderzoek een conceptrapport op. In dit conceptrapport legt de commissie feitelijke informatie, factoren die bij het voorval een rol hebben gespeeld, de analyse van het voorval, conclusies en aanbevelingen vast.

(b) De bemanning wordt in de gelegenheid gesteld het conceptrapport in te zien en dit desgewenst met de voorzitter van de onderzoekscommissie door te nemen. Een bemanningslid heeft de gelegenheid om binnen 21 dagen na bestudering van het conceptrapport zijn eventuele commentaar aan de voorzitter van de onderzoekscommissie aan te leveren.

(c) Het eventuele commentaar van de bemanning op het conceptrapport wordt door de commissie geëvalueerd en - indien zij daartoe aanleiding ziet - verwerkt in het eindrapport. Indien het commentaar niet wordt verwerkt in het eindrapport zal dit feit in het eindrapport worden vermeld.

(d) De bemanning wordt uitgenodigd om het eindrapport in te zien en te bespreken met de investigator van de afdeling SCM. Ook in een later stadium blijft het voor de bemanning mogelijk het eindrapport in te zien.

30.5.8. Einde uitgebreid onderzoek

(a) Het werk van de onderzoekscommissie eindigt met het uitbrengen van het eindrapport aan de Head of SCM.

(b) De Head of SCM beheert het eindrapport alsmede de op het voorval betrekking hebbende FDR-gegevens en CVR-gegevens.

30.5.9 Informatie naar betrokken bemanningsleden.

(a) De CP zal in geval van:
- 30.5.1(b) Instellen uitgebreid onderzoek,
- 30.5.4(a) Beslissing “niet indeelbaar voor vliegen”,
- 30.5.4(b) Het beëindigen van de periode “niet indeelbaar voor vliegen”,
- 30.5.5(a) Beslissing opstellen van een gericht trainingsprogramma,
- 30.5.5(e) Het feit, dat additionele training is uitgevoerd en vastgelegd,

dit zo spoedig mogelijk aan de betrokken bemanningsleden mondeling en gemotiveerd mededelen en schriftelijk bevestigen.

(b) De CP zal in geval van:
- 30.5.8 Einde uitgebreid onderzoek,

de betrokken bemanningsleden zo spoedig mogelijk een schriftelijke uitnodiging toesturen.

(c) De NPFO zal in geval van:
- 30.5.6(a) Beslissing tot verlenging van de periode “niet indeelbaar voor vliegen” tot het moment dat het uitgebreid onderzoek is afgerond,

dit zo spoedig mogelijk aan de betrokken bemanningsleden of een individueel bemanningslid mondeling en gemotiveerd mededelen en schriftelijk bevestigen.

30.6. <u>Vluchtanalyse met bemanning</u>

30.6.1. Algemeen

(a) Vluchtanalyse met bemanning dient uitsluitend ter lering voor de bemanning en werkgever. De vluchtanalyse zal op generlei wijze nadelige gevolgen hebben voor de bemanning.

(b) Indien de Head of SCM besluit tot een vluchtanalyse met bemanning informeert een gekwalificeerde investigator van de afdeling SCM de Chief Pilot.

(c) Een vluchtanalyse dient ongestoord en in beslotenheid te geschieden.

(d) Vluchtanalyse met bemanning wordt verricht door een gekwalificeerde investigator van de afdeling SCM in aanwezigheid van de volledige bemanning. Indien de verrichte vluchtanalyse administratief wordt vastgelegd, gebeurt dit gedeïdentificeerd onder verantwoordelijkheid van de Head of SCM

(e) Naar aanleiding van een vluchtanalyse kan werkgever aanvullende training aanbieden. Op deze training is het gestelde in 30.5.5.(c). en 30.5.5.(e) van toepassing.

30.6.2. Verplichte vluchtanalyse

(a) De Head of SCM kan besluiten tot een verplichte vluchtanalyse met bemanning.

(b) Een verplichte vluchtanalyse met bemanning mag worden bijgewoond door en/of de CP/CFI-en/of een gekwalificeerde investigator van de werknemersorganisatie, tenzij één van de bemanningsleden hier bezwaar tegen maakt.

30.6.3 Vrijwillige vluchtanalyse

(a) Een bemanning kan bij de Head of SCM een verzoek indienen tot een vrijwillige vluchtanalyse. Een dergelijk verzoek zal in principe worden gehonoreerd.

(b) Indien een bemanningslid aangeeft niet bij deze vluchtanalyse aanwezig te willen zijn en tevens schriftelijk aangeeft geen bezwaar te hebben tegen de vluchtanalyse, behoeft een dergelijke vluchtanalyse niet in aanwezigheid van de volledige bemanning te geschieden.

30.6.4 Informatie naar betrokken bemanningsleden.

De CP zal in geval van:
- 30.6.1(b) Beslissing tot een verplichte vluchtanalyse met bemanning,

dit zo spoedig mogelijk mondeling mededelen aan de betrokken bemanningsleden.

30.7 Beperkt onderzoek

30.7.1 Een beperkt onderzoek is een onderzoek naar een voorval dat geen betrekking heeft op het handelen (of nalaten daarvan) van de bemanning en dat plaats vindt zonder betrokkenheid van de bemanning.

30.7.2 Het instellen van een beperkt onderzoek zal aan de Chief Pilot worden medegedeeld door een gekwalificeerde investigator van de afdeling SCM.

30.7.3 In het rapport van een beperkt onderzoek zullen geen gegevens van de bemanning of andere betrokkenen worden opgenomen.

30.7.4 Het rapport van een beperkt onderzoek zal ter inzage liggen voor de bemanning bij de Head of SCM.

30.7.5 Informatie naar betrokken bemanningsleden.
De CP zal in geval van:

- 30.7.1 Beslissing tot het instellen van een beperkt onderzoek.

dit zo spoedig mogelijk schriftelijk mededelen aan de betrokken bemanningsleden.

30.8 Publicatie

30.8.1 Vliegers zullen regelmatig een vliegveiligheidspublicatie ontvangen. In de vliegveiligheidspublicatie die werkgever publiceert, zal zij uitsluitend gebruikmaken van gedeïdentificeerde informatie over routinematige registratie van vluchtgegevens, onderzoeken naar voorvallen en vluchtanalyse met bemanning.

30.8.2 Indien er in een vliegveiligheidspublicatie informatie wordt opgenomen over een uitgebreid onderzoek zal de betrokken bemanning een conceptpublicatie ter inzage worden gegeven. Eventueel commentaar wordt door de Head of SCM meegenomen in de definitieve publicatie.

30.9 Zekerstellen/archivering vluchtgegevens

30.9.1 FDR-gegevens en CVR-gegevens moeten na 60 dagen worden vernietigd. Dit gebeurt uitsluitend in opdracht van de Head of SCM. Indien de voortgang van een onderzoek, dan wel een aanwijzing door autoriteiten hiertoe aanleiding geeft, kan de bewaartermijn in overleg tussen de Head of SCM en de NPFO worden verlengd met een vooraf vast te stellen periode.

30.9.2 De Head of SCM houdt een overzicht bij van opgeslagen FDR-gegevens en CVR-gegevens in zijn bezit. Hij informeert elke half jaar de NPFO met betrekking tot het actuele overzicht van veiliggestelde FDR-gegevens en CVR-gegevens.

30.9.3 Voor ACMS-gegevens gebruikt in het kader van FDM geldt een bewaartermijn van 1 jaar voor de complete gegevens, aangevuld met een periode van 36 maanden voor geanonimiseerde data ten behoeve van trendanalyse. Na deze termijn worden de gegevens vernietigd

30.10 Evaluatiecommissie

30.10.1 Er wordt een evaluatiecommissie ingesteld, die de naleving en de uitvoering van hetgeen in deze bijlage is neergelegd toetst. Deze commissie fungeert daarnaast als aanspreekpunt voor bemanningen resp. individuele bemanningsleden.

30.10.2 De evaluatiecommissie bestaat uit vier personen. Twee personen worden aangewezen door werkgever en twee personen door de werknemersorganisatie gezamenlijk. De evaluatiecommissie komt tenminste na 1 jaar of op verzoek van een der partijen bijeen en doet van haar bijeenkomsten schriftelijk verslag aan de NPFO en de President van de werknemersorganisatie.

30.11 Slotbepaling

30.11.1 Deze Bijlage gaat uit van:

a) Een onafhankelijke en objectieve oordeelsvorming van de volgende functionarissen:
   - De Head of SCM
   - De Head of Flight Operations c.q. NPFO
   - De Onderzoeker/Vlieger namens werkgever
   - De Voorzitter van de Beoordelingscommissie naar aanleiding van een voorval;
   - De President van de werknemersorganisatie
   - De gekwalificeerde werknemersorganisatie-onderzoeker

b) Een actief dienstverband als vlieger van de Head of Flight Operations c.q NPFO, De CP en de Onderzoeker/Vlieger namens werkgever.

   Wanneer de werkgever organisatie zodanig wordt aangepast dat aan het bovenstaande niet lange kan worden voldaan, dient in overleg tussen de werkgever en de werknemersorganisatie deze Bijlage te worden aangepast teneinde weer aan bovenstaande voorwaarden te voldoen.

30.11.2 Alle in deze Bijlage vermelde functionarissen zullen zich uitvoerig op de hoogte (laten) stellen van de inhoud en toepassing van deze Bijlage alvorens zij de hun toebedeelde verantwoordelijkheden zullen uitoefenen.

30.11.3 werkgever en de werknemersorganisatie verplichten zich om maximale medewerking te verlenen aan een voorval onderzoek. werkgever zal, in redelijkheid, de leden van een onderzoekscommissie in de gelegenheid stellen het onderzoek binnen de gestelde termijn(en) af te ronden.

30.11.4 Voor die gevallen waarin deze bijlage niet voorziet, zullen werkgever en de werknemersorganisatie in goed overleg nader beslissen.

30.11.5 Voor die gevallen waarbij training, in welke vorm dan ook, naar verwachting geen resultaat zal opleveren kunnen werkgever en de werknemersorganisatie in overleg afwijken van deze regeling.

BIJLAGE 31 – E-LEARNING

31.1 Definitie E-learning
In deze bijlage wordt onder e-learning verstaan de door werkgever via internet aan de werknemer aangeboden „Computer Based Trainingen".

31.2 Verantwoordelijkheden
E-learning valt onder de verantwoordelijkheid van de Nominated Person Crew Training (NPCT).

31.3 Training locaties, tijdstippen en faciliteiten e-learning

31.3.1 Teneinde de e-learning training te kunnen volgen zal werkgever de werknemer voorzien van:
(a) Duidelijke instructies omtrent het gebruik van de e-learning tool.
(b) Inlogcodes.

31.3.2 Studiemateriaal aangeboden via e-learning kan vervolgens bestudeerd worden via door werkgever ter beschikking gestelde ICT-middelen of indien gewenst via eigen middelen, zoals computer of iPad.

31.3.3 De studietijd die gemoeid is met e-learning voor een vereist trainingsonderdeel wordt niet ingeroosterd. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor het tijdig doen van de training en bepaalt zelf in eigen tijd wanneer de training gevolgd wordt.

31.4 Procedure

31.4.1 Voor ieder vereist trainingsonderdeel wordt de minimum benodigde e-learning studietijd in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisaties vastgesteld.

31.4.2 Werkgever zal de benodigde studietijd e-learning voorafgaand aan het verlopen van een vereist trainingsonderdeel bekendmaken, waarbij werkgever tracht dit zo vroeg mogelijk voor de verloopdatum van dit trainingsonderdeel te doen, doch uiterlijk één week voor de verloopdatum. Daarnaast zal werkgever de werknemer tijdig (uiterlijk zes weken van tevoren) schriftelijk en/of via e-mail opmerkzaam maken over het verlopen van een vereist trainingsonderdeel.

31.5. Administratie e-learning; bevoegdheden administrators

31.5.1 De werknemer werkt mee aan het registreren van - voor het e-learningsysteem benodigde - personeelsgegevens ten behoeve van het gebruik maken van e-learning, waarbij het gestelde in artikel 6.7 van de cao van overeenkomstige toepassing is.

31.5.2 Alleen de bedrijfsdrielettercode en het maatschappij e-mailadres (gekoppeld aan de drielettercode) zullen vastgelegd worden in het e-learningsysteem.
Slechts de administrators van werkgever hebben inzicht in deze gegevens.

31.5.3 Zowel werknemer als werkgever zullen eenduidig moeten kunnen constateren dat een vereiste training gevolgd is.

31.5.4. De NPCT wijst administrators van werkgever aan welke de hiervoor in 31.5.2. vermelde constatering kunnen doen. Deze zijn bevoegd het e-learning systeem in te zien om te kunnen constateren of een werknemer zijn e-learning training heeft volbracht. Hiertoe kan door het systeem de volgende indicatie van de training course status aan de administrator worden getoond:
- „course completed",
- „incomplete" of
- „not attempted".

De administrators zullen indien zij de indicatie “course completed” vaststellen, dit per e-mail doorgeven aan de werknemer

De werknemersorganisatie en werkgever stellen vast dat bovengenoemde drie parameters de enige indicatie

zijn om de status te bepalen van de studie-inzet van werknemer.
Het aangeboden studiemateriaal bevat testvragen. Administrators hebben geen inzicht in de testresultaten. Er vinden geen aanvullende examineringen meer plaats.

31.5.5. Werkgever zal met de leverancier van enig e-learning programma / trainingsonderdeel vastleggen dat informatie welke benodigd is voor registratie en beheer in het online trainingssysteem niet kan worden overgedragen, verkocht of gedeeld met een externe partij.

31.5.6. Werkgever zal met de leverancier van enig e-learning programma / trainingsonderdeel vastleggen dat op generlei wijze informatie van werknemer(s) verzameld zal of kan worden, tenzij hier toestemming van de werknemersorganisatie voor is verleend.

BIJLAGE 32 – VERVOER BEMANNINGSLEDEN

32.1 Bemanningsleden maken aanspraak op vervoer naar en van Schiphol-Centrum in de volgende gevallen:
(a) voor vertrek en na terugkeer van een vlucht met een afwezigheid (aan- tot afmelden) van Schiphol van 36 uur of langer;
(b) voor vertrek en na terugkeer van een vlucht met een afwezigheid (aan- tot afmelden) van Schiphol van minder dan 36 uur met een gepubliceerde of actuele aan-of afmeldtijd voor 08:30;
(c) voor vertrek en na terugkeer van een vlucht met een afwezigheid (aan- tot afmelden) van Schiphol van minder dan 36 uur met een gepubliceerde of actuele aan-of afmeldtijd na 22:00 ’s avonds.

32.2 Het in punt 1 bedoelde vervoer geschiedt per een door de KLM aan te wijzen vervoermiddel tussen Schiphol-Centrum en het adres waar de vlieger opgehaald resp. afgezet wenst te worden, mits gelegen in het gebied omsloten door de volgende grenslijn: Katwijk - noordoever Oude Rijn - Leiden - Alphen - Zwammerdam - rechte lijn naar Breukelen - zuidoever Loosdrechtse Plassen - Hilversum - Laren - Blaricum - Huizen - IJsselmeerkust - IJ - Amsterdam-Noord - Noordzeekanaal (met inbegrip van Zaandam, Koog a/d Zaan, Beverwijk en Velsen) - Noordzeekust - Katwijk (de genoemde plaatsen inbegrepen).

32.3 Vliegers, die van het in punt 1 bedoelde vervoer gebruik maken, zijn een bijdrage in de kosten verschuldigd van € 1,11 per km, gerekend over de afstand Schiphol-Centrum naar het centrum van de plaats waar hij wordt opgehaald of afgezet (bedrag per 1 oktober 2023).

32.4 Op buitenstations zorgt Martinair na aankomst en voor vertrek voor vervoer tussen vliegveld en hotel.

ADDENDUM 1 – PERSONELE BEZETTING

1. De looptijd van dit addendum is van 1 maart 2021 tot en met 30 november 2021 en kent geen nawerking.
2. Martinair krijgt de gelegenheid om tijdelijk 8 vliegers vanuit KLM in te huren in de functie van First Officer voor de periode van 1 februari 2021 t/m 30 november 2021. De KLM vlieger blijft bij KLM in dienst – en wordt dus niet bij Martinair aangesteld of aangenomen. De KLM vlieger zal te werk gesteld worden in zijn KLM arbeidspercentage (minimaal 80%). De KLM vlieger vliegt volgens de MP WRR, zoals opgenomen in Bijlage 7 van deze cao.
3. Er ontstaat door toepassing van deze inhuur geen recht op passeerbetalingen, omdat het enkel invulling van First Officer posities bij Martinair betreft.
4. Martinair kan tot tussentijdse beëindiging van de inhuur overgaan als de economische omstandigheden zodanig wijzigen, dat voortzetting van de inhuur niet langer in het belang van Martinair is. Indien hier geen gebruik van wordt gemaakt eindigt de inhuur van rechtswege op 30 november 2021.
5. Martinair zal gedurende de looptijd van de cao niet overgaan tot onvrijwillige dienstbeëindiging.
6. De tijdelijke inhuur van KLM vliegers kan gevolgen hebben voor de inzet van de 10% regeling. Hiervoor geldt gedurende de looptijd van de inhuur de volgende regeling:
   a. Indien gedurende de looptijd van de inhuur het totaal aantal dagen dat de 10%- regeling is toegepast, minder is dan 10 dagen per maand, vindt er een compensatie plaats voor de delta tussen de 10 dagen en de daadwerkelijk ingezette dagen in de 10% regeling.
   b. De compensatie wordt vastgesteld per maand en is een totaalbedrag dat evenredig verdeeld wordt onder alle vliegers die die betreffende maand in dienst waren bij Martinair, ongeacht arbeidspercentage.
   c. Het totaalbedrag aan compensatie wordt als volgt berekend: De waarde wordt bepaald aan de hand van een vastgesteld gemiddeld bruto salaris per maand ad 15.000 euro. Op basis van de delta in dagen per maand wordt per maand een bedrag vastgesteld. Voorbeeld: indien het werkelijke aantal dagen dat de 10% regeling is ingezet 6 dagen is in de 1e maand dat het protocol loopt, dan wordt 4 (=10-6) x 10% van het gemiddelde bruto maandsalaris, oftewel 40% van het gemiddelde bruto maandsalaris, procentueel gelijk verdeeld onder het vliegerkorps. De maximale compensatie per maand bedraagt 10 dagen, zijnde 10x 10% van een gemiddeld maandsalaris oftewel 100% van het gemiddelde bruto maandsalaris, procentueel gelijk verdeeld onder het vliegerkorps.
7. Voor de twee pensioneringen in juli 2021 stelt Martinair twee vacatures First Officer open, met inachtneming van de bepalingen uit cao bijlage 13. Martinair zal tijdig het proces van het aanbod tot herindiensttreding opstarten zodat, bij een acceptatie van de eerste twee gerechtigden op de lijst, zij kunnen worden aangesteld per 1 juli 2021. Mocht een aanbod niet worden geaccepteerd dan wordt door Martinair een volgend aanbod binnen 7 werkdagen gedaan, totdat de vacatures ingevuld zijn.
8. Uiterlijk per 1 juli 2021 zullen vier First Officers en uiterlijk per 31 december 2021 zullen twee First Officers doorstromen en promoveren tot gezagvoerder.