CAO voor KLM-cabinepersoneel 2023-2025



KLM Royal Dutch Airlines

Inhoudsopgave

Preambule
Grondslagen personeelsbeleid 3

1. Definities 6

2. Werkingssfeer 8

3. Verplichtingen van partijen 10

4. Verplichtingen van de KLM als partij 13

5. De dienstbetrekking 15

6. Verplichtingen samenhangende met de dienstbetrekking 19

7. Plaats van de werkzaamheden 24

8. Werk- en rusttijden 26

9. Vakantie en verlof 28

10. Financiële regelingen 31

11. Bijstandsregeling en beroepsregeling 39

12. Disciplinaire maatregelen 41

13. Slotbepalingen 44

Bijlagen 46

Controle-voorschriften Regeling sanctiebeleid 170

Preambule
Grondslagen personeelbeleid

1. De **KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V.**, gevestigd te Amstelveen, verder aangeduid als “de KLM”,

   en

2. **a.** De **VERENIGING NEDERLANDS CABINEPERSONEEL (VNC)**, gevestigd te Schiphol-Oost,
   b. De **FEDERATIE NEDERLANDSE VAKBEWEGING CABINE (FNV Cabine)**, gevestigd te Utrecht,

gezamenlijk verder aangeduid als “de werknemersorganisaties”, en elk in deze verantwoordelijkheid aanvaardende betreffende de categorie van werknemers, waarvoor zij door de KLM als overlegpartner is erkend (Cabinepersoneel).

overwegende dat zij het juist achten de grondslagen en de hoofdlijnen van het personeelsbeleid, alsmede de arbeidsvoorwaarden in onderling overleg te regelen en het resultaat van dit overleg in een Collectieve Arbeidsovereenkomst vast te leggen,

verklaren het navolgende te zijn overeengekomen:

I Het personeelsbeleid is een wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid. Het gaat uit van de persoonlijke waardigheid van de mens en heeft o.m. ten doel het scheppen van een arbeidsklimaat waarin de werknemer de gelegenheid heeft in het belang van de onderneming en van zichzelf zijn werkkracht en capaciteiten te ontplooien.

II Het personeelsbeleid zal gericht zijn op:

A. t.a.v. directe arbeidsvoorwaarden

(1) het regelen van de rechtspositie van de werknemers, waarbij aangelegenheden, die voor de verschillende categorieën van werknemers of binnen deze categorieën gelijk liggen, gelijk worden geregeld en aangelegenheden, die voor de verschillende categorieën van werknemers of binnen deze categorieën niet gelijk liggen, gelijkwaardig worden geregeld en wel op een 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 ongeveer gelijke tred houdt met de ontwikkelingen ter zake voor vergelijkbare groepen binnen en buiten de onderneming;
Onder de woorden “buiten de onderneming” kan tevens worden begrepen “buiten Nederland”.

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

(4) een pensioenregeling, die t.a.v. de oudendag, overlijden en invaliditeit passende voorzieningen ambieert, waarbij ernaar zal worden gestreefd dat de pensioenhoogte zo veel mogelijk in relatie staat tot de diensttijd en het actief inkomen, alsmede dat ernaar zal worden gestreefd koopkracht te behouden voor ingegane pensioenen;

De verwezenlijking van e.e.a. is uiteraard gebonden aan de beschikbare middelen.

(5) goede overige sociale voorzieningen;

B. t.a.v. arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen

(1) het zo veel mogelijk door eigen werknemers uitvoeren van de werkzaamheden, de KLM eigen, welke in en door de KLM, respectievelijk in en door de KLM-dochterondernemingen worden verricht, alsmede die waartoe de KLM respectievelijk de KLM-dochterondernemingen zich verbinden, e.e.a. met inachtneming van het doel van de onderneming als gesteld in III;

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

(3) om-, her- en bijscholing van die werknemers, van wie de taak wijzigt;

(4) om-, her- en bijscholing, alsmede herplaatsing - bij voorkeur in de KLM - van die werknemers, van wie de taak verdwijnt, alsmede, tenzij dit redelijkerwijs van de KLM niet 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) passende voorzieningen voor die werknemers, die de KLM 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 scheppen van arbeidsomstandigheden die aangepast zijn aan de fysieke en psychische mogelijkheden van de werknemers;

(9) uitgangspunt is dat het cabinepersoneel in een 100% dan wel deeltijd dienst-verband gezond de pensioengerechtigde leeftijd kan bereiken;

C. t.a.v. de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen in de onderneming

(1) zo veel mogelijk eigen bevoegdheid en verantwoordelijkheid 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 mogelijkheden, die de Wet op de Ondernemingsraden en het reglement voor de KLM-ondernemingsraad bieden op de terreinen van communicatie, advies, medebeheer en inspraak zowel voor wat betreft de ondernemingsraad zelf, de divisieraden, groepscommissies en andere commissies van de ondernemingsraad, dan wel 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.

III Het ondernemingsdoel, voor de verwezenlijking waarvan iedere werknemer - voor zover zulks in zijn vermogen ligt - medeverantwoordelijkheid draagt, omvat o.a. het nastreven van een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een goed personeelsbeleid veilig worden gesteld. De medeverantwoordelijkheid van de werknemer dient onder meer te blijken uit een goede taakopvatting en een juiste taakvervulling, een constructieve bijdrage aan de samenwerking in de bedrijfsgemeenschap en een loyale opstelling ten opzichte van de aan het dienstverband met de KLM verbonden plichten en rechten.

IV Een goed personeelsbeleid als hierboven bedoeld houdt mede in dat de KLM en de werknemersorganisaties zich bij voortduring gezamenlijk zullen beraden omtrent de verwezenlijking in het personeelsbeleid van de maatschappelijke en sociale ontwikkelingen.

In het kader van het hier gestelde zullen de KLM en de werknemersorganisaties tezamen met de Unie, de CNV BedrijvenBond, FNV Bondgenoten, de Vereniging van KLM-Personeel (VKP), de Nederlandse Vereniging van Luchtvaarttechnici (NVLT), de Vereniging Nederlands Cabinepersoneel (VNC), FNV Cabine en de Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers (VNV) zich nader beraden over het functioneren van de ondernemingsraad en zijn commissies.

V De uitwerking van het hier omschreven beleid, alsmede het aanbrengen van aanvullingen op, respectievelijk wijzigingen in de grondslagen en de hoofdlijnen van het personeelsbeleid, zullen onderwerp van overleg zijn tussen de KLM en de werknemersorganisaties. De KLM en de werknemersorganisaties zullen in goed vertrouwen en onder wederzijdse aanvaarding van verantwoordelijkheid voor gezamenlijke belangen aan de erkenning van de werknemersorganisaties als overlegpartner van de KLM zo volledig mogelijk inhoud geven.

verklaren voorts de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan:



1. Definities

Art. 1.1 Arbeidsongeschiktheid

Het ten gevolge van ziekte verhinderd zijn de bedongen arbeid te verrichten.

Art. 1.2 Basisstation

De plaats waar de werknemer is gehouden zijn reizen aan te vangen en te beëindigen. Voor Nederland is het basisstation Schiphol.

Art. 1.3 Detachering

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

Art. 1.4 Dienstvlucht

Een vlucht, welke geacht wordt te zijn gemaakt ter redelijke uitvoering van de aan de werknemer opgedragen taak.

Art. 1.5 Interchange

Het uitvoeren van lijn- en/of chartervluchten van een luchtvaartmaatschappij:

(1) met bemanningen van deze luchtvaartmaatschappij en vliegtuigen van een andere maatschappij;

(2) met vliegtuigen van deze luchtvaartmaatschappij en bemanningen van een andere luchtvaartmaatschappij;

(3) met bemanningen van een andere luchtvaartmaatschappij en vliegtuigen van een andere maatschappij;

(4) met vliegtuigen van deze of een andere maatschappij en bemanningen samengesteld uit werknemers van deze en een andere luchtvaartmaatschappij.

In geval van interchange krijgt de werknemer in beginsel zijn indeling van de KLM overeenkomstig de bepalingen van de CAO, in tegenstelling tot detachering, waarbij de werknemer zijn indeling ontvangt van de werkgever bij wie hij is tewerkgesteld.

Art. 1.6 Kind

a. Een kind van de werknemer ingevolge art. 1:198 BW (moeder) resp. art 1:199 BW (vader).

b. Een stiefkind van de gehuwde werknemer.

c. Een door de KLM erkend kind van de ongehuwde partner met wie de werknemer een geregistreerd partnerschap dan wel een door de KLM erkend samenlevingsverband heeft.

Art. 1.7 KLM-arts

Een door de KLM als zodanig aangewezen arts of een door de KLM aangewezen bedrijfs-geneeskundige.

Art. 1.8 Lokale werknemers

Werknemers met standplaats buiten Nederland, niet zijnde uitgezonden of gedetacheerde werknemers.

Art. 1.9 Nederland

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

Art. 1.10 Partner

a. De wettige echtgeno(o)t(e) van de werknemer.

b. De ongehuwde persoon met wie de werknemer een geregistreerd partnerschap dan wel een door de KLM erkend samenlevingsverband heeft.

Art. 1.11 Pensioenfonds

De Stichting Pensioenfonds KLM-Cabinepersoneel.

Art. 1.12 Salaris

Het salaris vastgesteld volgens de salarisregeling (Bijlage 2).

Art. 1.13 Stationering

Tijdelijke wijziging van het basisstation zonder wijziging van de standplaats.

Art. 1.14 Uitzending

Wijziging van de standplaats Schiphol in een standplaats buiten Nederland.

Art. 1.15 Werknemer

Allen in dienst van de KLM als Senior Purser, Purser, Assistent Purser, Cabin Attendant deel uitmakende van het cabinepersoneel, met uitzondering van het cabinepersoneel zoals omschreven in art. 1.16.

Art. 1.16 Flexwerker Cabinepersoneel

Allen in dienst van de KLM op basis van een arbeidsovereenkomst waarop de Regeling Arbeidsvoorwaarden Flexwerkers KLM-Cabinepersoneel van toepassing is.

2. Werkingssfeer

Art. 2.1 Algemeen

(1) De Bijlagen van de CAO en de Regeling Arbeidsvoorwaarden Flexwerkers KLM-Cabinepersoneel maken deel uit van de CAO.

(2) Op de werknemers, zoals omschreven in art. 1.15 is de CAO met de Bijlagen van toepassing, met uitzondering van de Regelingen zoals genoemd in punt 3. De CAO geldt niet gedurende non-activiteit anders dan bedoeld in de artt. 6.14 en 9.3 en Bijlage 17. In dat geval geldt de eventueel tussen de werknemer en de KLM overeengekomen individuele regeling.

(3) Op Flexwerkers Cabinepersoneel is met uitsluiting van alle onderdelen van de CAO, de Regeling Arbeidsvoorwaarden Flexwerkers KLM-Cabinepersoneel van toepassing.

Art. 2.2 Beperkte werkingssfeer

De KLM en de werknemersorganisaties kunnen, nadat hierover in overleg overeenstemming is bereikt, in individuele gevallen en t.a.v. bepaalde groepen van werknemers afwijken van de CAO.

Art. 2.3 Hardheid

Indien naar de mening van de KLM of de werknemersorganisaties toepassing van de CAO voor een individuele werknemer sociaal ongewenste gevolgen zou hebben, kunnen zij t.a.v. deze werknemer van de CAO afwijken, nadat zij hierover in overleg overeenstemming hebben bereikt.

Art. 2.4 Onvoorziene gevallen

Indien toepassing van de CAO op een individuele werknemer voor deze of andere werknemers tot ongewenste gevolgen zou leiden door in de CAO niet voorziene omstandigheden, kunnen de KLM en de werknemersorganisaties afwijken van de CAO, nadat daaromtrent in overleg overeenstemming is bereikt.

Art. 2.5 Internering e.d.

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



3. Verplichtingen van partijen

Art. 3.1 Overleg

(1) a. De KLM en de werknemersorganisaties verbinden zich met elkaar in overleg te treden over hun gemeenschappelijke belangen en die der werknemers, 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 die belangen.
T.a.v. 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 werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt.

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

b. Teneinde de werknemersorganisaties in de gelegenheid te stellen zich mede een oordeel te vormen over de gang van zaken in het bedrijf en een bijdrage te leveren aan de ontwikkelingen op korte en langere termijn, hebben de KLM en de werknemersorganisaties in overleg een "Gedragscode Periodiek Beraad KLM - werknemersorganisaties" vastgesteld, zoals opgenomen in Bijlage 18.

c. In het jaarlijks Directie/Excom overleg met de werknemersorganisaties zullen partijen de politieke ontwikkelingen bespreken en tevens afstemmen op welke onderwerpen van het overheidsbeleid t.a.v. de luchtvaart in brede zin gezamenlijk kan worden opgetrokken. Het doel hiervan is om de gezamenlijke lobby richting politiek te versterken en concrete strategieën te ontwikkelen teneinde tot een eerlijker speelveld te komen, (duurzame) stabiliteit in de luchtvaart en daarmee behoud van werkgelegenheid.

(2) In geval van het voornemen tot overdracht door de KLM van belangen aan derden, tot fusie of samenwerking, afvloeiing van een deel van het personeel, sluiting of verplaatsing van het gehele bedrijf dan wel delen van het bedrijf en soortgelijke ontwikkelingen, zal de KLM de werknemersorganisaties hieromtrent zo tijdig en volledig mogelijk inlichten en in elk geval de gevolgen op sociaal gebied voor de werknemers met inachtneming van de CAO in overleg regelen.

(3) De KLM en de werknemersorganisaties verbinden zich aangelegenheden betreffende de belangen van individuele werknemers, als genoemd in art. 11.3.1, niet in het overleg te brengen noch tot geschil te verklaren alvorens de procedure genoemd in de artt. 11.3.1, 11.3.2 en 11.3.3 (beroepsregeling) door de betreffende werknemers is gevolgd.

Art. 3.2 Non-discriminatie

De KLM en de werknemersorganisaties verbinden zich bij de toepassing van de CAO niet te discrimineren naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, het al dan niet lid zijn van de werknemersorganisaties, het bekleden van een functie in die organisatie of het optreden als lid van het ondernemingsraadbestel.

Art. 3.3 Faciliteiten t.b.v. de werknemersorganisaties

(1) Met inachtneming van de onderstaande voorwaarden zal, op verzoek van de werknemersorganisaties, aan werknemers die tijdens werktijd of op een roostervrije dag activiteiten in het kader van de werknemersorganisaties moeten bijwonen of verrichten, buitengewoon verlof resp. een vervangende vrije dag worden verleend. De voorwaarden hiervoor zijn dat

a. het gewenste verlof tijdig wordt aangevraagd;

b. de eisen van de dienstuitvoering het geven van verlof toelaten;

c. de aangevraagde dagen een aantal van 316 per kalenderjaar niet te boven gaan.

(2) Met inachtneming van punt 1 zal de KLM eraan meewerken, dat de werknemer, belast met een taak in de werknemersorganisaties, deze taak kan verrichten.

(3) De KLM zal de werknemer in staat stellen in de uitoefening van zijn functie deel te nemen aan door de de werknemersorganisaties of overkoepelende organisatie(s) ingestelde onderzoeken, e.e.a. onverminderd art. 6.3 en voor zover de dienstuitvoering niet wordt geschaad.

(4) De KLM zal - op verzoek van de werknemersorganisaties - van geval tot geval bezien of aan functionarissen van die organisatie die tijdens werktijd resp. op een roostervrije dag een bijeenkomst in internationaal verband moeten bijwonen, buitengewoon verlof resp. een vervangende vrije dag zal worden verleend.

(5) Zo de werknemersorganisaties dit wenst zal de KLM de door de werknemers-organisaties opgegeven contributies en/of premies van collectieve verzekeringen van het salaris van de leden/werknemers inhouden en aan de werknemersorganisaties afdragen. De werknemersorganisaties draagt zorg voor de voor inhouding benodigde machtigingen.

(6) De KLM zal ten behoeve van de communicatie tussen de werknemersorganisaties en hun leden ruimte op haar publicatieborden beschikbaar stellen voor

a. aankondigingen van bijeenkomsten van de werknemersorganisaties (datum, tijd, plaats, onderwerp);

b. bekendmakingen van de werknemersorganisaties aan hun leden, anders dan bedoeld onder a, indien het karakter van de bekendmaking een snelle bericht-geving wenselijk maakt.

De werknemersorganisaties zal op bovenbedoelde aankondigingen en bekendmakingen vermelden welke personen namens de werknemersorganisaties voor de inhoud verantwoordelijk zijn en zij zullen deze inhoud zo mogelijk tevoren aan de KLM ter kennis brengen.

Bekendmakingen, zoals bedoeld onder b, kunnen door de werknemersorganisaties onder hun leden worden verspreid in gebouwen, in gebruik bij de KLM, mits de voortgang van de werkzaamheden in het bedrijf hierdoor niet wordt verstoord. Over de verspreiding zal de werknemersorganisaties tevoren overleg voeren met de KLM, waarbij afspraken zullen worden gemaakt m.b.t. de wijze van verspreiding.

Art. 3.4 Geschillen

(1) Partijen verbinden zich om, indien tussen hen een verschil van mening bestaat met betrekking tot de interpretatie, de naleving of het toepasselijk zijn van de CAO, te trachten in overleg tot overeenstemming te komen.

(2) Wanneer één der partijen tijdens het in punt 1 bedoelde overleg meent, dat zulk een overeenstemming niet te bereiken is, kan zij per aangetekend schrijven dan wel schriftelijk met ontvangstbevestiging aan de wederpartij mededelen, dat zij een geschil aanwezig acht hetwelk zij aan arbitrage wenst te onderwerpen.

(3) Binnen 3 dagen na ontvangst van de in punt 2 genoemde kennisgeving zullen partijen in overleg treden over de vorming van een scheidsgerecht. Partijen behouden hun bevoegdheid een voorziening bij voorraad in kort geding te vragen van de president van de bevoegde rechtbank; zij zien evenwel af van het instellen van hoger beroep en cassatie tegen ‘s presidenten uitspraak; cassatie in het belang der wet blijft toegelaten.

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

b. Indien binnen 4 weken (of zo veel later als partijen overeenkomen) na het verstrijken van de in punt 3 genoemde termijn van 3 dagen partijen geen overeenstemming hebben bereikt over de samenstelling van een scheidsgerecht, zal een scheidsgerecht worden gevormd van 5 leden die als volgt worden benoemd:

1. Op verzoek van de meest gerede partij benoemt de President van de Rechtbank te Amsterdam 3 leden, een 4e lid onder de ontbindende voorwaarde dat de benoeming van dat lid vervalt indien de KLM een arbiter benoemt overeenkomstig punt 4.b.2, en een 5e lid onder de ontbindende voorwaarde dat de benoeming van dat lid vervalt indien de werknemersorganisaties een arbiter benoemt overeenkomstig punt 4.b.2.

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

2. Binnen 1 week na verzending van bovengenoemd afschrift van het verzoek aan de President kan ieder van beide partijen 1 lid benoemen, waarvan kennis wordt gegeven aan de wederpartij alsmede aan voornoemde President.

(5) 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 één 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 naar billijkheid en doen, indien het scheidsgerecht uit meer dan 1 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 artt. 4 en 5 van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst dient te geschieden.

Indien tussen de KLM en de werknemersorganisaties een geschil bestaat met betrekking tot een onderwerp, dat in de andere CAO(‘s) gelijk of gelijkwaardig is geregeld, zullen de KLM en de werknemersorganisaties de bij de andere CAO(‘s) betrokken werknemersorganisatie(s) inlichten.

4. Verplichtingen van de KLM als partij

Art. 4.1 Uitreiking CAO

KLM verbindt zich tot het digitaal ter beschikking stellen van de CAO en zal desgevraagd aan de werknemer een exemplaar van de CAO uitreiken.

Art. 4.2 Vacatures

Bij de vervulling van vacatures zullen bij gelijke geschiktheid, dit ter beoordeling van de KLM, reeds in dienst zijnde personeelsleden voorrang genieten boven anderen, e.e.a. met inachtneming van Bijlage 6.

Art. 4.3 Boventalligheid

(1) De KLM verbindt zich geen beslissing te nemen ter zake van boventalligheid van cabinepersoneel dan na overleg met de werknemersorganisaties.
Onverkort de wettelijke rechten van de ondernemingsraad, zal in eerste instantie de werknemersorganisaties hierin als het advies-uitbrengend orgaan worden beschouwd.

(2) Indien naar het oordeel van de KLM tot beëindiging van de arbeidsovereenomst wegens boventalligheid moet worden overgegaan, zal dit plaatsvinden op de voorwaarden zoals vastgelegd in het door de KLM en werknemersorganisaties overeengekomen Sociaal Plan Cabine 2020, zie Bijlage 19.

(3) Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens boventalligheid zal de diensttijd bepalend zijn en het gehele cabinepersoneel als één groep worden beschouwd.

Art. 4.4 Verrichting werkzaamheden bij arbeidsconflicten

(1) a. De KLM 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 in overleg met de werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt.

b. Indien echter deze werkzaamheden door de werknemers van de andere werkgever ten behoeve van de KLM werden verricht, is de werknemer, zo hem zulks wordt opgedragen, gehouden deze werkzaamheden, mits buiten het bedrijf van bedoelde andere werkgever, te verrichten.

Met “buiten het bedrijf van bedoelde andere werkgever” wordt bedoeld: niet aan boord van bij die werkgever in gebruik zijnde vliegtuigen.

(2) De KLM verbindt zich de werknemer geen werkzaamheden te doen overnemen, die niet meer worden verricht of stagneren ten gevolge van een arbeidsconflict bij de KLM, dan nadat hieromtrent in overleg met de werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt.
De KLM is niet verplicht dit overleg te plegen, indien tussen de KLM en de werknemers-organisaties een georganiseerd arbeidsconflict bestaat.

(3) De KLM verbindt zich geen extra of afwijkende werkzaamheden te doen verrichten, die arbeidsconflicten bij andere luchtvaartmaatschappijen kunnen beïnvloeden, dan nadat hierover in overleg met de werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt.

Van een arbeidsconflict in de zin van dit artikel is sprake, indien het z.g. besmet werk betreft.

Art. 4.5 Personeel van derden

De KLM verbindt zich niet over te gaan tot het tewerkstellen van cabinepersoneel van derden, niet zijnde luchtvaartmaatschappijen, zonder dat daarover met de werknemers-organisaties overeenstemming is bereikt.

Art. 4.6 Interchange

De KLM zal, voor zover tijdig te voorzien, niet tot interchange overgaan, alvorens hierover met de werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt.
Niet tijdig voorzienbare gevallen van interchange zullen door de KLM achteraf ten overstaan van de werknemersorganisaties schriftelijk worden gemotiveerd.
De KLM zal na afloop van elke zomer- resp. winterdienst aan de werknemersorganisaties een overzicht verschaffen van alle in die zomer- resp. winterdienst uitgevoerde interchange operaties, alsmede van de in de komende zomer- resp. winterdienst reeds bekende inter-change operaties.
werknemersorganisaties behoudt zich het recht voor op grond van de motiveringen en/of de omvang van de onvoorzienbare gevallen van interchange gedurende de looptijd van de CAO op dit artikel terug te komen.

Art. 4.7 B737 productie

De KLM zal de B737 productie niet laten uitvoeren door KLC-cabinepersoneel anders dan met instemming van de werknemersorganisaties.

Art. 4.8 Geneeskundig onderzoek bij indiensttreding

De KLM zal niet overgaan tot het in dienst nemen van werknemers dan nadat deze daar-toe medisch geschikt zijn bevonden.

Art. 4.9 Periodieke informatie over investeringsprogramma

KLM committeert zich om de besparingen die voortvloeien uit deze cao-afspraken te herinvesteren in KLM waaronder haar vloot en daarmee in de toekomst van KLM in het algemeen en de werkgelegenheid van het cabinepersoneel in het bijzonder. In verband hiermee zal de werknemersorganisaties op Directie/EXCOM-niveau periodiek (minimaal 2 maal per jaar) worden geïn-formeerd over het investeringsprogramma.

5. De dienstbetrekking

Art. 5.1 De individuele arbeidsovereenkomst

Bij indiensttreding en verlenging van de arbeidsovereenkomst wordt de dienstbetrekking tussen de KLM en de werknemer vastgelegd in een individuele arbeidsovereenkomst volgens één der modellen in Bijlage 1. Omzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt door de KLM aan de werknemer uiterlijk 1 maand voor afloop van de bepaalde tijdstermijn schriftelijk bevestigd.

Art. 5.2 Aanvang dienstbetrekking

(1) De dienstbetrekking vangt aan op de met de werknemer overeengekomen datum.

(2) a. De diensttijd wordt gerekend vanaf de datum van laatste indiensttreding van de werknemer, tenzij in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties of ingevolge de CAO anders wordt/is bepaald.

b. Van de datum van laatste indiensttreding wordt in ieder geval afgeweken t.a.v.

1. werknemers wier overgang van een ander dienstverband met de KLM naar deze CAO (nagenoeg) aansluitend plaatsvindt of wier vorig dienstverband met de KLM onder deze CAO (nagenoeg) aansluit.

Met “nagenoeg aansluitend” wordt bedoeld een interval van maximaal drie maanden.

2. werknemers wier vorig dienstverband met de KLM wegens overtolligheid of arbeidsongeschiktheid werd beëindigd.

3. werknemers wier overgang van een dienstverband bij KLC vallend onder de CAO voor KLC Cabinepersoneel aansluitend plaatsvindt conform het bepaalde in art. 10.11.

Een dergelijke afwijking wordt vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.

Het vorenstaande laat onverlet dat een interval van 6 maanden zal worden gehanteerd indien wettelijke bepalingen dat vereisen (ketenbepaling art. 668a BW en daarmee samenhangende geldende diensttijd bij afspiegeling). Voor werknemers in dienst voor 1 juli 2015 geldt een interval van maximaal 3 maanden.

Art. 5.3 Duur van de arbeidsovereenkomst

(1) De arbeidsovereenkomst tussen de KLM en de werknemer wordt - met inachtneming van een proeftijd van 2 maanden - aangegaan voor onbepaalde tijd.

(2) a. In afwijking van punt 1 kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd - met inachtneming van een proeftijd van 2 maanden - worden aangegaan.

b. Indien KLM een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wil aangaan die langer dan 1 jaar duurt, zal zij in overleg treden met werknemersorganisaties.

c. Tevens zal KLM met werknemersorganisaties in overleg treden, indien KLM met dezelfde werknemer (nagenoeg) aansluitend opnieuw een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wil aangaan.

d. Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met dezelfde werknemer, die elkaar niet (nagenoeg) aansluitend opvolgen, geldt het volgende. KLM kan 2 maal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur van ieder maximaal 1 jaar aangaan zonder in overleg met werknemersorganisaties te treden.

Voor volgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zal KLM telkens met werknemersorganisaties in overleg treden. Hierbij geldt als uitgangspunt het aangaan van een onbepaalde tijd contract, tenzij de economische omstandigheden opnieuw een bepaalde tijd contract voor KLM wenselijk maken.

e. Met “(nagenoeg) aansluitend” wordt bedoeld een interval van maximaal 6 maanden.

f. Op een arbeidsovereenkomst voor 1 jaar of korter zijn de artt. 4.3.3, 5.3.1, 5.4.1, 5.6, 6.14.3, 9.1.2, 9.1.3, 9.3, 9.5, 10.11 en 10.14 alsmede de Bijlagen 6 (punt 6), 6a en 15 niet van toepassing.

(3) De KLM verbindt zich de dienstbetrekking met de werknemer, die als zodanig in dienst blijft tot zijn 60e verjaardag, aansluitend voort te zetten tot zijn AOW-leeftijd, indien de werknemer daartoe tenminste 4 maanden vóór eerstbedoelde datum schriftelijk een verzoek doet bij KLM. Dit verzoek kan niet worden herroepen.

(4) Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd, anders dan bedoeld in de punten 2 en 3, wordt - met inachtneming van proeftijd van 2 maanden - niet aangegaan dan nadat de KLM en de werknemersorganisaties hieromtrent in overleg overeenstemming hebben bereikt, waarbij van de CAO kan worden afgeweken.

Art. 5.4 Einde arbeidsovereenkomst

(1) Behalve op de in de wet geregelde of uit de wet voortvloeiende wijzen van beëindiging neemt de arbeidsovereenkomst in ieder geval een einde zonder dat daartoe opzegging is vereist:

a. met ingang van de 60e verjaardag.-;

b. met ingang van de AOW-leeftijd, indien uitvoering wordt gegeven aan art. 5.3.3 ;

c. op de datum waarop de werknemer zijn recht op ouderdomspensioen (ten laste van het Pensioenfonds) geldend maakt;

Een werknemer die in aanmerking wenst te komen voor vrijwillige pensionering vóór zijn 60e verjaardagdient ten minste 4 maanden vóór de gewenste datum schriftelijk de wens daartoe te kennen te geven; deze kennisgeving kan niet worden herroepen.

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

(3) Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en een voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigen door het verstrijken van de termijn, waarvoor de betreffende arbeidsovereenkomst werd aangegaan, zonder dat daartoe voorafgaande opzegging is vereist.

Art. 5.5 Lokale werknemers

De KLM verbindt zich geen lokale werknemers in dienst te nemen dan nadat de KLM en de werknemersorganisaties hieromtrent in overleg overeenstemming hebben bereikt, waarbij van de CAO kan worden afgeweken.

Art. 5.6 (Her)plaatsing bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

(1) Met inachtneming van de wettelijke verplichtingen ten aanzien van reïntegratie verbindt de KLM zich de werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid niet (volledig) in staat is zijn werkzaamheden te verrichten in overleg met betrokkene zijn eigen danwel andere passende functie (eventueel in een verminderd productiepercentage) aan te bieden waarbij rekening gehouden zal worden met enerzijds zijn geschiktheid en opleiding en anderzijds de reële mogelijkheden tot herplaatsing in het arbeidsproces.

(2) De KLM verbindt zich de ex-werknemer, aan wie arbeidsongeschiktheidspensioen door het Cabine Pensioenfonds werd toegekend, indien het arbeidsongeschiktheids-pensioen wegens beëindiging van de arbeidsongeschiktheid vervalt, zijn oude functie aan te bieden of - indien dit in overleg met de werknemersorganisaties redelijkerwijs niet mogelijk blijkt - een andere functie aan te bieden, waarbij rekening gehouden zal worden met zijn geschiktheid en opleiding.

(3) De procedure bij niet voldoen aan de geschiktheidseisen is opgenomen in Bijlage 6a.

Art. 5.7 Loopbaan en tewerkstelling

De loopbaan en de tewerkstelling van de werknemer zal plaatsvinden volgens Bijlage 6.

Art. 5.8 Wijziging productiepercentage en deeltijdpensioen

a. Wijziging productiepercentage

1. De werknemer kan een verminderde productie van 50%, 66 2/3% of 80% gaan leveren, mits hij als lid van het KLM cabinepersoneel ten minste 26 weken in actieve dienst bij de KLM heeft doorgebracht en in deze periode 300 vlieguren heeft gemaakt.
   Hierna kan de werknemer ook een verzoek indienen voor vermeerdering van zijn productiepercentage.

2. Aan de hand van de productieontwikkeling, opleidingscapaciteit en beheers-baarheid bepaalt de KLM wekelijks per functie de ruimte beschikbaar voor wijziging van productiepercentages. De ingangsdatum ligt tenminste 2 maanden na het verzoek indien de beschikbare vastgestelde ruimte voldoende is. Indien de vraag de beschikbare vastgestelde ruimte overstijgt en/of bij zwaarwegende bedrijfsbelangen kunnen verzoeken worden afgewezen.

3. Het verzoek voor wijziging kan op elk moment door de werknemer worden ingediend met dien verstande dat een nieuw verzoek niet eerder dan 1 jaar na ingang van het laatste verzoek kan worden ingediend. De overgang naar een gewijzigd productiepercentage geschiedt op de aanvangsdatum op volgorde van binnenkomst van het verzoek.
   In geval van een verzoek tot vermeerdering kan van de termijn van 1 jaar worden afgeweken.

4. Bij promotie wordt de gewijzigde productie gehandhaafd, tenzij betrokkene vóór de promotiedatum schriftelijk afziet van een gewijzigde productie.

5. In geval van verminderde productie gelden afwijkende voorwaarden, zoals vermeld in Bijlage 16.

b. Deeltijdpensioen

De werknemer die verzoekt om in deeltijd te gaan werken, kan dit verzoek combineren met een verzoek tot deeltijdpensioen. De werknemer die in deeltijd werkzaam is, kan de KLM verzoeken zijn pensioen gedeeltelijk te laten ingaan en wel voor het gedeelte van het oorspronkelijke contractpercentage dat de werknemer niet meer werkt. Deeltijd-pensioen kan op zijn vroegst ingaan op de eerste dag van de maand waarin de 50-ste verjaardag van de werknemer valt, conform het op hem van toepassing zijnde reglement. Een werknemer die voor deze vervroegde pensionering in aanmerking wenst te komen, doet dit verzoek tenminste 4 maandenvoor de gewenste pensioeningangsdatum. Indien zich bijzondere omstandigheden voordoen, kan de KLM na overleg met de werknemer een door deze gewenste vervroegde ingangsdatum van (een deel van) het pensioen tot een later tijdstip uitstellen.

In geval van combinatie van deeltijd met deeltijdpensioen mag de som van het deeltijdpercentage en het percentage deeltijdpensioen het oorspronkelijke contact-percentage niet overschrijden.

c. Tot 1 januari 2024

Deeltijdregeling voorafgaand aan pensioen
In het kader van duurzame inzetbaarheid geldt de volgende deeltijdregeling voorafgaand aan pensioen.

Permanente deeltijdregeling
De werknemer kan vanaf 10 jaar voorafgaande aan de op hem van toepassing zijnde AOW-leeftijd, gebruik maken van de permanente regeling voorafgaand aan pensioen. Na gebruikmaking van de regeling geldt de verplichting om aansluitend met (vroeg) pensioen te gaan.

De uitwerking en voorwaarden van de deeltijdregeling is gepubliceerd op de KLM-Portal ('Uit-werkingsdocument deeltijd voorafgaand aan pensioen Cabine').

M.i.v. 1 januari 2024
Deeltijdregelingen voorafgaand aan pensioen
In het kader van duurzame inzetbaarheid gelden de volgende deeltijdregelingen voorafgaand aan pensioen.

a. **Permanente deeltijdregeling ("80-80-100 regeling")**
De werknemer kan vanaf 10 jaar voorafgaande aan de op hem van toepassing zijnde AOW-leeftijd, gebruik maken van de permanente regeling voorafgaand aan pensioen.

b. **Tijdelijke deeltijdregeling ("80-90-100 regeling")**
De werknemer die op 1 januari 2024 60 jaar of ouder is, kan gebruik maken van de tijdelijke regeling voorafgaand aan pensioen voor een periode van maximaal vijf jaar. Indien hiervoor wordt gekozen vervalt voor de werknemer de 'Extra vrije tijd voor oudere werknemers' (Bijlage 4A) en worden zijn jaarlijkse vakantierechten met 2 kalenderdagen teruggebacht.

Na gebruikmaking van regeling (a) en/of (b) geldt de verplichting om aansluitend met (vroeg)pensioen te gaan.
De laatste 3 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd kan in plaats van de 80-90-100 gebruik worden gemaakt van de TRVU-regeling (art. 5.10).

De uitwerking en voorwaarden van beide deeltijdregelingen (a) en (b) zijn gepubliceerd op de KLM-Portal ('Uitwerkingsdocument deeltijd voorafgaand aan pensioen Cabine' d.d. 26 april 2018 is (voorzover hierboven niet anders is bepaald) onverkort van toepassing.

Art. 5.9 Regeling bij zwangerschap

Voor de werknemer, die zwanger is, geldt de regeling zoals vermeld in Bijlage 17.

Art. 5.10 Tijdelijke Regeling Vervroegde Uittreding (TRVU)

De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die in de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025 tenminste 6 maanden en maximaal 36 maanden (naar bo-ven afgerond) van de voor hem geldende AOW-leeftijd is verwijderd, kan onder voorwaarden gebruik maken van de tijdelijke regeling vervroegde uittreding. De werknemer die van de rege-ling gebruik maakt, ontvangt bij uitdiensttreding een eenmalige bruto vergoeding ter hoogte van het bedrag van de AOW voor alleenstaanden per maand (2021: €1.847 bruto) voor elke maand, dat het dienstverband eerder dan de op de werknemer van toepassing zijnde AOW-leeftijd wordt beeindigd (afgerond naar boven) met een maximum van 36 maanden. De vergoeding wordt vastgesteld naar rato van het tewerkstellingspercentage.

De uitwerking en voorwaarden van de tijdelijke regeling vervroegde uittreding zijn gepubliceerd op de KLM-Portal (https://myklm.klm.com/nl/web/human-resources/regeling-vervroegde-uittreding).

Art. 5.11 Overgang KLC-cabinepersoneel naar KLM

(1) Overgang van KLC-cabinepersoneel op basis van de daarvoor geldende afspraken geschiedt bij aanvang van de KLM-basistraining o.b.v. een arbeidsovereenkomst conform art. 5.3.(1). Bij de vaststelling van het salaris wordt rekening gehouden met de diensttijd bij KLC. De salaris in-schaling vindt plaats overeenkomstig het bepaalde in punt (5) van Bijlage 2B.

(2) De diensttijd bij KLC wordt op grond van art. 5.2.(2)a meegerekend bij de bepaling van de jaarlijkse salarisverhoging, de plaats op de CA-volgordelijst (vanaf productiedatum) en de dag van het 25-jarig dienstjubileum.

Hiertoe wordt in de arbeidsovereenkomst een artikel toegevoegd luidende: "De tijd doorgebracht in dienst van KLC van … tot … zal meetellen voor de bepaling van de diensttijd als bedoeld in art. 5.2.(2)a van de cao".

6. Verplichtingen samenhangende met de dienstbetrekking

Art. 6.1 Gedrag

(1) De werknemer zal in dienst en - voor zover dit redelijkerwijs van hem kan worden verlangd - ook buiten dienst zo veel mogelijk de belangen van de KLM behartigen en bevorderen.
Voorts zal de werknemer zich zodanig gedragen, dat de goede naam van de KLM en haar werknemers niet wordt geschaad en dat vermenging van KLM- en privé-belangen wordt vermeden.

(2) De werknemer dient zich te onthouden van gedrag gebaseerd op ras, nationaliteit, geslacht, seksuele omgang, seksuele geaardheid, godsdienst of levensovertuiging, dat door zijn aard afbreuk doet aan de waardigheid van de mens in de werkomgeving en dat door degene(n), die dit gedrag direct ondervindt(en), uitdrukkelijk als ongewenst of krenkend is bestempeld.

Art. 6.2 Handboeken en voorschriften

De werknemer is gehouden zich op de hoogte te stellen en te blijven van de in de hem verstrekte handboeken en voorschriften gegeven instructies, voor zover deze voor hem van belang zijn, en deze instructies op te volgen.
De instructies zullen de functie van de voor de inhoud verantwoordelijke functionaris vermelden.

Art. 6.3 Geheimhouding

(1) De werknemer is verplicht tot geheimhouding van al hetgeen waarvan hij in verband met zijn dienstbetrekking bij de KLM kennis heeft gekregen, voor zover hij redelijkerwijze kan veronderstellen dat kennisneming daarvan door derden het belang van de KLM en/of haar werknemers kan schaden.

(2) Deze verplichting blijft van kracht na het einde van de dienstbetrekking.

(3) De verplichting tot geheimhouding geldt niet voor mededelingen betreffende zijn dienstbetrekking aan de werknemersorganisaties en aan zijn medische en rechtskundige adviseurs, mits deze mededelingen kunnen worden gezien als te behoren tot de normale communicatie met medische of rechtskundige adviseurs c.q. tussen een werknemersorganisatie en haar leden ten dienste van een doelmatige belangenbehartiging door die organisatie.

Art. 6.4 Alcohol en drugs

(1) Het is de werknemer verboden gedurende de periode dat hij werkzaamheden dient te verrichten (in geval van vluchtopdrachten: tussen aan- en afmelding, als werkend bemanningslid), gedurende een reservedienst en wanneer hij het door de KLM voorgeschreven uniform in publieke of voor publiek toegankelijke ruimtes draagt, alcohol en/of drugs, in welke vorm dan ook, te gebruiken dan wel onder invloed te verkeren van alcohol of drugs (v.w.b. deze laatste alléén bij wet verboden middelen), dan wel drugs bij zich te dragen.

(2) Het is de werknemer verboden alcohol te gebruiken binnen 10 uur vóór de aanvang van een vlucht waarvoor hij als werkend bemanningslid is ingedeeld, dan wel binnen 10 uur vóór de aanvang van een reservedienst.

(3) Overmatig gebruik van alcohol is de werknemer verboden binnen 24 uur vóór de aanvang van een vlucht waarvoor hij als werkend bemanningslid is ingedeeld, dan wel binnen 24 uur vóór de aanvang van een reservedienst.

Art. 6.5 Aansprakelijkheid

(1) Van KLM voor zaken van werknemer

a. De KLM is niet aansprakelijk voor beschadiging of vermissing van zaken, welke het eigendom zijn van de werknemer, bij hem in gebruik zijn of onder hem berusten, e.e.a. behoudens punt 1b.

b. Behoudens t.a.v. schade aan een de werknemer toebehorend of bij hem in gebruik zijnd voertuig, zal aan de werknemer een schadevergoeding worden toegekend, indien hij aantoont dat beschadiging of vermissing van zaken als bedoeld in punt 1a het gevolg is van de dienstuitvoering en de beschadigde of vermiste zaken zaken zijn, waarvan het redelijk geacht wordt dat de werknemer deze bij zich heeft, e.e.a. onder voorwaarde dat de werknemer:

1. het redelijkerwijs mogelijke heeft gedaan om beschadiging of vermissing te voorkomen;

2. de beschadiging of vermissing heeft gemeld op de voorgeschreven wijze;

3. eventuele aanspraken op vergoeding jegens derden aan de KLM 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 voor zover zulks redelijkerwijs van de werknemer kan worden verlangd;

4. de originele aankoopnota of reparatienota overlegt voor zover zulks naar het oordeel van de KLM in redelijkheid van hem kan worden verlangd.

Voor de toepassing van dit artikel wordt de tijd, die wordt doorgebracht buiten de standplaats in opdracht van de KLM en gedurende welke geen dienst wordt verricht, geacht te behoren tot de dienstuitvoering.
Schade aan de auto wordt slechts vergoed, indien de werknemer de uitdrukkelijke opdracht had van deze auto gebruik te maken en bij het toekennen van een vergoeding voor het gebruik van de auto de vergoeding van schade niet uitdrukkelijk door de KLM is uitgesloten.

c. Voor noodzakelijke aanschaffing van zaken in verband met tijdens dienstuitvoering buiten de standplaats (evt. tijdelijk) vermiste bagage zal een vergoeding worden toegekend, waarmee bij de eventuele schadevergoeding genoemd in punt 1b rekening zal worden gehouden.

d. De werknemer draagt bij de betaling van de schadevergoeding de vermiste zaken in eigendom aan de KLM over.

Vermiste zaken die worden teruggevonden nadat schadevergoeding is uitbetaald, zullen door de KLM desgewenst aan de werknemer in eigendom worden overgedragen na terugbetaling van de schadevergoeding, e.e.a. voor zover de KLM die zaken nog in eigendom heeft.

e. Schadevergoeding als bedoeld in punt 1b vindt plaats op basis van reparatiekosten c.q. vervangingswaarde onder toepassing van afschrijving. Schadevergoeding vindt slechts plaats voor zover de aldus berekende schade een bedrag van € 11,34 per gebeurtenis te boven gaat.
In geval van tijdelijk vermiste bagage, zoals bedoeld in punt 1c, bedraagt de schadevergoeding de helft van de nieuwprijs van redelijkerwijs benodigde en aangekochte vervangende kledingstukken en toiletartikelen.

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

(2) Van werknemer tegenover KLM

De werknemer is niet aansprakelijk voor schade aan respectievelijk vermissing van hem door de KLM in gebruik of bewaring gegeven zaken, mits de schade respectievelijk vermissing op de voorgeschreven wijze is gemeld, tenzij de schade een gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

(3) Van werknemer tegenover derden

In verband met de mogelijke aansprakelijkheid van de KLM jegens derden is de werknemer gehouden de KLM onverwijld volledig in te lichten omtrent schade en/of letsel die bij de uitoefening van de dienstbetrekking is ontstaan en ook overigens alle ter zake gevraagde medewerking te verlenen.

Schade aan de auto wordt slechts vergoed, indien de werknemer de uitdrukkelijke opdracht had van deze auto gebruik te maken en bij het toekennen van een vergoeding voor het gebruik van de auto de vergoeding van schade niet uitdrukkelijk door de KLM is uitgesloten.

Art. 6.6 Personeelsgegevens

De werknemer is gehouden de KLM onverwijld in kennis te stellen van elke wijziging van zijn burgerlijke staat, gezinssamenstelling, huisadres, telefoonnummer, adres van degene die in geval van nood moet worden ingelicht en militaire status e.d., alsmede beëindiging van een door de KLM erkend samenlevingsverband, het niet meer voldoen aan de voorwaarden gesteld aan erkenning van een kind als bedoeld in art. 1.6.e en het hebben ingediend van een aanvraag tot verandering van zijn nationaliteit.

Art. 6.7 Onderzoek kleding en bagage

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

Art. 6.8 Legitimatie

(1) De werknemer is gehouden op luchthavens alsmede op terreinen, in gebouwen en in voertuigen, in gebruik bij de KLM, de hem uitgereikte legitimatiekaart (KLM ID), welke eigendom is van de KLM, bij zich te dragen en op verzoek te tonen aan met controle belaste en zich als zodanig te legitimeren functionarissen. Tevens is de werknemer gehouden zijn legitimatiekaart (KLM ID) zichtbaar te dragen, indien de KLM dit voor bepaalde terreinen en gebouwen voorschrijft.
Bij vermissing dient de werknemer zich van een nieuwe legitimatiekaart (KLM ID) te voorzien, welke in afwijking van art. 6.5.2 verkrijgbaar is tegen betaling van € 22,69.

(2) De werknemer is gehouden tijdens de dienstuitvoering de daarvoor door de KLM voorgeschreven documenten bij zich te dragen en op verzoek van de bevoegde instanties te tonen.

Voor de benodigde visa worden de kosten vergoed door de KLM en wordt ter compensatie voor het verkrijgen van de visa 0,25 CL dag en 0,25 KL dag bijgeschreven op desbetreffende rekeningen courant conform Bijlage 5 resp. 5A.

Art. 6.9 Dienst- en uniformkleding

De werknemer is gehouden de door de KLM voorgeschreven dienst- en uniformkleding en andere uitrustingsstukken op de voorgeschreven wijze te dragen en te onderhouden. De uitvoering van dit artikel wordt nader geregeld in Bijlage 11 en de uniformvoorschriften.

Art. 6.10 Gebruik KLM-zaken

(1) De werknemer is verantwoordelijk voor de juiste behandeling van de hem door de KLM in gebruik of bewaring gegeven zaken.

(2) Het is hem niet toegestaan zonder toestemming, door of vanwege de KLM gegeven, enige aan de KLM toebehorende zaak voor een ander doel dan waarvoor het bestemd is of te eigen behoeve te gebruiken.

(3) De werknemer is gehouden de hem door de KLM in gebruik of bewaring gegeven zaken onverwijld aan de KLM terug te geven, indien de KLM hem dit opdraagt, en eigener beweging bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

De werknemer is aan de KLM een virtuele borgsom verschuldigd voor alle KLM-eigendommen. Indien de ter beschikking gestelde zaken niet voor het einde van de arbeidsovereenkomst worden teruggegeven, wordt de virtuele borg (d.w.z. een reëel bedrag) op de eindafrekening ingehouden.

KLM draagt zorg voor een zorgvuldige administratieve vastlegging van de in bruikleen gegeven KLM-eigendommen.

Art. 6.11 Bekendmaking enz. op KLM-terreinen

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 de KLM, of aldaar intekenlijsten te doen circuleren, vergaderingen te beleggen, inzamelingen te houden of handel te drijven zonder voorafgaande toestemming van de KLM.

Art. 6.12 Verrichting werkzaamheden

De werknemer is gehouden zijn werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten.

Art. 6.13 Vliegmedisch en geneeskundig onderzoek

(1) De werknemer is gehouden zich te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek door een door de KLM aan te wijzen arts, bedrijfsgeneeskundige of verzekeringsgeneeskundige in verband met de vliegmedische geschiktheid.

Een vliegmedische keuring (medical assessment) is een periodiek onderzoek conform EASA-regelgeving tijdens het dienstverband naar de lichamelijke en/of psychische gesteldheid van de werknemer gerelateerd aan de functie in verband met de veiligheid in het luchtverkeer.

(2) De KLM is gehouden de werknemer, die zich overeenkomstig punt 1 heeft onderworpen aan een geneeskundig onderzoek, zo mogelijk binnen 10 dagen na het onderzoek schriftelijk van medische zijde in te lichten omtrent de bevindingen.

(3) Indien de werknemer niet kan instemmen met de uitslag van een geneeskundig onderzoek en deze uitslag van invloed is op zijn dienstbetrekking bij de KLM, heeft hij het recht binnen 4 weken, nadat hij kennis heeft gekregen van de uitslag, om een nieuw onderzoek te verzoeken.

(4) Na een zodanig verzoek zal zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 4 weken, een commissie worden geformeerd bestaande uit 3 geneeskundigen, te weten één aangewezen door de KLM, één aangewezen door de werknemer en één door deze beide geneeskundigen.
Deze commissie doet zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 6 weken nadat zij is geformeerd, bij meerderheid van stemmen een bindende uitspraak.

(5) De kosten van de in dit artikel bedoelde onderzoeken zijn voor rekening van de KLM.

Art. 6.14 Militaire dienst

(1) De werknemer, die een oproep voor het vervullen van de militaire dienstplicht ontvangt, dient de KLM hiervan onverwijld in kennis te stellen.
De werknemer wordt gedurende de periode dat hij in militaire dienst verblijft, non-activiteit verleend.

(2) Opleiding en Oefening

a. Gedurende de non-activiteit heeft de werknemer geen recht op enige tegemoetkoming of uitkering van welke aard ook vanwege de KLM; evenmin worden vakantierechten toegekend, e.e.a. tenzij in overleg met de werknemersorganisaties anders wordt overeengekomen.

b. Gedurende de non-activiteit zijn de art. 6.2, 6.9, 6.12, 9.1, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.8, 10.9 en 10.10 niet van toepassing.

c. De werknemer aan wie non-activiteit is verleend, is gehouden ten minste 14 dagen vóór ingang van groot c.q. klein verlof de KLM te verwittigen van zijn voornemen al dan niet weer in actieve dienst van de KLM te treden.

(3) Herhalingsoefeningen

a. Tijdens de non-activiteit zal de KLM de werknemer een uitkering toekennen voor zover het militair inkomen (incl. inkomstenvergoeding) lager is dan het laatst genoten KLM-salaris, mits de werknemer zijn rechten jegens de overheid geldend heeft gemaakt.
b. Gedurende de non-activiteit zijn de art. 6.2, 6.9, 6.12, 9.2, 10.1 en 10.8 niet van toepassing.
c. De hierboven genoemde regeling is slechts van toepassing, indien en voor zover het verblijf in militaire dienst niet het gevolg is van het toedoen van de werknemer c.q. het militaire inkomen (incl. inkomstenvergoeding) niet is verminderd als gevolg van het toedoen van de werknemer.

Indien herhalingsoefeningen van buitenlandse werknemers langer dan in totaal 3 maanden duren, behoudt de KLM zich het recht voor deze zaak in het overleg met de werknemersorganisaties aan de orde te stellen.

Art. 6.15 Dienstneming Vrijwillige Brandweer e.d.

Het aangaan van een vrijwillige verbintenis bij de Vrijwillige Brandweer, Nationale Reserve, Reserve Politie of dergelijke organisaties, waar een verplichte opkomst tot de mogelijkheden behoort, is de werknemer niet toegestaan dan na toestemming van de KLM.

Art. 6.16 Nevenfuncties in KLM-verband

(1) Indien de werknemer op basis van vrijwilligheid een nevenfunctie binnen de KLM aanvaardt, kan hij, voor zover dit voor de uitoefening van deze nevenfunctie noodzakelijk is en uitsluitend voor zover zulks op deze nevenfunctie betrekking heeft, van de CAO afwijkende en/of de CAO aanvullende voorwaarden met de KLM overeenkomen.

(2) De vervulling van een nevenfunctie, als bedoeld in punt 1, mag de taakuitvoering in de functie niet schaden.

Art. 6.17 Nevenarbeid en –inkomsten

(1) Het is de werknemer niet toegestaan, naast zijn werkzaamheden bij de KLM, andere werkzaamheden te verrichten of handel te drijven, indien de KLM daarvan nadeel kan ondervinden. Daaronder worden mede begrepen werkzaamheden die kunnen leiden tot overschrijding van de in de Arbeidstijdenwet omschreven normen ter zake van de werk- en rusttijden.

(2) Het is de werknemer voorts niet toegestaan zonder toestemming van de KLM werkzaamheden te verrichten ten behoeve van andere bedrijven of instellingen, werkzaam op het gebied van het luchtvervoer.

(3) In verband met de punten (1) en (2) is de werknemer gehouden om eventuele, betaalde werkzaamheden (inclusief werk- en rusttijden) bij een andere werkgever dan KLM te melden via de KLM-Portal.

(4) Het is de werknemer niet toegestaan fooien en, zonder toestemming van de KLM, geschenken of gunsten van KLM-klanten of -relaties te aanvaarden.
Deze bepaling geldt niet, indien weigering van een fooi, geschenk of gunst zou kunnen leiden tot schade aan de betrekkingen van de KLM met de klant of relatie.

(5) Het is de werknemer, behoudens met toestemming van de KLM, niet geoorloofd rechtstreeks of zijdelings materieel belang te hebben bij werken en aanbestedingen van de KLM bij derden en leveranties aan de KLM door derden, noch geschenken, provisie of commissie op enigerlei wijze in verband staande met deze werken, aanbestedingen of leveranties te aanvaarden.

(6) Het is de werknemer niet dan met toestemming van de KLM toegestaan reclame te maken of mede te werken aan reclame voor andere bedrijven of instellingen en/of derzelver producten of doelstellingen, indien hierbij op enigerlei wijze verband met de KLM of de dienstbetrekking van de werknemer aanwezig is, behoudens art. 3.3.

(7) De werknemer die zodanige belangen heeft in of bij andere bedrijven of instellingen dat vermenging van die belangen met de belangen van de KLM zou kunnen plaatsvinden, is gehouden de aard van die belangen schriftelijk ter kennis van de KLM te brengen.

Een dergelijke kennisgeving aan de KLM dient gericht te zijn aan het Algemeen Secretariaat.

Art. 6.18 Gevonden voorwerpen

De werknemer is gehouden voorwerpen die door hem worden gevonden op terreinen, in gebouwen of in vervoermiddelen, in gebruik bij de KLM, zo spoedig mogelijk in te leveren via de daarvoor geldende procedure zoals terug te vinden op de KLM-Portal.

Art. 6.19 Controlevoorschriften bij ziekte

(1) Toepassing

De Controlevoorschriften bij ziekte zijn van toepassing gedurende de eerste 104 weken van de arbeidsongeschiktheid, berekend volgens de normen van het BW.

(2) Overtreding

Bij overtreding van de Controlevoorschriften bij ziekte gedurende de eerste 104 weken van de arbeidsongeschikheid, is de KLM bevoegd de betaling krachtens Bijlage 7 te verminderen conform de Regeling Sanctiebeleid Overtreding Controlevoorschriften, en ook overigens de maatregelen te treffen die in bedoelde regeling zijn neergelegd.

Art. 6.20 Subsidieregelingen

Indien de KLM gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds, loopt de aanvraag via de StichtingSectorfonds Luchtvaart . De KLM verstrekt per aanvraag een bijdrage aan hetSectorfonds Luchtvaartteneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke co-financiering.

7. Plaats van de werkzaamheden

Art. 7.1 Standplaats

De standplaats van de werknemer is Schiphol, tenzij deze wordt gewijzigd overeenkomstig art. 7.3 c.q. 7.4 of wordt vastgesteld op basis van art. 5.5.

Art. 7.2 Stationering

(1) Stationering zal plaatsvinden op basis van vrijwilligheid; indien er niet voldoende vrijwilligers met de vereiste kwalificaties zijn, zal stationering bij aanwijzing geschieden, met dien verstande dat een werknemer niet meer dan éénmaal per jaar en niet langer dan 2 maanden aaneengesloten voor stationering zal worden aangewezen. E.e.a. geschiedt met inachtneming van de Bijlagen 5, 12, 13 en 14. Stationering zal slechts plaatsvinden ter uitvoering van KLM-vluchten, tenzij in overleg met de werknemersorganisaties anders wordt overeengekomen.

(2) De KLM is bereid daadwerkelijk en financieel mee te werken aan het zo veel mogelijk beperken van verplichte stationeringen, mits van de zijde van de werknemers-organisaties de nodige redelijkheid wordt betracht t.a.v. motiveringen in het betreffende omloopschema in relatie tot de eventuele extra kosten.

Art. 7.3 Uitzending

Indien de KLM uitzending zou overwegen, zal zij hiertoe niet overgaan dan nadat over de aanwijzing van de uit te zenden werknemers en de voor hen geldende voorwaarden in overleg met de werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt, waarbij van de CAO kan worden afgeweken.

Art. 7.4 Detachering

De KLM kan, nadat over de aard van de werkzaamheden en de voor de werknemer geldende voorwaarden in overleg met de werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt, waarbij van de CAO kan worden afgeweken, de werknemer, indien hij hiermee instemt, detacheren.

a. De instemming van de werknemer is niet vereist als hij tewerkgesteld is op basis van een ar-beidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

b. Indien de bedrijfseconomische omstandigheden daartoe aanleiding geven, zal detachering van de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet eerder plaats-vinden dan nadat KLM en werknemersorganisaties daartoe in overleg zijn getreden. In dat geval is instemming van de werknemer niet vereist.

8. Werk- en rusttijden

Art. 8.1 Werk- en rusttijden

(1) De uitgangspunten voor de regelingen met betrekking tot werk- en rusttijden zijn vastgelegd in Aanhangsel C behorende bij Bijlage 5.

(2) De werknemer wordt tewerkgesteld met inachtneming van de werk- en rusttijden-regeling zoals neergelegd in de Bijlagen 5, 5a en 5b.



9. Vakantie en verlof

Art. 9.1 Vakantie

(1) De werknemer heeft recht op vakantie, waarvan de duur mede wordt bepaald door functie, leeftijd en duur van de dienstbetrekking van de werknemer.

(2) Met het seizoengevoelig karakter van het bedrijf en de wensen van de werknemer met betrek-king tot de aanvangsdatum van zijn vakantie zal rekening worden gehouden.

(3) De werknemer heeft recht op toekenning van een deel van zijn vakantie gedurende de zomerperiode.

(4) Uitvoering gevend aan de punten 1, 2 en 3 zijn de vakantierechten van de werknemer vastgelegd in Bijlage 3.

Art. 9.2 Buitengewoon verlof

(1) Mede met inachtneming van de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof ter gelegenheid van bijzondere gebeurtenissen zoals geregeld in Bijlage 4.

(2) Werknemers van 50 jaar en ouder hebben recht op extra vrije tijd zoals geregeld in Bijlage 4A.

Indien de werknemer gebruik maakt van art. 5.8.(3)b (tijdelijke deeltijdregeling voorafgaand aan pensioen) vervalt zijn recht op extra vrije tijd.

Art. 9.3 Non-activiteit op verzoek van werknemer

(1) Indien en voor zover de dienstuitvoering het toelaat, kan de KLM aan de werknemer op diens verzoek eenmaal per kalenderjaar non-activiteit verlenen voor een aaneen-gesloten periode van ten minste 14 kalenderdagen.

T.a.v. werknemers die wegens zwaarwichtige omstandigheden non-activiteit wensen welke niet is beperkt tot eenmaal per kalenderjaar en/of minder omvat dan 14 kalenderdagen, kan de KLM van deze beperkingen afwijken. Hetzelfde geldt voor het deelnemen aan internationale sportevenementen, indien de werknemer daarbij Nederland vertegenwoordigt.
Non-activiteit op basis van Bijlage 17, punt 4 wordt niet meegerekend voor de beperking tot "eenmaal per kalenderjaar".

Aan werknemers, die willen deelnemen aan werkzaamheden in ontwikkelingslanden voor maximaal 2 jaar, kan non-activiteit worden verleend, indien en voor zover de dienstuitvoering dit toelaat.

In het kader van de bevordering van mobiliteit is de werknemer een sabbatical toegestaan van maximaal 2 jaar met behoud van senioriteit, indien en voor zover de dienstuitvoering dit toelaat.

(2) Gedurende non-activiteit zijn de artt. 6.2, 6.9, 6.12, 6.19, 8.1, 9.1, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.8, 10.12, 10.13, 10.16 en 10.18 alsmede de Bijlagen 2 t/m 5b, 7, 9, 11 en 16 niet van toepassing.
De werknemer dient aan te tonen dat hij zorg heeft gedragen voor adequate, aanvullende verzekeringen, voor zover dit noodzakelijk is in verband met de non-activiteit, en is gehouden de volledige voor de voortzetting van zijn deelnemer-schap van het Pensioenfonds eventueel verschuldigde pensioenpremie aan de KLM te betalen, e.e.a. tenzij tussen de KLM en de werknemer anders is overeengekomen; de bedoelde pensioenpremie wordt door de KLM afgedragen aan het Pensioenfonds.
In afwijking op het voorgaande blijven bij non-activiteit tot 1 maand eventuele aan-vullende verzekeringen alsmede de voorzieningen als bedoeld in art. 10.10 en Bijlage 9 (2) doorlo-pen en worden de bijdragen op reguliere wijze berekend resp. ingehouden op het salaris van werknemer in de maand na de non-activiteit.

Art. 9.4 Openbare ambten

Indien de werknemer een openbaar ambt bekleedt, zal de KLM bezien in hoeverre het mogelijk is voor de vervulling hiervan faciliteiten te verlenen.

Art. 9.5 Ouderschapsverlof

(1) Met inachtneming van de wettelijke vereisten en voorwaarden alsmede het bedrijfs-belang kunnen werknemers voor wat betreft het tewerkstellingspercentage en de duur van het wettelijke ouderschapsverlof een keuze maken voor één van de volgende varianten:

a.

Oorspronkelijk tewerkstellingspercentage	Varianten ouderschapsverlof (al dan niet gesplitst opgenomen)	
100%	- 80%	gedurende 30 maanden
	- 66 ⅔%	gedurende 18 maanden
	- 50%	gedurende 12 maanden
	- 0%	gedurende 6 maanden
80%	- 66⅔%	gedurende 36 maanden
	- 50%	gedurende 16 maanden
	- 0%	gedurende 6 maanden
66⅔%	- 50%	gedurende 24 maanden
	- 0%	gedurende 6 maanden
50%	- 25%	gedurende 12 maanden
	- 0%	gedurende 6 maanden

b. 50% van het oorspronkelijk tewerkstellingspercentage gedurende 12 maanden.

De Bijlagen 5b (punt 2) en 16 (punten 5 en 8) zijn niet van toepassing met dien verstande dat in overleg met betrokkene nadere afspraken kunnen worden gemaakt waarbij - voor zover mogelijk - met de geest van het gestelde in Bijlage 5b (punt 2) rekening wordt gehouden en Bijlage 16 (punten 5 a t/m e en 8) naar evenredigheid van de verminderde productie worden toegepast.

(2) De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste 2 maanden voor het tijdstip van ingang. Indien het verlof wordt opgedeeld, geldt dit voor elke periode afzonderlijk.

(3) De arbeidsvoorwaarden worden gebaseerd op het gekozen tewerkstellingspercentage als ware er sprake van verminderde productie resp. non-activiteit, met dien verstande dat:

a. de opbouw van het ouderdomspensioen op verzoek van de werknemer wordt voortgezet op basis van het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage en de daarbij behorende pensioenpremiebijdrage van de werknemer en de KLM;

b. de risicodekking voor het nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen gebaseerd blijft op het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage.

c. voor de bepaling van de salarisdag en senioriteit wordt de periode van ouder-schapsverlof beschouwd als actieve dienst.

(4) 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. Conform de huidige wettelijke regeling (Wazo) ontvangt een medewerker 70% van zijn dagloon (tot 70% van het UWV maximum dagloon) gedurende het betaald ouderschapsverlof. KLM zal de uitkering voor het betaald ouderschapsverlof met ingang van 1 januari 2024 aanvullen naar 100% van het dagloon, tot maximaal 100% van het UWV maximum dagloon.

10. Financiële regelingen

Art. 10.1 Salaris

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

(2) De KLM zal de werknemer schriftelijk inlichten omtrent collectieve salariswijzigingen.

(3) Het salaris wordt tegen het einde van elke kalendermaand betaald onder aftrek van de verschuldigde fiscale en sociale heffingen, alsmede door de werknemer aan de KLM verschuldigde bedragen, voor zover door de KLM aangetoond.

Art. 10.2 Vakantie-uitkering

(1) De KLM verbindt zich telkenjare aan de werknemer een vakantie-uitkering te verstrekken omstreeks 31 mei respectievelijk op de dag van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

(2) De vakantie-uitkering bedraagt 8% van 12 maal het op 31 mei geldende salaris of ziekengeld/uitkering volgens Bijlage 7 voor zover de werknemer sedert 1 juni van het voorafgaande kalenderjaar t/m 31 mei van het lopende kalenderjaar in actieve dienst was.

In geval van tussentijdse indiensttreding, beëindiging van de arbeidsovereenkomst, non-activiteitsperioden (ingevolge art. 6.14 of art. 9.3) of overgang naar een uitkering volgens Bijlage 7 wordt de vakantie-uitkering naar rato berekend op basis van het aantal kalenderdagen in actieve dienst. Bij tussentijdse uitbetaling van de vakantie-uitkering wordt deze berekend over het laatst vastgestelde salaris of ziekengeld/-uitkering volgens Bijlage 7.

Voor de berekening van de vakantie-uitkering wordt onder salaris mede begrepen de eventuele leeftijdstoeslag en de eventuele nabetaling in het kader van de promotie.

Onder ziekengeld in de zin van dit punt wordt verstaan het salaris dat voor de werknemer zou hebben gegolden, indien hij zijn laatstvervulde functie had kunnen verrichten.

Voor de duur dat op de werknemer een andere KLM-CAO dan de CAO voor KLM-Cabinepersoneel van toepassing was, wordt het in die CAO gebruikte percentage toegepast.

Van oktober 2020 tot en met 31 december 2022 kan de vakantie-uitkering afhankelijk van de hoogte van het bruto jaarinkomen van de werknemer (geheel of gedeeltelijk) worden aangewend voor de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage, zoals bedoeld in Bijlage 19.

Art. 10.3 Vervoer naar en van het werk

Vervoer van de werknemer naar en van het werk is voor rekening van de werknemer, voor zover in de Bijlagen 9 en 10 niet anders is bepaald.

Art. 10.4 Vergoeding bij verblijf buiten de standplaats

(1) Daggeld

De werknemer zal gedurende zijn verblijf buiten zijn standplaats ingevolge dienst-opdracht ter dekking van de kosten van dat verblijf een redelijk daggeld worden toegekend.
Dit daggeld zal bestaan uit een vergoeding voor:

a. de maaltijden,

b. sundries, t.w. consumpties, ontspanning, vervoer en fooien.

E.e.a. geschiedt met inachtneming van en op de wijze als bepaald in Bijlage 13.

(2) Hotelaccommodatie

De werknemer zal gedurende zijn verblijf buiten zijn standplaats ingevolge dienst-opdracht voor rekening van de KLM over passende hotelaccommodatie beschikken, bestaande uit een hotelkamer uitsluitend ter beschikking van de werknemer, e.e.a. met inachtneming van en op de wijze als bepaald in Bijlage 14.
Bij de keuze van hotelaccommodatie zal de KLM rekening houden met de status van de KLM en de werknemer.

Art. 10.5 Vlieg- en molestrisico

(1) De voorzieningen genoemd in de punten 3 en 4 gelden t.a.v. de werknemer 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 werknemer wordt getroffen tijdens de uitvoering van een hem door de KLM gegeven opdracht of een tot zijn functie behorende taak of uit hoofde van zijn functie bij de KLM, tenzij er sprake is van een bewuste risico-aanvaarding anders dan ter verdediging van de belangen van de KLM.

Ook molest tijdens het vervoer van de werknemer naar of van het werk valt onder dit artikel.

(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 werknemer de nationaliteit bezit of waar hij in dienst van de KLM 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.

(3) Uitkering bij vliegongeval

a. In geval van overlijden van de werknemer als gevolg van een vliegongeval zal de KLM

1. aan de gezamenlijke rechthebbenden op een uitkering als bedoeld in art. 10.9.1 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. 10.9.2 daarboven een bedrag uitkeren van € 46.000,00, te verdelen

b. In geval van blijvende algehele invaliditeit van de werknemer voor zijn functie als gevolg van een vliegongeval zal de KLM 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 KLM wordt vastgesteld.

(4) Uitkering bij molest

a. In geval van overlijden van de werknemer als gevolg van molest zal de KLM

1. de uitkering genoemd in art. 10.9.1 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. 10.9.2 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 werknemer voor zijn functie als gevolg van molest zal de KLM hem 36 maanden bruto salaris 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 KLM wordt vastgesteld.

(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.

(6) Garantie privé-verzekeringen

a. Eventuele particuliere verzekeringen van de werknemer, strekkende tot uitkering van een of meer geldsbedragen bij overlijden of blijvende invaliditeit van de werknemer en waarin het risico van reizen op KLM-lijn- of KLM-chartervluchten niet is uitgesloten, worden door de KLM 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 positioning flights in opdracht van de KLM, alsmede voor molest tijdens het vervoer van de werknemer naar of van het werk in gebieden met een negatief reisadvies.

b. Deze garantie en de uitkeringen genoemd in de punten 3 en 4 zullen tezamen een bedrag van € 714.000,00 per werknemer 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".

(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 KLM;

2. eventuele rechten op schadevergoeding ter zake jegens derden aan de KLM 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 KLM heeft (hebben) gecedeerd tot het bedrag van de garantieuitkering;

2. indien dit de werknemer is, zich onderwerpt aan een onderzoek, observatie, verpleging of behandeling door de geneeskundigen en in de inrichtingen, welke de KLM 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 werknemer wordt bevorderd.

3. de KLM 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.

(8) Vermissing

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

Art. 10.6 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.

(1) De werknemer is gehouden bij ziekte en/of inroepen van medische hulp onverwijld de station manager van de vestiging en de gezagvoerder in te lichten.

(2) Ziektekosten worden vergoed voor zover

a. de geneeskundige behandeling door of op advies van de KLM-arts - of bij ontbreken c.q. afwezigheid van deze een andere arts - buiten Nederland geschiedt;

b. de ziektekosten die uitgaan boven de vergoeding van de basisverzekering ziekte-kosten en die niet worden vergoed door de eigen (aanvullende) verzekering. Als voorwaarde voor de in de punt 2 genoemde vergoedingen wordt gesteld dat de werknemer participeert in de door de KLM gefaciliteerde collectieve ziekte-kostenverzekering. Deze voorwaarde geldt niet voor vergoeding van ziektekosten als gevolg van Covid 19 conform het bepaalde in punt 3 van bijlage 2 (“maatregelen in de operatie”) van Bijlage 19 (“Tijdelijke arbeidsvoorwaardelijke bijdrage”).

(3) Kosten van tandheelkundige behandeling worden niet vergoed, tenzij naar het oordeel van de KLM de tandheelkundige behandeling niet kon worden uitgesteld tot na de terugkeer in Nederland en niet had kunnen worden voorkomen. Een verklaring van de behandelende tandarts dient te worden overlegd.

(4) Met inachtneming van hetgeen elders in dit artikel is bepaald, heeft de werknemer recht op hotelaccommodatie overeenkomstig Bijlage 14, tenzij hij in een ziekeninrichting is opgenomen, alsmede op een daggeld overeenkomstig Bijlage 13, met dien verstande dat bij opname in een ziekeninrichting, voor zover maaltijden worden verstrekt, geen vergoeding voor maaltijden wordt toegekend.

(5) Geen recht op vergoeding en hotelaccommodatie als vermeld in de punten 2, 3 en 4 noch op de onkostenvergoeding vermeld in art. 10.4.1 bestaat, indien

a. de ziekte te wijten is aan opzet of roekeloosheid van de werknemer, dan wel het gevolg is van het beoefenen van risicovolle sporten, zoals: wedstrijdskiën, bobsleeën, skispringen, boksen, rugby, worstelen, diepzee-duiken, het beklimmen van bergen die voor ervaren klimmers gevaarlijk zijn, snelheids-wedstrijden met auto’s of motoren;

   Indien de KLM of de werknemersorganisaties van mening is, dat er aanleiding is deze opsomming van sporten te wijzigen, behoudt zij zich het recht voor dit in het overleg aan de orde te stellen.

b. de werknemer de aanwijzingen van de KLM of de behandelende arts niet heeft opgevolgd;

c. de werknemer eventuele rechten ter zake jegens derden, niet zijnde een ziekte-kostenverzekering resp. ziekenfonds, niet aan de KLM heeft overgedragen;

d. de werknemer de KLM niet de gevraagde inlichtingen ter zake verstrekt.

(6) Door de KLM ten behoeve van de werknemer betaalde (ziekte)kosten worden onder aftrek van de hem toekomende vergoeding met het salaris van de werknemer verrekend met dien verstande dat, behoudens bij beëindiging van de arbeidsovereen-komst, ten hoogste maandelijks 10% van het salaris zal worden ingehouden.

(7) Indien de werknemer zelf (ziekte)kosten heeft voldaan, zal de hem toekomende vergoeding per declaratie worden betaald.

Art. 10.7 Ziekte en ziektekosten tijdens verblijf buiten de standplaats (standplaats buiten Nederland)

T.a.v. de werknemer met standplaats buiten Nederland, die ter uitvoering van een hem gegeven opdracht of een tot zijn functie behorende taak buiten het land waarin zijn standplaats is gelegen verblijft, zal met betrekking tot ziekte en ziektekosten, afhankelijk van de op de standplaats voor de werknemer geldende regeling, in overleg met de werknemersorganisaties een regeling worden getroffen, welke berust op de beginselen van de in art. 10.6 voor de werknemer met standplaats in Nederland vermelde regeling.

Voor de z.g. Japanse werknemers met standplaats Tokyo is art. 10.6 van overeenkomstige toepassing.

Art. 10.8 Betaling bij arbeidsongeschiktheid

Onder toepassing van art. 7: 629 BW omtrent betaling bij arbeidsongeschiktheid gelden voor de werknemer bij arbeidsongeschiktheid de voorzieningen van Bijlage 7.

Art. 10.9 Voorzieningen bij overlijden

(1) Bij overlijden van de werknemer 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 werknemer laatstelijk rechtens toekwam, zal bedragen. Ook de in art. 1.10.b bedoelde partner alsmede de in art. 1.6.e bedoelde kinderen worden in dit verband als rechthebbenden beschouwd.

(2) Bij ontstentenis van de in de wet genoemde personen zal een uitkering gelijk aan 2 x het maandsalaris, dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam, worden verstrekt aan de personen aan wie de werknemer 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.

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

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

(5) Indien in geval van vermissing van een werknemer, waarbij geen wettig bewijs van overlijden bestaat, toch met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid moet worden aangenomen, dat de werknemer is overleden, zullen de KLM en de werknemers-organisaties 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 op grond van een wettelijke ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering toekomt.

Art. 10.10 Pensioenen

(1) De werknemer is deelnemer van het Pensioenfonds, met uitzondering van werknemers aan wie een volledig arbeidsongeschiktheidspensioen vanwege het Pensioenfonds wordt uitgekeerd.

(2) De rechten en verplichtingen, die voor de werknemer en de KLM uit het deelnemer-schap van het Pensioenfonds voortvloeien, worden vastgesteld in de statuten en het reglement van het Pensioenfonds, alsmede in de hierna volgende bepalingen van dit artikel.

(3) De werknemer machtigt de KLM de door hem verschuldigde bijdrage in de pensioen-premie op de aan hem toekomende betalingen in te houden en aan het Pensioenfonds af te dragen.

(4) Bij elk van tijd tot tijd te voeren salarisoverleg worden de gevolgen voor de pensioen-voorzieningen uitdrukkelijk betrokken.

De KLM en de werknemersorganisaties zullen er naar streven en hun invloed aanwenden om te komen tot een wijziging van de opzet van het Pensioenfonds in die zin, dat de aanspraken van de werknemers en de verplichtingen van de KLM en de werknemers in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties worden vastgesteld.

Art. 10.11 Eindejaarsuitkering

(1) De KLM verbindt zich telkenjare aan de werknemer een eindejaarsuitkering te verstrekken omstreeks 31 december respectievelijk op de dag van beëindiging van de actieve dienst in Nederland.

(2) De eindejaarsuitkering is gelijk aan 8,33% van 12 maal het op 31 december geldende salaris of ziekengeld volgens Bijlage voor werknemers die gedurende het gehele lopende kalenderjaar in actieve dienst van de KLM waren met standplaats in Nederland.

(3) In geval van tussentijdse indiensttreding of uitdiensttreding, beëindiging van actieve dienst in Nederland, non-activiteitsperioden (ingevolge art. 6.14, art. 9.3 of Bijlage 17 lid 4), overgang naar een betaling volgens Bijlage 7of overgang naar een ander tewerk-stellingspercentage wordt de eindejaarsuitkering (met inachtneming van onderstaande) naar rato berekend.

Bij tussentijdse uitbetaling van de eindejaarsuitkering wordt deze berekend over het laatst vastgestelde salaris of ziekengeld volgens Bijlage 7.

Van oktober 2020 tot en met 31 december 2022 kan de eindejaarsuitkering afhankelijk van de hoogte van het bruto jaarinkomen van de werknemer (geheel of gedeeltelijk) worden aangewend voor de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage, zoals bedoeld in Bijlage 19.

Art. 10.12 Premie

(1) verkopen aan boord

De werknemer komt per vlucht in aanmerking voor een premie over de verkopen aan boord, voorzover hiervoor verkoop handelingen door het cabinepersoneel zijn verricht. Deze premie bedraagt 9% van de verkopen, verdeeld over het over de betreffende vlucht dienstdoende cabinepersoneel. Indien o.b.v. dit artikel premies worden uitgekeerd, wordt het DI-budget met 0,2% verminderd.

Paid upgrades vormen geen onderdeel van de premies verkopen aan boord.

(2) betaalde upgrades aan boord naar Premium Comfort en WBC

De werknemer komt met ingang van 1 september 2024 per vlucht in aanmerking voor een premie over de betaalde upgrades naar Premium Comfort en WBC aan boord, voor zover hiervoor verkoophandelingen door het cabinepersoneel zijn verricht. Deze premie bedraagt 9% van de betaalde upgrades, verdeeld over het over de betreffende vlucht dienstdoende cabinepersoneel.

Art. 10.13 Studieregeling

Studiekosten worden vergoed volgens Bijlage 15 onder de aldaar genoemde voorwaarden.

Art. 10.14 Jubileumuitkering

Ter gelegenheid van zowel zijn 25- als zijn 40-jarig dienstjubileum ontvangt de werknemer een jubileumuitkering ten bedrage van 1/12e deel van het in de voorafgaande 12 kalendermaanden ontvangen vaste inkomen c.q. ziekengeld/uitkering volgens Bijlage 7.

Onder vast inkomen wordt verstaan het salaris, de eventuele leeftijdstoeslag en de vakantie- en eindejaarsuitkering. Voor individuele gevallen waarin sprake is van een jubileum zal de jubileumuitkering vastgesteld worden als ware het Protocol Arbeidsvoorwaardelijke bijdrage (Bijlage 19) voor de betreffende werknemer niet van toepassing.

Art. 10.15 Cafetaria arbeidsvoorwaarden

De werknemer wordt twee keer per kalenderjaar (in juli en december) de mogelijkheid geboden om naar keuze z.g. middelen aan te wenden voor z.g. doelen.

Als middelen worden aangemerkt:
- eindejaarsuitkering,
- vervoersvergoeding,
- bovenwettelijke vakantiedagen over het lopende kalenderjaar tot een maximum van 5 en in het verleden opgebouwde maar niet opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen en
- het gedeelte van het maandsalaris dat het wettelijk minimumloon overstijgt.

Als doelen worden aangemerkt:
- aankoop van vrije dagen tot een maximum van 10,
- uitbetaling van vakantiedagen
- vakbondscontributie, voor zover fiscaal mogelijk en
- vervoersvergoeding, voor zover het fiscaal maximale bedrag nog niet is benut.

In enig jaar in het kader van Cafetaria aangekochte vrije dagen dienen binnen 12 maanden na aankoop aangewend te worden.

In aanvulling op het bovenstaande kan voor de bekostiging van een leasefiets gebruik gemaakt worden van het bruto maandsalaris voor zover dat boven het wettelijk minimum uitstijgt of van het DI budget, mits ervoor gekozen is dit budget maandelijks uit te laten keren.

Ingeval het maandsalaris in het kader van de cafetariaregeling als middel wordt uitgeruild, ontstaat een lagere grondslag voor aanvullende emolumenten die op basis van de cao worden toegekend (zoals vakantiegeld en eindejaarsuitkering). In die situatie wordt het opbouwpercentage van het bepaalde emolument opgehoogd, waardoor de uitkering van deze aanvullende emolumenten gelijk is aan de situatie waarin geen uitruil zou hebben plaatsgevonden.

Art. 10.16 Levensloop

Een eventueel door de werknemer opgebouwd levensloopsaldo kan tot 1 januari 2022 naar keuze van de werknemer gebruikt worden voor verlof tijdens de loopbaan en/of voorafgaand aan zijn pensionering.

Art. 10.17 Winstdelingsregeling

(1) Aan de werknemer wordt 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-werknemers en wordt berekend over de feitelijk ontvan-gen bruto maandsalarissen c.q. ziekengeld of uitkering volgens bijlage 7 van het jaar waar-over de winstuitkering plaatsvindt (referentieperiode).
De uitkering is niet pensioengevend. Uitbetaling vindt naar keuze KLM volledig of deels plaats als een separaat netto bedrag o.b.v. de bruto uitkering in april van het volgende boekjaar. Het netto bedrag wordt bepaald door het bruto bedrag te

verminderen met de heffing bijzonder tarief (volgens de regels belastingdienst).

Alleen werknemers die als gevolg van pensionering of overlijden per 31 december van het betreffende boekjaar geen dienstverband hebben, ontvangen de winstuitkering berekend over de feitelijk ontvangen maandsalarissen in het betreffende boekjaar.

Deze winstdelingsregeling wordt ook berekend over de suppletie van ex-Martinair personeel.

(3) 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.

(4) IFRS

a. Om het effect respectievelijk de impact van de per 1 januari 2018 veranderde boekhoudregels (IFRS) op de winstdelingsregeling vast te stellen en te neutraliseren, wordt voor de bepaling van de winstdeling over de boekjaren 2018 en 2019 de gerapporteerde COI (Current Operating Income) van de KLM-groep (exclusief Transavia) via een technische correctie aangepast. Deze technische correctie vindt plaats door de interestlasten van operational leases ('interest on operational lease financial debt') van de KLM-groep (exclusief Transavia) op deze COI in mindering te brengen.

Aldus wordt via een technische correctie de COI materieel vergelijkbaar gemaakt met de COI-definitie op grond waarvan vóór de wijzigende IFRS-regels de winst-delingsregeling bepaald is.

b. De in dit artikel overeengekomen aangepaste methode van vaststelling van de COI ten behoeve van de bepaling van de winstdeling geldt voor de jaren 2018 en 2019 en wordt deze beide jaren onderdeel van de in cao-protocollen 2015-2017 overeen-gekomen winstdelingsregeling.

c. 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.

d. Daarnaast komen partijen overeen dat, in geval van toekomstige nieuwe boekhoud-kundige (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 als de in cao-protocol 2015-2017 overeengekomen winstdelingsregeling, tenzij gezamenlijk anders wordt besloten. KLM zal de vakbonden in voorkomende gevallen zo spoedig mogelijk op de hoogte stellen van relevante boekhoudkundige aanpassingen.

e. De in dit artikel genoemde technische correctie zal van toepassing zijn op voorwaarde dat deze correctie bij de drie KLM cao-domeinen (KLM-grondpersoneel, KLM-cabine-personeel en KLM-vliegers) gelijk wordt toegepast.

Art. 10.18 Winstdelingsregeling herintredende seizoen CA's

De winstdelingsregeling ingevolge art. 10.18 zal worden toegekend aan herintredende seizoen-CA's, die tenminste drie maanden als seizoen-CA hebben gevlogen en in het jaar volgend op hun seizoens-inzet in reguliere dienst (dit kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en/of onbepaalde tijd zijn) komen. Indien dit het geval is, ontvangen zij na hun reguliere indiensttreding alsnog een winstuitkering en wel pro rata over de periode dat de seizoens-inzet heeft geduurd. Uitbetaling vindt plaats de eerstvolgende maand na reguliere indiensttreding, tenzij reguliere indiensttreding plaatsvindt tussen januari en april. In dat geval vindt uitbetaling plaats in april.

Art. 10.19 DI-budget

(1) Per 1 januari 2020 geldt voor de werknemer een jaarlijks Duurzaam Inzetbaarheidbudget (DI-budget) van 1,93% van het door hem/haar daadwerkelijk ontvangen vaste bruto jaarsalaris c.q. ziekengeld of suppletie volgens bijlage 7 (inclusief vakantietoeslag en eventuele leeftijdstoeslag) van het voorgaande jaar. Het DI-budget is niet pensioen-gevend.

(2) Gedurende het jaar voorafgaand aan de ter beschikking stelling van het DI-budget, maar uiterlijk 31 december van dat jaar, kan de werknemer er voor kiezen het budget aan te wenden voor:

a. opleiding en ontwikkeling, direct of door sparen;

b. maximale aankoop additionele verlofdagen, waarbij het restant van het budget (waarde kleiner dan 1 verlofdag) wordt uitbetaald; de waarde van een verlofdag 1/30ste bedraagt van het bruto maandsalaris;

c. deels aankoop additionele verlofdagen, deels voor opleiding en ontwikkeling (m.i.v. het gestelde onder (b) voor de waarde van een dag);

d. bruto uitbetaling, naar keuze jaarlijks of – m.i.v. 1 januari 2024 – maandelijks.

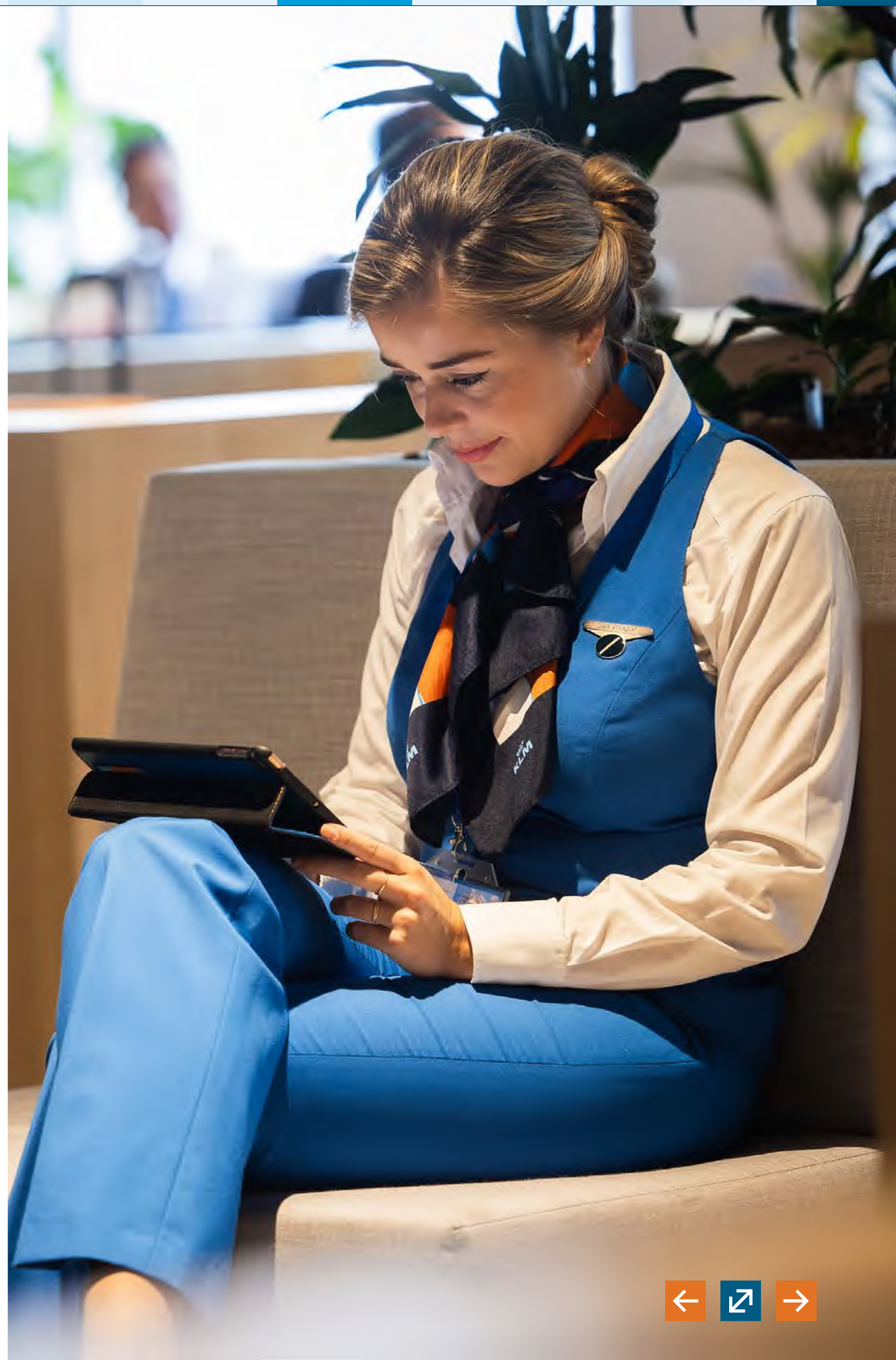
(3) Indien wordt gekozen voor jaarlijkse bruto uitbetaling, dan zal het DI-budget worden uitgekeerd in de maand januari volgend op de keuzeperiode.

(4) Op het aankopen van dagen uit het DI-budget zijn de voorwaarden van art. 10.16 van toepassing, met dien verstande dat de dagen kunnen worden aangekocht bovenop het in art. 10.16 genoemde maximum aan te kopen dagen. De uit het DI-budget aangekochte dagen worden geplaatst op de OD-teller.

(5) Indien de werknemer uiterlijk 31 december geen andere keuze heeft gemaakt, wordt het in het betreffende jaar opgebouwde DI-budget aangewend voor opleiding en ontwikkeling. Indien de werknemer de keuze heeft gemaakt voor opleiding en ontwikkeling, dan wel geen keuze heeft gemaakt, dan wordt het betreffende bedrag daarna niet meer uitbetaald. Het voor opleiding en ontwikkeling beschikbare (restant) bedrag komt bij einde dienstverband te vervallen. Het in het jaar van uitdiensttreding opgebouwde DI-budget (waarover nog geen keuze is gemaakt) zal bij de eindafrekening worden uitbetaald.

(6) Opname van het beschikbare budget t.b.v. opleiding en ontwikkeling kan elk moment nadat de bijschrijving in januari heeft plaatsgevonden.

(7) KLM zal het gebruik van het DI-budget stimuleren. De werknemer is evenwel vrij in zijn/haar keuze van aanwending.



11. Bijstandsregeling en beroepsregeling

Art. 11.1 Onderzoek naar voorvallen

Indien de KLM een werknemer formeel hoort naar aanleiding van een voorval waarvan hij kennis draagt, kan deze werknemer zich doen bijstaan door een door hem daartoe bereid gevonden ander personeelslid van de KLM of een in het bedrijf optredende functionaris van de werknemersorganisaties.

Met de uitdrukking "formeel hoort" is niet bedoeld het normale contact tussen de werknemer en zijn leidingevende, tenzij er sprake is van een zodanig onderhoud, dat de verklaring van de werknemer van invloed kan zijn op de handhaving van zijn dienst-betrekking.
Niet bedoeld zijn de soms aan het "formele horen" voorafgaande onderzoeken door KLM Security Services.

Art. 11.2 Onderzoek naar voorvallen betreffende de vluchtveiligheid

(1) In geval van voorvallen, waarbij de vluchtveiligheid nadelig is beïnvloed, kan de KLM een Commissie van Onderzoek benoemen. Deze commissie wordt belast met het vaststellen van de omstandigheden, die geleid hebben of hadden kunnen leiden tot een vermindering van de vluchtveiligheid, en het doen van aanbevelingen. De commissie brengt verslag uit aan de KLM.

(2) Zodra bij het onderzoek twijfel rijst aan het beleid of de bekwaamheid van een werk-nemer, kan het verdere onderzoek worden bijgewoond door een waarnemer van de werknemersorganisaties.

Art. 11.3 Beroep

(1) De werknemer, die meent dat bij een t.a.v. hem genomen beslissing of een hem gegeven opdracht de CAO niet juist is toegepast dan wel meent dat een op grond van de CAO genomen beslissing - anders dan bedoeld in de artt. 6.13 en 12.1 en de Bijlagen 6 en 6a - of gegeven opdracht in zijn geval onredelijk is, kan zo mogelijk binnen 10 dagen nadat genoemde beslissing of opdracht te zijner kennis is gekomen, na kennisgeving aan zijn MCC herziening verzoeken aan de VP Cabin Crew Management.

(2) De VP Cabin Crew Management zal na ontvangst van dit verzoek zowel de MCC van de betrokken werknemer als de werknemer zelf horen en zal zo mogelijk binnen 10 dagen de genomen beslissing c.q. gegeven opdracht schriftelijk bevestigen, wijzigen of intrekken.

(3) Indien de werknemer zich ook met de beslissing van de VP Cabin Crew Management niet kan verenigen, kan hij binnen 10 dagen na kennisneming de kwestie schriftelijk voorleggen aan de EVP Inflight Services. Deze zal na ontvangst hiervan zowel de betrokken MCC als de VP Cabin Crew Management als de werknemer zelf horen, waarbij de laatste zich kan doen bijstaan door een door hem daartoe bereid gevonden andere werknemer.
De EVP Inflight Services zal zo mogelijk binnen 10 dagen een beslissing nemen welke de werknemer schriftelijk wordt meegedeeld.

(4) Indien de werknemer zich niet kan verenigen met de door EVP Inflight Services genomen beslissing, kan hij zich tot de werknemersorganisaties wenden, die desgewenst de kwestie in het overleg aanhangig kan maken.

(5) Het volgen van de in dit artikel vermelde beroepsprocedure ontheft de werknemer niet van de verplichting de hem gegeven opdracht uit te voeren, indien zulks niettemin door zijn MCC of VP Cabin Crew Management van hem wordt verlangd. Dit houdt niet in dat opdrachten zullen worden gegeven, waarvan in de CAO en/of de Bijlagen is bepaald dat zij niet gegeven kunnen worden.
Indien in beroep wordt beslist, dat een uitgevoerde opdracht, waartegen beroep werd aangetekend, in strijd met de CAO werd gegeven, zal in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties worden bepaald of en zo ja welke vergoeding aan de werknemer zal worden toegekend.

12. Disciplinaire maatregelen

Art. 12.1 Disciplinaire maatregelen

(1) Ongeacht de bevoegdheden haar door de wet gegeven, is de KLM bevoegd tegen de werknemer, die zich schuldig maakt aan veronachtzaming van de hem opgedragen werkzaamheden, niet nakomen van de door de KLM gegeven instructies en/of ingevolge de cao op hem rustende verplichtingen, één der onder de punt 2 vermelde disciplinaire maatregelen te treffen, zulks onder uitsluiting van art. 7: 628 BW.

Niet bedoeld worden klachten conform de afspraken klachtenprocedure, zoals gepubliceerd op de KLM-Portal.

(2) Deze maatregelen zijn:

a. schriftelijke berisping;

b. verbod tot het verrichten van werkzaamheden en het betreden van gebouwen en terreinen in gebruik bij de KLM - met uitzondering van die gebouwen en terreinen of gedeelten daarvan, die voor het publiek toegankelijk zijn - gedurende een wel omschreven periode van ten hoogste 30 dagen, al dan niet onder inhouding van het halve salaris over die periode;

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

c. weigering van de aanvulling tot 100% van het salaris bij ziekte ingevolge de Regeling Sanctiebeleid Overtreding Controlevoorschriften.

(3) Tot het nemen van de in punt 2 genoemde maatregelen is slechts bevoegd de VP Cabin Crew Management.

(4) Alvorens tot het nemen van de in punt 2 genoemde maatregelen over te gaan zal de VP Cabin Crew Management zich van de omstandigheden op de hoogte stellen en de betrokken werknemer gelegenheid geven het gebeurde te verklaren.
De werknemer heeft het recht zich hierbij te doen bijstaan door een daartoe door hem bereid gevonden ander personeelslid van de KLM of een in het bedrijf optredende functionaris van de werknemersorganisaties.
De werknemer zal tevens in de gelegenheid worden gesteld om zich desgewenst binnen 48 uur schriftelijk te verantwoorden.

(5) De VP Cabin Crew Management zal uiterlijk 7 dagen na het verstrijken van de in punt 4 genoemde termijn de werknemer schriftelijk en met redenen omkleed mededeling doen van de getroffen disciplinaire maatregel.

Deze schriftelijke mededeling zal de werknemer zo mogelijk worden overhandigd en niet worden toegezonden.

In voorkomende gevallen kunnen de in dit artikel bedoelde taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de VP Cabin Crew Management worden uitgeoefend door een Teamleader Cabin Crew (TCC), in welk geval deze laatste namens de VP Cabin Crew Management zal beslui-ten. Hiertoe zal slechts worden overgegaan indien (a) deelname van de VP CCM niet mogelijk is vanwege verlof, vliegrooster ziekte of andere uitzonderlijke situaties als gevolg van overmacht en (b) uitvoering van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden behorend bij artikel 12 omwille van de voortgang en zorgvuldigheid van het proces strikt noodzakelijk is."

Art. 12.2 Beroep tegen disciplinaire maatregelen

Indien de werknemer niet akkoord gaat met de in art. 12.1.5 bedoelde maatregel, kan hij hiertegen binnen 5 dagen na kennisneming schriftelijk beroep aantekenen bij de EVP Inflight Services.
In dit geval wordt de uitvoering van de disciplinaire maatregel opgeschort.

Art. 12.3 Beroepscommissie inzake disciplinaire maatregelen

(1) De EVP Inflight Services zal alsdan zorg dragen dat een beroepscommissie op korte termijn bijeenkomt.
Deze commissie zal bestaan uit de EVP Inflight Services, die als voorzitter fungeert, een door de werknemer aan te wijzen ander personeelslid van de KLM of een in het bedrijf optredende functionaris van de werknemersorganisaties en de VP HR Flight & Inflight.

(2) De beroepscommissie krijgt inzage van alle op de zaak betrekking hebbende stukken; zij hoort de werknemer, degene die de maatregel heeft getroffen en wie zij verder dienstig oordeelt.
De werknemer kan zich door een raadsman naar zijn eigen keuze, die een ander personeelslid van de KLM of een in het bedrijf optredende functionaris van de werk-nemersorganisaties moet zijn, doen bijstaan.

(3) De beroepscommissie heeft de bevoegdheid een opgelegde disciplinaire maatregel te bevestigen, te vernietigen of te wijzigen.

(4) De beroepscommissie oordeelt naar billijkheid en besluit bij meerderheid van stemmen, met dien verstande dat verzwaring van een opgelegde disciplinaire maatregel slechts kan geschieden bij eenduidigheid van stemmen. De uitspraak wordt gemotiveerd en schriftelijk medegedeeld aan de werknemer en de KLM en is bindend voor beide partijen.

Deze schriftelijke mededeling zal de werknemer zo mogelijk worden overhandigd en niet worden toegezonden.

Art. 12.4 Datum van ingang

Tenzij de werknemer in beroep gaat, wordt de disciplinaire maatregel van kracht de dag na het verstrijken van de beroepstermijn c.q. de dag waarop de werknemer verklaart af te zien van beroep, indien deze eerder valt.
De beslissing van de beroepscommissie is direct uitvoerbaar.

Art. 12.5 Aantekening

De tegen de werknemer genomen disciplinaire maatregel genoemd in art. 12.1.2 wordt in zijn personeelsdossier aangetekend. Een kopie van de aantekening wordt aan de werk-nemer verzonden.
Na 2 resp. 3 jaar worden de aantekeningen betreffende de disciplinaire maatregelen als genoemd in art. 12.1.2a resp. 12.1.2b geacht uit het personeelsdossier te zijn verwijderd, behoudens in geval van een eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de KLM.

Bovenstaande houdt in dat de gegevens wel in het dossier blijven, maar dat – behoudens in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de KLM – hiermee na 2 resp. 3 jaar geen rekening meer wordt gehouden.

13. Slotbepalingen

Art. 13.1 Looptijd van de CAO
De CAO treedt in werking op 2 maart 2023 en eindigt op 28 februari 2025.

Art. 13.2 Wijziging gedurende de looptijd
Wijzigingen van de bepalingen van de CAO, met inbegrip van de Bijlagen, kunnen gedurende de looptijd tussen de KLM en de werknemersorganisaties worden overeengekomen en ingevoerd.

Art. 13.3 Einde looptijd
De KLM en de werknemersorganisaties zullen vóór de afloopdatum overleg plegen over voortzetting resp. wijziging van de CAO. Zij zullen streven naar overeenstemming. Mocht overeenstemming niet kunnen worden bereikt, dan zullen bemiddeling en/ of arbitrage in beginsel de voorkeur hebben.

Art. 13.4 Slotbepaling
Alle op het tijdstip van de inwerkingtreding van de CAO bestaande regelingen verliezen hun geldigheid, voor zover hun onderwerp in de CAO wordt geregeld, behoudens in in overleg met de werknemersorganisaties vast te stellen gevallen, waarin door werknemers of groepen van werknemers verworven rechten zouden worden aangetast.

Aldus overeengekomen op 25 juli 2024

te Amstelveen,

De VERENIGING NEDERLANDS CABINEPERSONEEL

De KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V.

De FEDERATIE NEDERLANDSE VAKBEWEGING CABINE

Inhoudsopgave bijlagen

Bijlage 1
Modellen arbeids-overeenkomsten
47

Bijlage 2
Salarisbepalingen algemeen
50

Bijlage 2a
Salarisregeling voor werknemers in dienst voor 28/8/2014
52

Bijlage 2b
Salarisregeling voor werknemers in dienst vanaf 28/8/2014
57

Bijlage 3
Vakantieregeling
63

Aanhangsel
Bij bijlage 3, punt 5a (Uitvoeringsbepalingen)
66

Bijlage 4
Buitengewoon verlof
69

Bijlage 4a
Extra vrije tijd voor oudere werknemers
72

Bijlage 5
Werk- en rusttijdenregeling bij tewerkstelling met eindbestemming buiten geografisch Europa
74

Aanhangsel A
Bij bijlage 5, punt 2.7.(1) (Waarderingstabel)
89

Aanhangsel B
Bij bijlage 5, punt 4.2 (Rustgrafiek)
93

Aanhangsel C
Bij bijlage 5 (Uitgangs-punten van de werk- en rusttijdenregeling)
95

Bijlage 5a
Werk- en rusttijdenregeling bij tewerkstelling met eindbestemming binnen geografisch Europa
98

Aanhangsel A
Bij bijlage 5a, punt 3.1 (Grafiek voor meldings-correctie)
106

Aanhangsel B
Bij bijlage 5a, punt 3.4 (Waarderingstabel)
108

Aanhangsel C
Bij bijlage 5a, punt 5.6 (Cyclustabel)
110

Bijlage 5b
Indeling en indelings-verzoeken
112

Bijlage 6
Loopbaan- en tewerkstellingsregeling
115

Aanhangsel
Bij bijlage 6, punt (6)e (Regeling “Harde koppeling”)
121

Bijlage 6a
Procedure bij niet voldoen aan de geschiktheidseisen
123

Bijlage 7
Betaling bij arbeids-ongeschiktheid
125

Bijlage 8
Vervallen
130

Bijlage 9
Vervoer van en naar het werk
131

Bijlage 10
Vervoer bemanningsleden
133

Bijlage 11
Uniformregeling
135

Bijlage 12
Stationeringsregeling
138

Aanhangsel
Bij bijlage 12, punt 3 (Uitvoeringsbepalingen)
141

Bijlage 13
Daggelden
144

Bijlage 14
Hotelaccommodatie
147

Bijlage 15
Studieregeling
149

Bijlage 16
Verminderde productie
151

Bijlage 17
Regeling bij zwangerschap
154

Bijlage 18
Gedragscode periodiek beraad KLM-Werknemers-organisaties
156

Bijlage 19
Sociaal plan 2020 KLM Cabine personeel
158

Controle-voorschriften bij ziekte
170

Regeling sanctiebeleid overtreding controle-voorschriften
173

Bijlage 1
Modellen arbeidsovereenkomsten
(art. 5.1)

Bijlage 1

Model 1a - Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

ARBEIDSOVEREENKOMST

De ondergetekenden:

I. De KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V., gevestigd te Amstelveen, verder aangeduid als “de KLM”,

en

II. ....., geboren te ..... op ....., verder aangeduid als “werknemer”,

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan.

Artikel 1
De KLM neemt werknemer in haar dienst als ....., welke dienst-betrekking werknemer aanvaardt.

Artikel 2
De dienstbetrekking vangt aan op ..... en is aangegaan voor een periode eindigende op .....

Artikel 3
Op de werknemer zijn van toepassing de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereen-komst voor KLM Cabinepersoneel, zoals die thans luidt en in de toekomst zal luiden.

Artikel 4
De dienstbetrekking wordt aangegaan op basis van een dienstverband van .....% tegen een laatstelijk vastgesteld salaris van € ..... bruto per maand.

Artikel 5
Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en intweevoud opgemaakt en ondertekend te

Amstelveen, ...

KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V.: **WERKNEMER:**

Director HR Shared Service Center

Bijlage 1

Model 1b - Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

ARBEIDSOVEREENKOMST

De ondergetekenden:

I. De KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V., gevestigd te Amstelveen, verder aangeduid als “de KLM”,

en

II. ....., geboren te ..... op ....., verder aangeduid als “werknemer”,

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan.

Artikel 1
De KLM neemt werknemer in haar dienst als ....., welke dienst-betrekking werknemer aanvaardt.

Artikel 2
De dienstbetrekking vangt aan op ..... en is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 3
Op de werknemer zijn van toepassing de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereen-komst voor KLM Cabinepersoneel, zoals die thans luidt en in de toekomst zal luiden.

Artikel 4
De dienstbetrekking wordt aangegaan op basis van een dienstverband van .....% tegen een laatstelijk vastgesteld salaris van € ..... bruto per maand.

Artikel 5
Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te

Amstelveen, ...

KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V.: **WERKNEMER:**

Director HR Shared Service Center

Bijlage 2
Salarisbepalingen algemeen (art. 10.1)

Bijlage 2

Per 1 september 2023 worden de salarissen (inclusief de promotieschalen) structureel verhoogd met 2% met een bodem van € 135 bruto per maand bij een fultime dienst-verband. Per 1 oktober 2023 worden de salarissen (inclusief de promotieschalen) structureel verhoogd met 6%, per 1 juli 2024 met 3% en indien de door het CBS vast-gestelde 'Jaarmutatie afgeleide consumentenprijsindex[1] in oktober 2024 meer is dan 3% dan volgt per 1 januari 2025 een loonsverhoging ter hoogte van het verschil[2] met een maximum van 2%. Deze procentuele verhogingen zijn kostencompenserend.

Daarnaast zal KLM aan werknemers die in de periode 2 maart 2023 tot en met 31 januari 2024 zijn gepensioneerd[3] of overleden, een eenmalige bruto uitkering betalen van 2% met een bodem van € 1.500 bruto over 12/7 van in de maanden maart 2023 t/m septem-ber 2023 van het actueel ontvangen salaris, vakantiegeld, eindejaarsuitkering, DI-budget, werknemerspensioenpremie en werkgeverspensioenpremie. Vakantiegeld, DI-budget en eindejaarsuitkering worden forfaitair in de berekening meegenomen.

** De bodem van € 1.500 bruto is bij een 100% tewerkstelling, pro rata voor deeltijd percentages. In geval van indiensttreding, beëindiging van de actieve dienst door pensionering of overlijden, non-activiteitsperioden (ingevolge art. 6.14.2 of art. 9.3) of overgang naar een ander tewerkstellingspercentage in de periode van 1 januari 2023 t/m 31 december 2023, wordt de bodem van € 1.500 bruto naar rato berekend op basis van het aantal dagen in actieve dienst resp. naar rato op basis van het salaris behorende bij de productiefactoren.*



1 Jaarmutatie consumentenprijsindex; vanaf 1963 (cbs.nl)
2 tot 1 decimaal achter de komma
3 Met gepensioneerd wordt ook bedoeld de werknemers die KLM hebben verlaten met een VSO en het Invaliditeits-pensioen in zijn gegaan.

Bijlage 2a Salarisregeling voor werknemers in dienst voor 28 augustus 2014

Bijlage 2a

(1) Maandsalarissen

Met ingang van 1 september 2023

Salarisstap	Steward(ess)	Promotieschaal	Assistent-purser	Purser	Promotieschaal	Europa Purser	Senior Purser	Salarisstap
1	€ 2.681,64	€ 3.224,91						1
2	€ 2.763,92	€ 3.307,22		€ 3.417,32	€ 3.960,63			2
3	€ 2.846,89	€ 3.390,19		€ 3.539,96	€ 4.083,28			3
4	€ 2.938,49	€ 3.481,78		€ 3.667,42	€ 4.210,75		€ 4.572,65	4
5	€ 3.032,75	€ 3.576,05		€ 3.800,02	€ 4.345,92		€ 4.621,71	5
6	€ 3.088,49	€ 3.631,78		€ 3.920,72	€ 4.470,77		€ 4.674,87	6
7	€ 3.224,53	€ 3.767,83		€ 4.045,57	€ 4.600,68		€ 4.828,14	7
8	€ 3.362,61	€ 3.905,88		€ 4.174,81	€ 4.735,17		€ 4.996,70	8
9	€ 3.500,69	€ 4.043,97		€ 4.310,51	€ 4.874,35		€ 5.162,38	9
10	€ 3.635,40	€ 4.180,08		€ 4.453,11	€ 5.018,38		€ 5.327,44	10
11	€ 3.772,76	€ 4.321,61		€ 4.602,23	€ 5.167,46		€ 5.482,07	11
12	€ 3.910,85	€ 4.466,23		€ 4.756,54	€ 5.321,77		€ 5.629,21	12
13	€ 4.048,23	€ 4.611,29		€ 4.928,82	€ 5.481,52		€ 5.779,03	13
14				€ 5.096,60	€ 5.646,80		€ 5.924,05	14
15				€ 5.270,24	€ 5.817,88		€ 6.068,16	15
16				€ 5.449,99	€ 5.995,01		€ 6.214,59	16
17			€ 5.123,71	€ 5.635,98	€ 6.179,80		€ 6.363,13	17
18			€ 5.265,28	€ 5.828,56	€ 6.371,39		€ 6.509,62	18
19			€ 5.412,36	€ 6.027,81	€ 6.569,69	€ 6.042,32	€ 6.687,63	19
20			€ 5.577,40	€ 6.204,59	€ 6.745,60	€ 6.186,00	€ 6.832,05	20
21				€ 6.386,70	€ 6.927,62	€ 6.355,89	€ 6.981,08	21
22				€ 6.574,25	€ 7.132,67	€ 6.574,25	€ 7.132,67	22
23							€ 7.278,48	23

Bijlage 2a

Met ingang van 1 oktober 2023

Salarisstap	Steward(ess)	Promotieschaal	Assistent-purser	Purser	Promotieschaal	Europa Purser	Senior Purser	Salarisstap
1	€ 2.842,54	€ 3.418,40						1
2	€ 2.929,76	€ 3.505,65		€ 3.622,36	€ 4.198,27			2
3	€ 3.017,70	€ 3.593,60		€ 3.752,36	€ 4.328,28			3
4	€ 3.114,80	€ 3.690,69		€ 3.887,47	€ 4.463,40		€ 4.847,01	4
5	€ 3.214,72	€ 3.790,61		€ 4.028,02	€ 4.606,68		€ 4.899,01	5
6	€ 3.273,80	€ 3.849,69		€ 4.155,96	€ 4.739,02		€ 4.955,36	6
7	€ 3.418,00	€ 3.993,90		€ 4.288,30	€ 4.876,72		€ 5.117,83	7
8	€ 3.564,37	€ 4.140,23		€ 4.425,30	€ 5.019,28		€ 5.296,50	8
9	€ 3.710,73	€ 4.286,61		€ 4.569,14	€ 5.166,81		€ 5.472,12	9
10	€ 3.853,52	€ 4.430,88		€ 4.720,30	€ 5.319,48		€ 5.647,09	10
11	€ 3.999,13	€ 4.580,91		€ 4.878,36	€ 5.477,51		€ 5.810,99	11
12	€ 4.145,50	€ 4.734,20		€ 5.041,93	€ 5.641,08		€ 5.966,96	12
13	€ 4.291,12	€ 4.887,97		€ 5.224,55	€ 5.810,41		€ 6.125,77	13
14				€ 5.402,40	€ 5.985,61		€ 6.279,49	14
15				€ 5.586,45	€ 6.166,95		€ 6.432,25	15
16				€ 5.776,99	€ 6.354,71		€ 6.587,47	16
17			€ 5.431,13	€ 5.974,14	€ 6.550,59		€ 6.744,92	17
18			€ 5.581,20	€ 6.178,27	€ 6.753,67		€ 6.900,20	18
19			€ 5.737,10	€ 6.389,48	€ 6.963,87	€ 6.404,86	€ 7.088,89	19
20			€ 5.912,04	€ 6.576,87	€ 7.150,34	€ 6.557,16	€ 7.241,97	20
21				€ 6.769,90	€ 7.343,28	€ 6.737,24	€ 7.399,94	21
22				€ 6.968,71	€ 7.560,63	€ 6.968,71	€ 7.560,63	22
23							€ 7.715,19	23

Bijlage 2a

Met ingang van 1 juli 2024

Salarisstap	Steward(ess)	Promotieschaal	Assistent-purser	Purser	Promotieschaal	Europa Purser	Senior Purser	Salarisstap
1	€ 2.927,82	€ 3.520,95						1
2	€ 3.017,65	€ 3.610,82		€ 3.731,03	€ 4.324,22			2
3	€ 3.108,23	€ 3.701,41		€ 3.864,93	€ 4.458,13			3
4	€ 3.208,24	€ 3.801,41		€ 4.004,09	€ 4.597,30		€ 4.992,42	4
5	€ 3.311,16	€ 3.904,33		€ 4.148,86	€ 4.744,88		€ 5.045,98	5
6	€ 3.372,01	€ 3.965,18		€ 4.280,64	€ 4.881,19		€ 5.104,02	6
7	€ 3.520,54	€ 4.113,72		€ 4.416,95	€ 5.023,02		€ 5.271,36	7
8	€ 3.671,30	€ 4.264,44		€ 4.558,06	€ 5.169,86		€ 5.455,40	8
9	€ 3.822,05	€ 4.415,21		€ 4.706,21	€ 5.321,81		€ 5.636,28	9
10	€ 3.969,13	€ 4.563,81		€ 4.861,91	€ 5.479,06		€ 5.816,50	10
11	€ 4.119,10	€ 4.718,34		€ 5.024,71	€ 5.641,84		€ 5.985,32	11
12	€ 4.269,87	€ 4.876,23		€ 5.193,19	€ 5.810,31		€ 6.145,97	12
13	€ 4.419,85	€ 5.034,61		€ 5.381,29	€ 5.984,72		€ 6.309,54	13
14				€ 5.564,47	€ 6.165,18		€ 6.467,87	14
15				€ 5.754,04	€ 6.351,96		€ 6.625,22	15
16				€ 5.950,30	€ 6.545,35		€ 6.785,09	16
17			€ 5.594,06	€ 6.153,36	€ 6.747,11		€ 6.947,27	17
18			€ 5.748,64	€ 6.363,62	€ 6.956,28		€ 7.107,21	18
19			€ 5.909,21	€ 6.581,16	€ 7.172,79	€ 6.597,01	€ 7.301,56	19
20			€ 6.089,40	€ 6.774,18	€ 7.364,85	€ 6.753,87	€ 7.459,23	20
21				€ 6.973,00	€ 7.563,58	€ 6.939,36	€ 7.621,94	21
22				€ 7.177,77	€ 7.787,45	€ 7.177,77	€ 7.787,45	22
23							€ 7.946,65	23

(2) Jaarlijkse verhoging

Na voltooiing van elk volledig dienstjaar (dit is een periode van 12 volle kalendermaanden, als lid van het cabinepersoneel in actieve dienst bij de KLM doorgebracht) zal het salaris van de werknemer op de volgende salarisstap in de voor hem geldende schaal worden gebracht, totdat het maximum van die schaal is bereikt.

Voor de bepaling van het aantal volle kalendermaanden in actieve dienst worden niet meegerekend:

- *perioden van non-activiteit vanwege militaire dienst (art. 6.14), non-activiteit op verzoek van werknemer (art. 9.3) m.u.v. sabbatical van maximaal 2 jaar en/of non-activiteit i.v.m. zwangerschap (Bijlage 17, punt 4). NB: indien i.v.m. zwangerschap gelijktijdig deels passende werkzaamheden worden verricht in een grondfunctie en deels gebruik wordt gemaakt van de non-activiteitsregeling (Bijlage 17, punt 3c), wordt de betreffende periode aangemerkt als actieve dienst;*
- *perioden van volledige arbeidsongeschiktheid gedurende langer dan 52 weken aaneengesloten (zoals aangeduid in Bijlage 7).*

Alle overige perioden, waarin men niet feitelijk als lid van het cabinepersoneel werkzaam is, worden dus wel meegerekend. Ook de duur van een contract voor bepaalde tijd, dat (nagenoeg) aansluitend voorafgaat aan een contract voor onbepaalde tijd, wordt meegerekend.

(3) Promotieverhoging

In geval van promotie wordt de werknemer gedurende een periode van 12 maanden vanaf de promotiedatum in de van toepassing zijnde promotieschaal geplaatst. Aansluitend aan deze periode wordt aan de werknemer het salaris toegekend, behorende bij dezelfde salarisstap in de nieuwe (hogere) functie.

Bijlage 2a

Indien de werknemer ter voorbereiding op zijn promotie tijdelijk is tewerkgesteld in de hogere functie (zoals bedoeld in Bijlage 6, punt 2h), wordt de promotietoeslag toegekend met terugwerkende kracht tot de aanvangsdatum van de eerste tijdelijke tewerkstelling in de hogere functie.

(4) Terugplaatsing in een lagere functie c.q. overplaatsing naar een andere functie

a. Ingeval een werknemer, anders dan op eigen verzoek, wordt teruggeplaatst in een lagere functie zoals bedoeld in Bijlage 6, punt 3.a.3 (1e zin) resp. Bijlage 6a, punt 2a, of wordt overgeplaatst naar een passende functie bij het grondpersoneel zoals bedoeld in Bijlage 6a, punten 1 en 2b, wordt zijn salaris vastgesteld op basis van de nieuwe functie, waarbij het eventuele verschil met zijn oude salaris als toeslag op zijn nieuwe salaris wordt toegekend.
Deze toeslag wordt verminderd met alle salarisverhogingen, waarvan niet tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen, dat zij een kosten-compenserend karakter dragen.
Indien de terugplaatsing het gevolg is van toepassing van Bijlage 7A, gelden in afwijking van het vorenstaande de in die Bijlage genoemde garantiepercentages.

b. Ingeval een werknemer op eigen verzoek wordt teruggeplaatst in een lagere functie zoals bedoeld in Bijlage 6, punt 3.a.3 (2e zin), wordt zijn salaris vastgesteld op basis van de nieuwe functie met inachtneming van het maximum van de voor de werknemer geldende (nieuwe) schaal.

(5) Leeftijdstoeslag

Aan de Cabin Attendant die gedurende 3 volledige dienstjaren (dit is een periode van 36 volle kalendermaanden, als lid van het cabinepersoneel in actieve dienst bij de KLM doorgebracht) het maximum salaris van de voor hem geldende schaal heeft ontvangen, wordt maandelijks een leeftijdstoeslag toegekend ten bedrage van € 146,37 (m.i.v. 1 september 2023) resp. € 155,15 (m.i.v. 1 oktober 2023) resp. € 159,80 (m.i.v. 1 juli 2024).

In geval van terugplaatsing in een lagere functie, zoals bedoeld in punt 4, zal aan de werknemer de leeftijdstoeslag behorende bij die lagere functie worden toegekend, indien hij deze in die lagere functie zou hebben ontvangen.

Zie de cursieve tekst bij punt 2.

Bijlage 2b
Salarisregeling voor werknemers
In dienst vanaf 28 augustus 2014

Bijlage 2b

(1) Maandsalarissen

Met ingang van 1 september 2023

Salarisstap	Steward(ess)	Promotieschaal	Purser	Promotieschaal	Senior Purser	Salarisstap
1	€ 2.681,64	€ 3.224,93				1
2	€ 2.693,26	€ 3.236,57				2
3	€ 2.711,35	€ 3.254,65				3
4	€ 2.736,02	€ 3.279,35				4
5	€ 2.767,48	€ 3.310,77				5
6	€ 2.805,92	€ 3.349,22				6
7	€ 2.851,68	€ 3.394,99	€ 3.417,33	€ 3.960,63		7
8	€ 2.905,14	€ 3.448,42	€ 3.539,96	€ 4.083,28		8
9	€ 2.966,68	€ 3.509,98	€ 3.667,42	€ 4.210,75	€ 4.572,65	9
10	€ 3.036,85	€ 3.580,14	€ 3.800,02	€ 4.345,91	€ 4.621,71	10
11	€ 3.116,24	€ 3.659,54	€ 3.920,72	€ 4.470,77	€ 4.674,87	11
12	€ 3.205,54	€ 3.748,84	€ 4.045,56	€ 4.600,68	€ 4.828,15	12
13	€ 3.305,49	€ 3.848,79	€ 4.174,81	€ 4.735,17	€ 4.996,70	13
14	€ 3.417,01	€ 3.960,34	€ 4.310,50	€ 4.874,35	€ 5.162,37	14
15	€ 3.541,14	€ 4.084,44	€ 4.453,11	€ 5.018,38	€ 5.327,44	15
16	€ 3.679,00	€ 4.222,43	€ 4.602,23	€ 5.167,47	€ 5.482,07	16
17	€ 3.831,88	€ 4.378,38	€ 4.756,54	€ 5.321,77	€ 5.629,20	17
18	€ 4.001,31	€ 4.554,62	€ 4.916,26	€ 5.481,53	€ 5.779,02	18
19	€ 4.188,95	€ 4.749,84	€ 5.081,57	€ 5.646,80	€ 5.924,05	19
20			€ 5.252,64	€ 5.817,88	€ 6.068,16	20
21			€ 5.429,75	€ 5.995,01	€ 6.214,59	21
22			€ 5.612,99	€ 6.179,80	€ 6.363,14	22
23			€ 5.802,70	€ 6.371,39	€ 6.509,62	23
24			€ 5.999,02	€ 6.569,70	€ 6.655,37	24
25			€ 6.174,70	€ 6.745,60	€ 6.799,06	25
26			€ 6.355,89	€ 6.927,62	€ 6.946,68	26
27			€ 6.542,53	€ 7.097,52	€ 7.097,52	27
28					€ 7.242,64	28

Bijlage 2b

Met ingang van 1 oktober 2023

Salarisstap	Steward(ess)	Promotieschaal	Purser	Promotieschaal	Senior Purser	Salarisstap
1	€ 2.842,54	€ 3.418,43				1
2	€ 2.854,86	€ 3.430,76				2
3	€ 2.874,03	€ 3.449,93				3
4	€ 2.900,18	€ 3.476,11				4
5	€ 2.933,53	€ 3.509,42				5
6	€ 2.974,28	€ 3.550,17				6
7	€ 3.022,78	€ 3.598,69	€ 3.622,37	€ 4.198,27		7
8	€ 3.079,45	€ 3.655,33	€ 3.752,36	€ 4.328,28		8
9	€ 3.144,68	€ 3.720,58	€ 3.887,47	€ 4.463,40	€ 4.847,01	9
10	€ 3.219,06	€ 3.794,95	€ 4.028,02	€ 4.606,66	€ 4.899,01	10
11	€ 3.303,21	€ 3.879,11	€ 4.155,96	€ 4.739,02	€ 4.955,36	11
12	€ 3.397,87	€ 3.973,77	€ 4.288,29	€ 4.876,72	€ 5.117,84	12
13	€ 3.503,82	€ 4.079,72	€ 4.425,30	€ 5.019,28	€ 5.296,50	13
14	€ 3.622,03	€ 4.197,96	€ 4.569,13	€ 5.166,81	€ 5.472,11	14
15	€ 3.753,61	€ 4.329,51	€ 4.720,30	€ 5.319,48	€ 5.647,09	15
16	€ 3.899,74	€ 4.475,78	€ 4.878,36	€ 5.477,52	€ 5.810,99	16
17	€ 4.061,79	€ 4.641,08	€ 5.041,93	€ 5.641,08	€ 5.966,95	17
18	€ 4.241,39	€ 4.827,90	€ 5.211,24	€ 5.810,42	€ 6.125,76	18
19	€ 4.440,29	€ 5.034,83	€ 5.386,46	€ 5.985,61	€ 6.279,49	19
20			€ 5.567,80	€ 6.166,95	€ 6.432,25	20
21			€ 5.755,54	€ 6.354,71	€ 6.587,47	21
22			€ 5.949,77	€ 6.550,59	€ 6.744,93	22
23			€ 6.150,86	€ 6.753,67	€ 6.900,20	23
24			€ 6.358,96	€ 6.963,88	€ 7.054,69	24
25			€ 6.545,18	€ 7.150,34	€ 7.207,00	25
26			€ 6.737,24	€ 7.343,28	€ 7.363,48	26
27			€ 6.935,08	€ 7.523,37	€ 7.523,37	27
28					€ 7.677,20	28

Bijlage 2b

Met ingang van 1 december 2023

Salarisstap	Steward(ess)	Promotieschaal	Purser	Promotieschaal	Senior Purser	Salarisstap
1	€ 2.842,54	€ 3.418,43				1
2	€ 2.870,85	€ 3.447,27				2
3	€ 2.900,18	€ 3.476,11				3
4	€ 2.933,53	€ 3.509,42				4
5	€ 2.974,28	€ 3.550,17				5
6	€ 3.022,78	€ 3.598,69	€ 3.622,37	€ 4.198,27		6
7	€ 3.079,45	€ 3.655,33	€ 3.752,36	€ 4.328,28		7
8	€ 3.144,68	€ 3.720,58	€ 3.887,47	€ 4.463,40	€ 4.847,01	8
9	€ 3.219,06	€ 3.794,95	€ 4.028,02	€ 4.606,66	€ 4.899,01	9
10	€ 3.303,21	€ 3.879,11	€ 4.155,96	€ 4.739,02	€ 4.955,36	10
11	€ 3.397,87	€ 3.973,77	€ 4.288,29	€ 4.876,72	€ 5.117,84	11
12	€ 3.503,82	€ 4.079,72	€ 4.425,30	€ 5.019,28	€ 5.296,50	12
13	€ 3.622,03	€ 4.197,96	€ 4.569,13	€ 5.166,81	€ 5.472,11	13
14	€ 3.753,61	€ 4.329,51	€ 4.720,30	€ 5.319,48	€ 5.647,09	14
15	€ 3.899,74	€ 4.475,78	€ 4.878,36	€ 5.477,52	€ 5.810,99	15
16	€ 4.061,79	€ 4.641,08	€ 5.041,93	€ 5.641,08	€ 5.966,95	16
17	€ 4.241,39	€ 4.827,90	€ 5.211,24	€ 5.810,42	€ 6.125,76	17
18	€ 4.440,29	€ 5.034,83	€ 5.386,46	€ 5.985,61	€ 6.279,49	18
19			€ 5.567,80	€ 6.166,95	€ 6.432,25	19
20			€ 5.755,54	€ 6.354,71	€ 6.587,47	20
21			€ 5.949,77	€ 6.550,59	€ 6.744,93	21
22			€ 6.150,86	€ 6.753,67	€ 6.900,20	22
23			€ 6.358,96	€ 6.963,88	€ 7.054,69	23
24			€ 6.545,18	€ 7.150,34	€ 7.207,00	24
25			€ 6.737,24	€ 7.343,28	€ 7.363,48	25
26			€ 6.969,76	€ 7.560,99	€ 7.523,37	26
27					€ 7.715,59	27
28						28

Bijlage 2b

Met ingang van 1 juli 2024

Salarisstap	Steward(ess)	Promotieschaal	Purser	Promotieschaal	Senior Purser	Salarisstap
1	€ 2.927,82	€ 3.520,98				1
2	€ 2.956,98	€ 3.550,69				2
3	€ 2.987,19	€ 3.580,39				3
4	€ 3.021,54	€ 3.614,70				4
5	€ 3.063,51	€ 3.656,68				5
6	€ 3.113,46	€ 3.706,65	€ 3.731,04	€ 4.324,22		6
7	€ 3.171,83	€ 3.764,99	€ 3.864,93	€ 4.458,13		7
8	€ 3.239,02	€ 3.832,20	€ 4.004,09	€ 4.597,30	€ 4.992,42	8
9	€ 3.315,63	€ 3.908,80	€ 4.148,86	€ 4.744,86	€ 5.045,98	9
10	€ 3.402,31	€ 3.995,48	€ 4.280,64	€ 4.881,19	€ 5.104,02	10
11	€ 3.499,81	€ 4.092,98	€ 4.416,94	€ 5.023,02	€ 5.271,38	11
12	€ 3.608,93	€ 4.202,11	€ 4.558,06	€ 5.169,86	€ 5.455,40	12
13	€ 3.730,69	€ 4.323,90	€ 4.706,20	€ 5.321,81	€ 5.636,27	13
14	€ 3.866,22	€ 4.459,40	€ 4.861,91	€ 5.479,06	€ 5.816,50	14
15	€ 4.016,73	€ 4.610,05	€ 5.024,71	€ 5.641,85	€ 5.985,32	15
16	€ 4.183,64	€ 4.780,31	€ 5.193,19	€ 5.810,31	€ 6.145,96	16
17	€ 4.368,63	€ 4.972,74	€ 5.367,58	€ 5.984,73	€ 6.309,53	17
18	€ 4.573,50	€ 5.185,87	€ 5.548,05	€ 6.165,18	€ 6.467,87	18
19			€ 5.734,83	€ 6.351,96	€ 6.625,22	19
20			€ 5.928,21	€ 6.545,35	€ 6.785,09	20
21			€ 6.128,26	€ 6.747,11	€ 6.947,28	21
22			€ 6.335,39	€ 6.956,28	€ 7.107,21	22
23			€ 6.549,73	€ 7.172,80	€ 7.266,33	23
24			€ 6.741,54	€ 7.364,85	€ 7.423,21	24
25			€ 6.939,36	€ 7.563,58	€ 7.584,38	25
26			€ 7.178,85	€ 7.787,82	€ 7.749,07	26
27					€ 7.947,06	27
28						28

(2) Jaarlijkse verhoging

Na voltooiing van elk volledig dienstjaar (dit is een periode van 12 volle kalendermaanden, als lid van het cabinepersoneel in actieve dienst bij de KLM doorgebracht) zal het salaris van de werknemer op de volgende salarisstap in de voor hem geldende schaal worden gebracht, totdat het maximum van die schaal is bereikt.

Voor de bepaling van het aantal volle kalendermaanden in actieve dienst worden niet meegerekend:

- *perioden van non-activiteit vanwege militaire dienst (art. 6.14), non-activiteit op verzoek van werknemer (art. 9.3) m.u.v. sabbatical van maximaal 2 jaar en/of non-activiteit i.v.m. zwangerschap (Bijlage 17, punt 4). NB: indien i.v.m. zwangerschap gelijktijdig deels passende werkzaamheden worden verricht in een grondfunctie en deels gebruik wordt gemaakt van de non-activiteitsregeling (Bijlage 17, punt 3c), wordt de betreffende periode aangemerkt als actieve dienst;*
- *perioden van volledige arbeidsongeschiktheid gedurende langer dan 52 weken aaneengesloten (zoals aangeduid in Bijlage 7).*

Alle overige perioden, waarin men niet feitelijk als lid van het cabinepersoneel werkzaam is, worden dus wel meegerekend. Ook de duur van een contract voor bepaalde

Bijlage 2b

tijd, dat (nagenoeg) aansluitend voorafgaat aan een contract voor onbepaalde tijd, wordt meegerekend.

(3) Promotieverhoging

In geval van promotie wordt de werknemer gedurende een periode van 12 maanden vanaf de promotiedatum geplaatst in de van toepassing zijnde promotieschaal. Aansluitend aan deze periode wordt aan de werknemer het salaris toegekend, behorende bij dezelfde salarisstap in de nieuwe (hogere) functie, met dien verstande dat het salaris niet minder zal bedragen dan het minimum in de schaal van de hogere functie.

Indien de werknemer ter voorbereiding op zijn promotie tijdelijk is tewerkgesteld in de hogere functie (zoals bedoeld in Bijlage 6, punt 2h), wordt de promotietoeslag toegekend met terugwerkende kracht tot de aanvangsdatum van de eerste tijdelijke tewerkstelling in de hogere functie.

Indien promotie naar de functie van Purser plaatsvindt voordat de Cabin Attendant is ingeschaald in trede 6 van de Cabin Attendant-schaal, vindt promotie plaats conform de reguliere promotiesystematiek, naar trede 7 van de Purserschaal.

(4) Terugplaatsing in een lagere functie c.q. overplaatsing naar een andere functie

a. Ingeval een werknemer, anders dan op eigen verzoek, wordt teruggeplaatst in een lagere functie zoals bedoeld in Bijlage 6, punt 3.a.3 (1e zin) resp. Bijlage 6a, punt 2a, of wordt overgeplaatst naar een passende functie bij het grondpersoneel zoals bedoeld in Bijlage 6a, punten 1 en 2b, wordt zijn salaris vastgesteld op basis van de nieuwe functie, waarbij het eventuele verschil met zijn oude salaris als toeslag op zijn nieuwe salaris wordt toegekend.
   Deze toeslag wordt verminderd met alle salarisverhogingen, waarvan niet een tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen, dat zij een kosten compenserend karakter dragen.
   Indien de terugplaatsing het gevolg is van toepassing van Bijlage 7A, gelden in afwijking van het vorenstaande de in die Bijlage genoemde garantiepercentages.

b. Ingeval een werknemer op eigen verzoek wordt teruggeplaatst in een lagere functie zoals bedoeld in Bijlage 6, punt 3.a.3 (2e zin), wordt zijn salaris vastgesteld op basis van de nieuwe functie met inachtneming van het maximum van de voor de werknemer geldende (nieuwe) schaal.

(5) Inschaling KLC-personeel en overgangsregeling instroom

KLC-personeel dat op 28 augustus 2014 reeds bij KLC in dienst was en doorstroomt naar KLM zal worden ingeschaald conform Bijlage 2A in dezelfde trede als bij KLC.

KLC-personeel dat op of na 28 augustus 2014 in dienst treedt van KLC en doorstroomt naar KLM zal worden ingeschaald in de per 28 augustus 2014 geldende Cabin Attendant-salarisschaal in dezelfde trede als het KLM-personeel dat op hetzelfde moment in dienst is getreden bij KLM als het KLC-personeel in dienst is getreden bij KLC. Een eventueel negatief verschil tussen het KLM-salaris en het KLC-salaris zal worden uitgekeerd middels een vaste toeslag tot aan het op de datum van indienst-treding bij KLM geldende KLC-salaris. De vaste toeslag zal worden verlaagd met de jaarlijkse salarisstappen en verhoogd met kosten compenserende cao-loons-verhogingen. De vaste toeslag maakt integraal onderdeel uit van het bruto maandsa-laris, inclusief alle daarbij behorende emolumenten.

Bijlage 3 Vakantieregeling (art. 9.1)

Bijlage 3

(1) Vakantierechten algemeen

a. Met inachtneming van art. 9.1 en van de hiernavolgende bepalingen heeft de werknemer in de periode van 1 mei van enig jaar tot en met 30 april van het jaar daaropvolgend recht op het aantal kalenderdagen vakantie volgens onderstaande tabel.

Leeftijd	Cabin Attendants	Senior pursers, pursers, assistent-pursers
21 t/m 28 jaar	32 dagen	32 dagen
29 t/m 32 jaar	32 dagen	33 dagen
33 t/m 36 jaar	33 dagen	34 dagen
37 t/m 40 jaar	34 dagen	35 dagen
41 jaar en ouder	35 dagen	36 dagen

Hierbij is bepalend de leeftijd die de werknemer in de periode van 1 mei van enig jaar tot en met 30 april van het jaar daaropvolgend bereikt en de functie die hij op 1 april daaraan voorafgaande bekleedde.

b. Aan het in de tabel genoemde aantal vakantiedagen worden 5 vrije kalenderdagen, niet zijnde vakantiedagen, toegevoegd ter compensatie van de z.g. 7 feestdagen.

c. Ter gelegenheid van zijn 25- resp. 40-jarig dienstjubileum ontvangt de werknemer in het betreffende kalenderjaar 2 resp. 5 kalenderdagen extra vakantie naast de dag buitengewoon verlof, zoals vermeld in Bijlage 4.

d. Vakantiedagen kunnen tot een maximum van 10 (bovenwettelijke) dagen via de Cafetariaregeling aangekocht worden. Deze vakantiedagen dienen binnen 12 maanden na aankoop aangewend te worden. Daarnaast is er de mogelijkheid om 7 dagen aan te kopen via het DI-budget. Deze vakantiedagen dienen binnen 5 jaar na aankoop aangewend te worden.

e. Indien de werknemer gebruik maakt van de tijdelijke deeltijdregeling voorafgaand aan pensioen zoals bedoeld in art. 5.8.(3)b wordt het aantal kalenderdagen vakantie volgens de tabel onder a verminderd met 2 dagen.

(2) Vakantierechten bij indiensttreding en einde dienstverband

De werknemer, die in dienst van de KLM treedt of de dienst verlaat, heeft in dat kalenderjaar recht op 1/12 deel van de hem overeenkomstig punt 1 toekomende vakantie en vrije kalenderdagen voor elke volle kalendermaand dat de arbeids-overeenkomst in het betreffende kalenderjaar heeft bestaan. Dit aantal kalenderdagen wordt naar boven afgerond op hele dagen.

Indien de arbeidsovereenkomst korter dan 1 maand heeft geduurd, heeft de werknemer recht op vakantie naar rato van het verstreken deel van die maand.
Indien de werknemer bij indiensttreding beschikt over een verklaring van zijn vorige werkgever dat hij nog aanspraak heeft op een aantal werkdagen vakantie uit dit vorige dienstverband, heeft hij recht op vakantie zonder behoud van salaris gedurende dit aantal werkdagen voor zover dat het wettelijk minimum niet overschrijdt.

(3) Vakantierechten bij niet verrichten van werkzaamheden

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

a. In het geval de werknemer geen werkzaamheden verricht en als gevolg daarvan geen loon ontvangt, wegens andere redenen dan genoemd in artikel 7:635 leden 1 t/m 4 BW (zoals onder meer: verplichte opkomst in militaire dienst of vervangende dienst, politiek verlof, langdurend zorgverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, aanvullend geboorte verlof, adoptieverlof) worden geen va-kantierechten opgebouwd over de periode boven 1 maand gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet verricht.

b. Over een periode van ongeoorloofde afwezigheid worden geen vakantierechten opgebouwd. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt ervan uitgegaan dat de werknemer voor elke maand recht heeft op 1/12 deel van de hem ingevolge punt 1 toekomende vakantie. Het aldus berekende aantal vakantiedagen wordt naar boven afgerond op hele dagen.

(4) Zomerverlof/winterverlof

a. De KLM zal de vakantie zodanig toekennen, dat de werknemer ten minste 21 kalenderdagen aaneengesloten vrij van dienst is aanvangend in de periode van 1 mei tot 1 oktober (zomerverlof). Dit zomerverlof bestaat uit ten minste ⅓ gedeelte van de vakantierechten, aangevuld met vrije dagen uit anderen hoofde.

Tot 1 oktober 2024
Aan werknemers van 50 jaar en ouder zal de KLM desverlangd een zomerverlof toekennen van ten minste 24 kalenderdagen aaneengesloten vrij van dienst.

b. De resterende vakantierechten zullen aaneengesloten worden toegekend aanvangend in de periode van 1 oktober tot 1 mei daaraanvolgend (winterverlof).

c. In afwijking van punt 4a geldt ten aanzien van het toekennen van zomerverlof in het eerste dienstjaar het volgende.

1. Bij indiensttreding op of na 1 april heeft de werknemer geen aanspraak op zomerverlof.

Bijlage 3

2. Bij indiensttreding tussen 1 november en 1 april wordt slechts zomerverlof toegekend, wanneer deze indiensttreding werd voorzien ten tijde van het opstellen van de vakantieplanning (november).

   Indien hierdoor aan een aantal werknemers in het eerste dienstjaar geen zomerverlof wordt toegekend, zal de werknemersorganisaties worden ingelicht.

d. In afwijking van de punten 4 a t/m c geldt ten aanzien van het toekennen van zomer- en winterverlof aan de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor 1 jaar of korter zoals bedoeld in art. 5.3.(2) het volgende:

   1. Voor zover zijn aanspraak toereikend is, zal de KLM de vakantie zodanig toekennen dat de werknemer ten minste 14 aaneengesloten kalenderdagen vrij van dienst is.

   2. De KLM bepaalt het tijdstip van de aanvang van het betreffende verlof, waarbij zo veel mogelijk met de wensen van de werknemer rekening zal worden gehouden.

(5) Toewijzing zomer- en winterverlof

a. De toewijzing van het zomer- en winterverlof geschiedt volgens de uitvoerings-bepalingen in het Aanhangsel bij deze Bijlage.

b. De KLM zal de werknemer uiterlijk op 15 december resp. 1 juli inlichten omtrent de aanvangsdata van het hem toegewezen zomer- resp. winterverlof.

(6) Arbeidsongeschiktheid

KLM zal de toegewezen vakantiedagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is, in overleg met de werknemer, op een ander tijdstip toekennen (e.e.a. met inachtneming van de Controle-voorschriften bij ziekte), tenzij de werknemer de toegewezen vakantiedagen wenst te genieten.

(7) Verjaring

Voor alle vakantiedagen geldt de verjaringstermijn op grond van artikel 7:642 BW (5 jaar), in afwijking van artikel 7:640a BW.

(8) Niet opgenomen vakantiedagen

Voor niet opgenomen vakantiedagen wordt geen vergoeding gegeven, behoudens het gestelde in punt 9.

(9) 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 KLM na overleg met de werknemer te bepalen tijdstip en wijze. Indien de dienstuitvoering dit niet toelaat - hetgeen voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zoals bedoeld in art. 5.3.(2), het geval kan zijn -, worden de niet opgenomen vakantiedagen uitbetaald.
Uitbetaling van vakantiedagen zal eveneens geschieden aan volledig arbeidsongeschikte werknemers, die als gevolg van hun arbeidsongeschiktheid niet in staat zijn (geweest) om enige re-integratie inspanning te verrichten.
In geval van overlijden van de werknemer worden eventuele niet opgenomen vakantie-dagen op dezelfde wijze uitbetaald.
Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, kan voor elke te veel opgenomen vakantiedag 1/30 van een maand salaris op het KLM-inkomen in mindering worden gebracht.

Aanhangsel bij bijlage 3, punt 5a (Uitvoeringsbepalingen)

Bijlage 3 Aanhangsel Punt 5a Uitvoeringsbepalingen

(1) Voor de toekenning van het verlof is het jaar verdeeld in een zomerperiode van 1 mei tot 1 oktober en een winterperiode van 1 oktober tot 1 mei daaropvolgend.

(2) De zomerperiode en de winterperiode zijn elk onderverdeeld in vier gelijke tijdvakken, achtereenvolgens aangeduid met A, B, C en D, en wel als volgt:

	Zomerperiode	Winterperiode
tijdvak A:	1 mei t/m 8 juni	1 okt. t/m 22 nov.
tijdvak B:	9 juni t/m 16 juli	23 nov. t/m 14 jan.
tijdvak C:	17 juli t/m 23 aug.	15 jan. t/m 8 maart
tijdvak D:	24 aug. t/m 30 sep.	9 maart t/m 30 april

(3) In elk tijdvak wordt voor 25% van de werknemers in elke functie de aanvang van het verlof gepland.

(4) Uiterlijk bij de eerstkomende vakantieplanning (juni of november) na indienst-treding stelt de KLM voor de betrokken werknemer het tijdvak voor het zomer- en winterverlof vast.

(5) Ieder jaar bij de vakantieplanning in november verschuift de aanvang van het verlof van de werknemer naar het volgende tijdvak, behoudens het gestelde in punt 9.
Na tijdvak A volgt tijdvak C, na tijdvak C volgt tijdvak D, na tijdvak D volgt tijdvak B en na tijdvak B volgt weer tijdvak A.

(6) Jaarlijks vóór 1 oktober resp. 15 april publiceert de KLM het tijdvak, waarin de aanvang van het zomer- resp. winterverlof van de werknemer valt.

(7) Zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen één maand na deze publicatie, dient de werknemer in

a. zijn 1e, 2e en 3e voorkeur voor de aanvangsdatum van zijn zomerverlof resp. van zijn winterverlof in het op hem van toepassing zijnde tijdvak;

b. een eventueel verzoek tot verplaatsing van zijn zomer- resp. winterverlof naar een ander tijdvak, alsmede zijn 1e, 2e en 3e voorkeur voor de aanvangsdatum van dit verlof.
Met de in punt 7a bedoelde voorkeursvolgorde wordt bij de toewijzing van het verlof zo veel mogelijk rekening gehouden met inachtneming van de door de KLM vastgestelde spreiding van de aanvangsdata van het verlof binnen de tijdvakken.
Het in punt 7b bedoelde verzoek zal worden gehonoreerd voor zover de in punt 3 genoemde verdeling daardoor niet wordt verstoord. De KLM kan echter ten behoeve van de honorering van alsdan overblijvende verzoeken voor het betreffende tijdvak ten hoogste 25% naar boven afwijken van de in punt 3 genoemde verdeling; afwijking naar beneden is de KLM slechts toegestaan, indien voor het betreffende tijdvak geen verzoeken meer aanwezig zijn. Met de door de werknemer aangegeven voorkeursvolgorde zal bij de toewijzing van het (verplaatste) verlof zo veel mogelijk rekening worden gehouden, nadat eerst het verlof is toegewezen aan degenen die uit hoofde van punt 7a een voorkeursvolgorde voor het betreffende tijdvak hebben ingediend.

(8) a. Voor het indienen van een verzoek ingevolge punt 7b krijgt de werknemer bij indiensttreding prioriteitscijfer 10.
Telkens wanneer een dergelijk verzoek niet wordt gehonoreerd, daalt het prioriteitscijfer met 1 punt (tot 9, daarna 8, enz.) voor een verzoek in het daarop volgende jaar. Wanneer een verzoek wordt gehonoreerd, wordt het prioriteits-cijfer wederom gesteld op 10. Uitzondering hierop vormt honorering van een verzoek om verplaatsing van het zomerverlof vanuit tijdvak C naar één van de andere tijdvakken. In dat geval blijft het prioriteitscijfer ongewijzigd en blijft tevens de partnerlink in stand. Ook indien geen verzoek wordt ingediend, blijft het prioriteitscijfer ongewijzigd.
Een lager prioriteitscijfer gaat voor een hoger cijfer.

b. De honorering van een verzoek zoals bedoeld in punt 7b, brengt geen wijziging in de jaarlijkse verschuiving van het tijdvak overeenkomstig punt 5.

(9) Indien door mutaties in het functiebestand de in punt 3 genoemde verdeling wordt verstoord, kan de KLM dit zo veel mogelijk herstellen door

a. vaststelling van het tijdvak na indiensttreding overeenkomstig punt 4;

b. wijziging van het tijdvak bij uitvoering van art. 5.3.1b (bij de eerstvolgende vakantieplanning);

c. wijziging van het tijdvak bij functieverandering (bij de eerstvolgende vakantieplanning).
In geval van punt 9b en 9c beslist het lot wiens verlof in het hem volgens punt 5 toekomende tijdvak blijft ingedeeld.
De toewijzing van het verlof in de overige tijdvakken wordt vervolgens even-eens door het lot beslist; het prioriteitscijfer van betrokkenen daalt alsdan met 2 punten.

(10) Het afsplitsen en het ruilen van verlof door werknemers in dezelfde functie is mogelijk met toestemming van de KLM. Zodanige verzoeken moeten ten minste acht weken voor het eerstkomende verlof worden ingediend.

Voor nadere informatie over afsplitsen en ruilen wordt verwezen naar KLM4U.

Bijlage 3 Aanhangsel Punt 5a Uitvoeringsbepalingen

(11) Ingeval een geplande omscholing c.q. cursus geheel of gedeeltelijk in het verlof zou vallen, zal de toewijzing van het verlof in overleg tussen betrokkene en de KLM plaatshebben.

(12) Bij indiensttreding of einde dienstverband in de loop van een kalenderjaar «(Bijlage 3, punten 2 en 4c) bepaalt de KLM het tijdstip van de aanvang van het betreffende verlof, waarbij zo veel mogelijk met de wensen van de werknemer rekening zal worden gehouden.

(13) Andere verzoeken dan in de uitvoeringsbepalingen in dit Aanhangsel omschreven (bijv. een verzoek om de gehele vakantie aaneengesloten te mogen opnemen of verschuivingen om sociale redenen) kunnen te allen tijde worden ingediend bij de KLM, die hierover beslist.

(14) Het verlof van werknemers met een nevenfunctie, zoals bedoeld in art. 6.16, blijft buiten de verlofplanning en wordt door de KLM in overleg met betrokkenen vastgesteld.

(15) De werknemer kan zich na zijn zomerverlof bij de KLM op de hoogte stellen van het dan nog resterende aantal in punt 1 bedoelde dagen, tenzij de KLM dit saldo regelmatig publiceert.

(16) Van de uitvoeringsbepalingen in dit Aanhangsel kan in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties worden afgeweken.

Bijlage 4
Buitengewoon verlof (art. 9.2)

Bijlage 4

I VOORZIENBARE GEBEURTENISSEN

(1) Buitengewoon verlof

Aan de werknemer zal op zijn verzoek voor de volgende voorzienbare gebeurtenissen buitengewoon verlof met behoud van salaris worden verleend, indien hij op de betrokken dagen niet reeds vrij van dienst is.

a. **Huwelijk of partnerregistratie van de werknemer:**
2 dagen (op in overleg met de werknemer vast te stellen data), ook als hij op de huwelijksdag of registratiedag reeds vrij van dienst is.

b. **Ondertrouw van de werknemer:**
½ of 1 dag, ter beoordeling van de KLM.

c. **Huwelijk of partnerregistratie van kinderen, klein- en pleegkinderen, ouders, stief- en pleegouders, broers, zusters (ook van partner):**
dag van het huwelijk.

d. **Naar het oordeel van de KLM voor de KLM van belang zijnd examen:**
voor examen benodigde tijd.

e. **Verhuizing:**
2 dagen per jaar.

f. **25- of 40-jarig huwelijks- of registratiejubileum van de werknemer; 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijks- of registratiejubileum van ouders, stief-, pleeg- en grootouders (ook van partner):**
de dag van het jubileum.

g. **25- of 40-jarig dienstjubileum bij de KLM:**
de dag waarop het jubileum wordt gevierd.

h. **Bijwonen of verrichten van activiteiten in het kader van een werknemersorganisatie volgens art. 3.3:**
de aangevraagde tijd.

(2) Verminderde productie

Voor zover de duur van het buitengewoon verlof wordt uitgedrukt in dagen, bestaat voor de werknemer met verminderde productie recht op het aangegeven aantal.

Er worden geen extra rechten verleend ten opzichte van werknemers die in een voltijdfunctie werkzaam zijn.

(3) Indiening verzoek

Een verzoek om buitengewoon verlof voor voorzienbare gebeurtenissen dient tijdig te worden ingediend, opdat bij de dienstindeling daarmee rekening kan worden gehouden.

(4) Arbeidsongeschiktheid

Indien de werknemer arbeidsongeschikt is op een dag, waarop recht op buitengewoon verlof zou bestaan, wordt geen vervangende dag toegekend.

II WET ARBEID EN ZORG

(1) Wettelijk verlof

a. Aan de werknemer wordt adoptie- en pleegzorgverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, geboorteverlof, aanvullend geboorteverlof, calamiteitenverlof en kortdurend resp. langdurend zorgverlof verleend onder de voorwaarden zoals bepaald in de Wet Arbeid en Zorg.

b. In afwijking van de Wet Arbeid en Zorg zal
- adoptie- en pleegzorgverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof en calamiteitenverlof worden verleend met behoud van het volledige salaris;
- kortdurend zorgverlof worden verleend met behoud van 70% van het salaris; mits de werknemer zijn eventuele aanspraak op een uitkering ter zake krachtens sociale zekerheid/voorzieningen aan de KLM cedeert.

c. Voor werknemers in verminderde productie zal de KLM kort verzuimverlof met behoud van salaris slechts toestaan voor de noodzakelijk te verzuimen tijd, indien en voor zover de gebeurtenis niet naar vrije tijd kan worden verschoven en ook verschuiving van werktijd niet mogelijk is.

d. In geval van calamiteitenverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof kan de KLM achteraf van de werknemer verlangen dat hij de reden waarom hij niet heeft kunnen werken aannemelijk maakt.

e. In geval van langdurend zorgverlof worden de arbeidsvoorwaarden gebaseerd op het gekozen tewerkstellingspercentage als ware er sprake van een dienstbetrekking met verminderde productie resp. non-activiteit, met dien verstande dat
- de opbouw van het ouderdomspensioen op verzoek van de werknemer wordt voortgezet op basis van het oorspronkelijk tewerkstellingspercentage en de daarbij behorende pensioenpremiebijdrage van de werknemer en de KLM;
- de risicodekking voor het nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen gebaseerd blijft op het oorspronkelijk tewerkstellingspercentage;
- voor de bepaling van de salarisdag en senioriteit wordt de periode van langdurend zorgverlof beschouwd als actieve dienst.

Bijlage 4

f. Gedurende het aanvullend geboorteverlof zal de opbouw van het ouderdoms-pensioen op verzoek van de werknemer worden voortgezet op basis van het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage en de daarbij behorende pensioen-premiebijdrage van de werknemer.

- Voor de bepaling van de salarisdag en senioriteit wordt de periode van aanvullend geboorteverlof beschouwd als actieve dienst.
- Conform de huidige wettelijke regeling (Wazo) ontvangt een medewerker 70% van zijn dagloon (tot 70% van het UWV maximum dagloon) gedurende het aanvullende geboorteverlof. KLM zal de uitkering voor het aanvullend geboorteverlof met ingang van 1 januari 2024 aanvullen naar 100% van het dagloon, tot maximaal 100% van het UWV maximum dagloon.

De uitvoeringsbepalingen voor het geboorteverlof (deel 1 Wet Wieg) en aanvullend geboorteverlof (deel 2 Wet Wieg) zijn gepubliceerd op de KLM-Portal. Wet Wieg maakt onderdeel uit van de Wet Arbeid en Zorg.

(2) Aanvullende bepalingen

a. In aanvulling op de Wet Arbeid en Zorg zal aan de werknemer op zijn verzoek voor de volgende onvoorziene gebeurtenissen buitengewoon verlof met behoud van salaris worden verleend, indien hij op de betrokken dagen niet reeds vrij van dienst is en voor zover punt II.(1) hierin niet reeds voorziet.

1. **Overlijden van partner, kinderen, pleegkinderen:**
   de overlijdensdag t/m de dag van de begrafenis.

2. **Overlijden van ouders, stief-, pleeg- en grootouders, broers, zusters (ook van partner), schoonzoons, schoondochters, kleinkinderen:**
   de overlijdensdag of dag daarna plus de dag van de begrafenis.

3. **Indien naar het oordeel van de KLM noodzakelijk in verband met ernstige ziekte van partner, kinderen, pleegkinderen:**
   tijd afhankelijk van de situatie.

b. Wanneer een gebeurtenis genoemd in de punten II.(2).a.1 of 2 (voor zover betreft ouders, stief- of pleegouders, broers of zusters van de werknemer) of II.(2).a.3 plaatsvindt op een tijdstip, waarop de werknemer zich in opdracht van de KLM buiten zijn standplaats bevindt, zal de KLM, naar vermogen, de werknemer in de gelegenheid stellen zo spoedig mogelijk naar zijn standplaats terug te keren.

c. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is op een dag, waarop recht op buiten-gewoon verlof zou bestaan, wordt geen vervangende dag toegekend.

III SPECIALE GEVALLEN

Indien zich in de onder I en II bedoelde gevallen uitzonderlijke omstandigheden voordoen, kan de KLM de werknemer buitengewoon verlof verlenen, al dan niet met behoud van salaris.

Bijlage 4a
Extra vrije tijd voor oudere werknemers (art. 9.2)

Bijlage 4a

(1) Aan werknemers van 50 jaar en ouder wordt jaarlijks per 1 april de extra dag voor vrije tijd toegekend op de rekening courant CL. De extra vrije tijd wordt toegekend aan de werknemer die in enig kalenderjaar de leeftijd van 50 jaar bereikt.

(2) De extra vrije tijd dient te worden aangevraagd via het Verzoekensysteem conform de geldende indeelvoorwaarden.

(3) Indien de werknemer gebruik maakt van de tijdelijke deeltijdregeling voorafgaand aan pensioen zoals bedoeld in art. 5.8.(3).b vervalt het recht op bijschrijving voor extra vrije tijd.



Bijlage 5
Werk- en rusttijdenregeling bij tewerkstelling met eindbestemming buiten geografisch Europa (art. 8.1)

Bijlage 5

1 Definities

1.1 **Aanmeldingsperiode:** de tijdsduur vanaf de aanmeldingstijd tot de schema-vertrektijd van het vliegtuig.

1.2 **Aanmeldingstijd:** het tijdstip waarop een bemanningslid op een station aanwezig moet zijn, dan wel het tijdstip waarop een nevenopdracht of een reserve thuis aanvangt.

1.3 **Afmeldingsperiode:** de tijdsduur vanaf de aankomsttijd van het vliegtuig op een station tot de afmeldingstijd.

1.4 **Afmeldingstijd:** het tijdstip waarop een bemanningslid een station mag verlaten, dan wel het tijdstip waarop een nevenopdracht of een reserve thuis eindigt.

1.5 **Afmeldtijd:** On blocks – goodbye area in het BMC

1.6 **Bemanningslid:** de werknemer door de KLM aangewezen om tijdens en in verband met de vlucht werkzaamheden aan boord te verrichten.

1.7 **Blokreserve Schiphol:** een per indeling gepubliceerde reserveperiode van 5 aaneengesloten dagen, waarvan de eerste dag een reserve Schiphol is, gevolgd door 4 dagen reserve thuis.

1.8 **Blokreserve thuis:** een per indeling gepubliceerde reserveperiode bestaande uit een periode van 5 dagen reserve thuis en 2 dagen niet indeelbaar indien de werknemer niet is opgeroepen. Gevolgd door opnieuw een periode van 5 dagen reserve thuis waarop de werknemer tussen 7.30 uur en 10.30 uur kan worden opgeroepen en 2 dagen vrij. Gedurende de reserveperiode wordt de werknemer ongeacht zijn eigen productiefactor tewerkgesteld conform een 100% tewerk-telling en kan de werknemer eenmaal worden opgeroepen.

1.9 **Cyclus:** een aantal dagen bevattende een reis en/of opdrachten en reisverlof. Deze opdrachten kunnen zijn: nevenopdrachten en reserve thuis.

1.10 **Dag:** een tijdsverloop tussen 06.00 uur en 06.00 uur daaraanvolgend (LT).

1.11 **Flexibel Reisverlof:** de mogelijkheid voor de werknemer om zichzelf, op eigen initiatief, een dag eerder indeelbaar te maken indien het een vlucht betreft vallend onder bijlage 5 met ten minste 4 dagen reisverlof (RV), bij deeltijd geldt ten minste 4 dagen verlof (RV/NIZ). Tevens is flexibel reisverlof toepasbaar op het deeltijd-verlof volgend na een reserve thuis blok / blokreserve luchthaven.

1.12 **Gebroken vluchtdiensttijd:** een vluchtdiensttijd die op de grond wordt onderbroken door het ter beschikking stellen van een adequate accommodatie.

1.13 **Grondtransport:** een in opdracht van de KLM georganiseerd transport, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een vliegtuig, uitsluitend met het doel op een ander, niet tot dezelfde urbanisatie behorend station dan het laatste station van aankomst als (niet-werkend) bemanningslid dienst te gaan doen dan wel te gaan rusten.

1.14 **Losse opdracht:** een opdracht van korte duur waarvan de betrokkene zelf binnen de beschikbare uitvoeringsmogelijkheden het tijdstip van uitvoering kan bepalen.

1.15 **Losse reserve:** een tewerkstelling van maximaal 3 dagen reserve, welke kan worden toegekend:
- indien er na een hersteld-melding geen vlucht beschikbaar is en er geen aansluiting naar een vlucht kan worden gemaakt met dag(en) van de rekening-courant KL. De tewerkstelling kan zowel reserve Schiphol als reserve thuis betreffen;
- indien de gepubliceerde vlucht niet kan worden uitgevoerd als gevolg van een verstoring waarvan de oorzaak is gelegen bij de werknemer;
- op verzoek van de werknemer.

1.16 **Nevenopdracht:** elke opdracht, verband houdende met de normale tewerkstelling, niet inhoudende vluchtdiensttijd en niet zijnde losse opdracht of reserve thuis.

Het (jaarlijkse) beoordelingsgesprek, als onderdeel van de beoordeling zoals aangeduid in Bijlage 6 punt 5, wordt aangemerkt als een nevenopdracht.

1.17 **Niet-werkend bemanningslid:** de werknemer in opdracht van de KLM aan boord zijnde van een KLM-vliegtuig of een vliegtuig van een andere geregelde lucht-vaartmaatschappij, uitsluitend met het doel op een station als bemanningslid dienst te gaan doen dan wel te gaan rusten.

1.18 **Omloopschema:** de omschrijving van de in een reis voorkomende geplande vluchtdiensttijden en rusttijden.

1.19 Reis: de tijd in klokuren vanaf de eerste aanmeldingstijd tot de laatste afmeldings-tijd op het basisstation waarna reisverlof wordt verleend.

1.20 **Reisverlof:** het gedeelte van een cyclus na de laatste afmeldingstijd op het basis-station, inhoudende rust voor het laatste traject, eventuele vrije tijd ten gevolge van geaccumuleerde waardering en sociaal verlof.

1.21 **Rekening Courant Crew Leave (CL):** saldi aan dagen voortkomend uit compensatie voor cao overschrijdingen, resterend deeltijdverlof, bewilligen, extra vrije tijd conform bijlage 4a, flexibel verlof en reisverlof agv verstoringen volgens art 9.4 waarbij de zeggenschap ligt bij de Cabin Attendants.

Bijlage 5

1.22 **Rekening courant Jaarlijks Verlof (JV):** saldi aan vakantiedagen die jaarlijks per 1 mei worden bijgeschreven.

1.23 **Rekening courant Jaarlijks Ziekteverlof (JZ):** De niet genoten vakantiedagen kunnen na overleg op een ander moment alsnog in het rooster worden geplaatst.

1.24 **Rekening courant KLM Leave (KL):** saldi aan dagen voortkomend uit compensatie voor cao overschrijdingen, resterend deeltijdverlof, bewilligen, reisverlof agv verstoringen volgens art 9.4 en ingenomen reisverlof waarbij de zeggenschap in eerste instantie ligt bij de KLM.

1.25 **Rekening Courant Nevenopdracht gratis (NG):** waarde van maximaal 2 dagen (per 1 april) welke door KLM ingezet kunnen worden ten laste van reisverlof voor nevenopdrachten die in KLM tijd gevolgd dienen te worden waarbij het reisverlof niet teruggegeven hoeft te worden.

De KLM kan tweemaal in een periode van 1 april t/m 31 maart daaropvolgend de laatste dag reisverlof behorend bij een reis met drie of meer dagen reisverlof gebruiken voor nevenopdrachten.

1.26 **Rekening Courant Oud Verlof (OD):** saldi van dagen voortkomend uit niet ingedeelde jaarlijksverlof dagen en of aangekochte cafetariadagen die na 5 jaar komen te vervallen indien deze niet voortijdig in het rooster van de Cabin Attendant zijn ingedeeld hetzij door KLM hetzij via het Verzoekensysteem.

1.27 **Rekening Courant Reserve thuis (RT):** saldi van aantal ingedeelde en gewerkte reserve thuis blokken.

1.28 **Rekening Courant Reserve schiphol (RS):** saldi van aantal ingedeelde en gewerkte reserve schiphol blokken.

1.29 **Reserve Schiphol:** het ter beschikking zijn van de KLM op Schiphol voor het uitvoeren van een opdracht, inhoudende vluchtdiensttijd en/of nevenopdracht, die aanvangt binnen de gestelde reserveperiode.

1.30 **Reserve thuis:** het gedurende de gestelde reserveperiode in overeenstemming met de daarbij gegeven voorschriften op een bepaalde plaats bereikbaar zijn, zodanig dat men maximaal één uur nadat een oproep dit adres heeft bereikt, op een basisstation aanwezig is voor het uitvoeren van een opdracht, inhoudende vluchtdiensttijd of een nevenopdracht, die aanvangt binnen de gestelde reserveperiode, dan wel binnen één uur na afloop daarvan. Voor de blokreserve thuis (punt 1.7) geldt dat de werknemer gedurende de eerste 5 dagen van de reserveperiode maximaal één uur en gedurende dag 8 tot en met 12, maximaal twee uur nadat een oproep het adres heeft bereikt, op een basisstation aanwezig dient te zijn voor het uitvoeren van een opdracht, inhoudende vluchtdiensttijd of een nevenopdracht, die aanvangt binnen de gestelde reserveperiode. In de eerste vijf dagen van de blokreserve kan de opdracht in geval van oproep en inzet op dezelfde dag aanvangen tot 1 uur na afloop van de gestelde reserveperiode. In de resterende periode geldt deze beperking niet.

1.31 **Rusttijd:** de tijd in klokuren die het bemanningslid wordt verleend teneinde voldoende uitgerust een nieuwe vluchtdiensttijd aan te vangen.

1.32 **Slipstation:** de plaats, niet zijnde het basisstation, waar rusttijd wordt verleend.

1.33 **“Step-back”:** het wijzigen van de uitreis- c.q. thuisreisrichting anders dan op de eindbestemming of op het basisstation.

1.34 **Sterblok:** een periode bestaande uit een aantal routedagen en een aantal verlofdagen (NIZ, RV en KLdagen). Bij publicatie naar week 2 wordt invulling gegeven aan de routedagen. Het verlof zoals getoond in week 3 en/of 4 blijft hierbij gehandhaafd. Een sterblok zal worden samengesteld conform met de groepscommissie overeengekomen omlopen en bijkomende afspraken.

1.35 **Tussenlanding:** elke landing waarna geen rusttijd wordt verleend.

1.36 **Tijdsverschil:** het kleinste verschil in lokale tijd tussen de plaats waar het bemanningslid de laatste rusttijd heeft genoten en de eerstvolgende plaats waar rusttijd wordt verleend.

1.37 **Vlucht:** de periode van het ogenblik dat het vliegtuig zijn opstelplaats verlaat om op te stijgen tot het ogenblik dat het vliegtuig na de vlucht tot stilstand komt op de gekozen of aan-gewezen opstelplaats en de motoren zijn afgezet.

1.38 **Vluchtdiensttijd:** de tijd nodig voor het direct voorbereiden, uitvoeren en technisch en/of administratief beëindigen van een vlucht of een serie vluchten.

1.39 **Wachttijd:** de tijdsduur, die op een slipstation of basisstation wordt doorgebracht, nadat alle waardering behorende bij voorafgaande vluchtdiensttijden en/of opdrachten in tijd sedert de eerste aanmeldingstijd op het basisstation c.q. het einde van de vorige wachttijd in de reis is verstreken.

2 Algemene bepalingen

2.1 Vluchtdiensttijd

(1) Vluchtdiensttijd vangt aan bij de aanmeldingstijd en eindigt bij de afmeldingstijd, die direct wordt gevolgd door rusttijd.

Bijlage 5

(2) In geval van annulering van werkzaamheden, als genoemd in punt 2.3, zal de vluchtdiensttijd als beëindigd worden beschouwd een half uur nadat de annulering aan de werknemer is bekendgemaakt.

(3) In geval van oproep tijdens reserve thuis wordt voor de berekening van de vluchtdiensttijd de normale aanmeldingstijd aangehouden.

2.2 De minimale duur van de werkzaamheden, te verrichten gedurende de aan- en afmeldingsperiode, wordt per type en/of route vastgelegd of gewijzigd in overleg met de werknemersorganisaties, die dit kan delegeren aan de groepscommissie. De afmeldingsperiode bedraagt 30 minuten.

2.3 Vluchtdiensttijd is van toepassing op de volgende werkzaamheden:

(1) lijn- en chartervluchten, ferryvluchten, foto-/rondvluchten, proefvluchten (uitgezonderd die op Schiphol);

(2) reserve Schiphol

a. Indien niet wordt ingevallen voor een reis, zal de duur van reserve Schiphol 8 aaneengesloten klokuren niet overschrijden. Indien wel wordt ingevallen, wordt de tijd voorafgaande aan de aanmeldingstijd van de betreffende vlucht voor de helft als vluchtdiensttijd berekend.

b. Hierin kan vallen een nevenopdracht die niet langer duurt dan één uur. Indien de nevenopdracht langer duurt dan één uur, vervalt hierdoor de reserve Schiphol. Reserve thuis, aansluitend aan een reserve Schiphol, is niet toegestaan. Reserve Schiphol, aansluitend aan reserve thuis, is toegestaan, doch moet zijn beëindigd uiterlijk 12 uur na de aanvang van reserve thuis.

(3) reizen als niet-werkend bemanningslid

De correcties voor vluchtdiensttijd als vermeld in punt 3.2 zijn hierop niet van toepassing.

(4) grondtransport

Grondtransport zal de duur van 4 klokuren niet overschrijden en wordt beschouwd als reizen als niet-werkend bemanningslid.

2.4 **Nevenopdrachten**

(1) De duur van een nevenopdracht in aaneengesloten klokuren zal negen uren niet overschrijden.

(2) Een combinatie van nevenopdrachten zal mogelijk zijn tot maximaal negen uren.

(3) Het combineren van vluchtdiensttijd met een nevenopdracht is toegestaan in de volgende gevallen:

a. indien de nevenopdracht voorafgaat aan de vluchtdiensttijd (uitgezonderd reserve Schiphol) en maximaal 1 uur in beslag neemt. In dit geval wordt de vluchtdiensttijd geacht aan te vangen op het aanvangstijdstip van de nevenopdracht;

b. indien de nevenopdracht wordt opgedragen gedurende reserve Schiphol ingevolge punt 2.3.(2)b.

2.5 **Losse opdrachten**

Een losse opdracht zal de werknemer ten minste 4 en ten hoogste 6 weken van tevoren per indeling worden medegedeeld.
Losse opdrachten zijn:
- inenten;
- kledingverstrekking;
- debriefing;
- melden chef.

2.6 **Waardering**

(1) De waardering van vluchtdiensttijd is het aantal uren dat de uitkomst is van

a. hetzij de formule 3/16 p^2 + 12 uur, waarin p de gecorrigeerde vluchtdiensttijd is,

b. hetzij, indien hoger, de formule p = a x vlieguren + 2 uur, waarin
a = 1,6 voor een werkend bemanningslid;
a = 1,4 voor een niet-werkend bemanningslid.
Voor nieuwe types wordt de factor a in overleg met de werknemersorganisaties vastgesteld.
De uitkomsten van beide formules zijn vermeld in Aanhangsel A bij deze Bijlage.
Ter berekening van de waardering wordt onder werkend bemanningslid tevens verstaan een bemanningslid, rust genietend conform punt 4.10.

(2) In geval van gebroken vluchtdiensttijd wordt voor de berekening van de waardering de tijd, gedurende welke bedrust kan worden genoten, niet meegerekend.
Bij de planning van de tewerkstelling van bemanningsleden zal de bedrust

Bijlage 5

worden bepaald door de periode, gelegen tussen de afmeldingstijd en de aanmeldingstijd behorende bij de onderbreking, te verminderen met de som van

a. 2x de rijtijd vliegveld-hotel en

b. 2 uur.

(3) Ingeval in één vluchtdiensttijd verschillende van de in punt 2.6.(1) genoemde waarden voor de factor a voor een bemanningslid van toepassing zijn, wordt voor de berekening van de waardering gebaseerd op vlieguren ter bepaling van p uitgegaan van de som van de in de verschillende omstandigheden gemaakte vlieguren, elk vermenigvuldigd met de bij die situatie behorende a-factor.

(4) Ter bepaling van de waardering van een nevenopdracht wordt de duur hiervan beschouwd als gecorrigeerde vluchtdiensttijd.

(5) Ter bepaling van de waardering van grondtransport geldt dat indien grond-transport wordt voorafgegaan of gevolgd door rust, de transporttijd eenmaal met 45 minuten wordt verminderd. Indien grondtransport wordt gevolgd én voorafgegaan door rust, zal geen aftrek van transporttijd plaatsvinden en zal de transporttijd worden bere-kend vanaf het moment van vertrek van de rustplaats tot het moment van aankomst op de volgende rustplaats.

2.7 Reserve thuis

De duur van reserve thuis zal per dag niet meer bedragen dan 12 uren. De waardering van reserve thuis bedraagt 12 uren. De indeling reserve thuis zal niet worden gecombineerd met andere opdrachten op dezelfde dag.
Indeling na afloop van reserve thuis op dezelfde dag zal slechts geschieden met bewilliging van het betrokken bemanningslid. In dit laatste geval zal de waardering van de op de reserve thuis volgende opdracht worden vermeerderd met 12.

2.8 Blokreserve thuis

(1) De duur van een reserve thuis zal gedurende de eerste 5 dagen per dag niet meer dan 12 uur bedragen. Indien de werknemer gedurende de eerste 5 dagen van de reserveperiode niet is opgeroepen voor het uitvoeren van een opdracht, zal de duur van de reserve thuis per dag op dag 8 t/m 12 niet meer bedragen dan 3 uren.

(2) Gedurende de reserveperiode kan KLM maximaal tweemaal het reisverlof enkel m.b.t. vluchten buiten geografisch Europainkorten met maximaal ⅓ van het oorspronkelijke reisverlof, tot een maximum van 2 dagen, conform artt. 8.6 en 8.7. Het inkorten van het reisverlof van enkel vluchten buiten geografisch Europa van 3 naar 2 dagen kan slechts eenmaal per reserveperiode. Bij een afmeldtijd op het basisstation tussen 24:00 en 06:00 uur is het inkorten van het reisverlof van 3 naar 2 dagen van vluchten buiten geografisch Europa niet toegestaan. Het inkorten van vluchten binnen geogra-fisch Europa is niet toegestaan. Indien aan het einde van blok reserve thuis meer dan 2 dagen reisverlof in totaal zijn ingenomen, dan worden de eerste 2 dagen bijgeschreven op de rekening courant KL en de overige dagen worden evenredig verdeeld over de rekeningen courant CL en KL. Indien de rekening courant CL een maximale stand van 10 heeft dan worden de dagen bijgeschreven op de rekening courant KL.

(3) Indien KLM het reisverlof inkort op vluchten buiten geografisch Europa van 3 naar 2 dagen in combinatie met het aan het einde van de reserveperiode toevoegen van deze dag aan de rekening courant KL, wordt, ongeacht de productiefactor, ter compensatie een extra dag toegevoegd verdeeld over de rekeningen-courant CL- en KL. Bij herplaatsing van het ingekorte reisverlof binnen dezelfde reserveperiode geldt geen compensatie.

(4) De indeling reserve thuis zal niet worden gecombineerd met andere opdrachten op dezelfde dag.

(5) Indeling na afloop van reserve thuis op dezelfde dag zal slechts geschieden met instemming van het betrokken bemanningslid.

(6) De vervolgindeling na de blokreserve thuis is gegarandeerd. Indien de werknemer wordt opgeroepen gedurende de reserveperiode zal KLM de werknemer direct danwel in geval van uitzonderlijke operationele drukte uiterlijk dezelfde dag kenbaar maken op welke wijze de aansluiting met de vervolgindeling wordt gemaakt. Aan de werknemer kan na een oproep uit reserve thuis in de reserveperiode niet opnieuw reserve worden toegekend.

(7) Voor door KLM toe te kennen blokreserves thuis gelden per jaar (voort-schrijdend) maxima volgens onderstaande tabel.

Functie	Productiefactor			
	50%	67%	80%	100%
Cabin Attendant	2	3	3	4
Purser en Senior Purser	3	4	4	5

Voor de Assistent Purser gelden dezelfde maxima als voor de Purser.

(8) Aan de werknemers met een tewerkstelling op de B-737 kan KLM, naast de blokreserves als genoemd in punt 7, maximaal eenmaal per jaar blokreserve Schiphol als opdracht toekennen.

Bijlage 5

De werknemer kan op vrijwillige basis (extra) blokreserves thuis en Schiphol aanvragen

(9) Voor werknemers met een verminderde productie zal het saldo van de rekening courant bij opbouw van dagen, toekenning van dagen in een blokreserve thuis of in de planning naar evenredigheid van de verminderde productie worden vermenigvuldigd met 1.25 (productiefactor 80%), 1,5 (productiefactor 66 2/3%) resp. 2 (productiefactor 50%).

2.9 Variabele cabinebemanningssamenstelling

(1) Variabele cabinebemanningssamenstelling kan door de KLM worden toegepast op reizen naar het Noord-Amerikaanse continent en naar Tokio/Seoel via de Pool-route en wel telkenmale voor de duur van een zomer- of winterdienst. Uitbreiding van routes waarop variabel wordt gevlogen, kan slechts geschieden in overleg met de werknemersorganisaties.

(2) Ter verkrijging van het juiste aantal Cabin Attendants op een vlucht vanaf het Noord-Amerikaanse continent ingevolge de variabele cabinebemannings-samenstelling kunnen Cabin Attendants van een station naar een ander station worden opgezonden binnen de routes waarop variabel wordt gevlogen.

(3) Als gevolg van de punten 2.9.(1) en 2.9.(2) kan het voorkomen dat een Cabin Attendant een dag later of een dag vroeger van een reis terugkeert dan op de oorspronkelijke indeling was vermeld (bij niet-dagelijkse vluchten: een vlucht later resp. een vlucht eerder).

2.10 Omloopschema

De voor het opstellen van omloopschema's gebruikte dienstregeling dient een reële benadering van de werkelijkheid te zijn.

2.11 Verrekening rekeningen-courant

(1) Indien het dienstbelang zich er tegen verzet dat het saldo van de rekeningen-courant, zoals genoemd in punt 8.1, tegen het einde van het dienstverband door toekenning van vrije tijd op nul wordt gesteld, vindt verrekening plaats per het einde van de dienstbetrekking.

(2) Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zoals bedoeld in art. 5.3.(2), wordt een saldo, zoals bedoeld onder (1), in beginsel aan het einde van het dienstverband verrekend, doch dit kan eveneens op verzoek van betrokkene tegen het einde van het dienstverband door toekenning van vrije tijd op nul worden gesteld.

(3) Bij verrekening van de onder (1) en (2) genoemde saldi wordt voor elke hele dag 1/30 van het maandsalaris berekend.

3 Werktijdenregeling

3.1 Bij de planning van de tewerkstelling van bemanningsleden worden de volgende maximale aantallen vlieguren en/of gecorrigeerde vluchtdiensttijden aangehouden

VDT bestaande uit	Max. Vlieguren	Max. GVDT
Multi- of non-stop traject(en)	≤ 8:00	≤ 14:30*
Multi- of non-stop traject(en)	> 8:00 ≤ 11:30	≤ 14:30*
Multi- of non-stop traject(en)	> 11:30 ≤ 12:30	≤ 14:30*
non-stop traject	> 12:30	> 14:30

* Zolang de gecorrigeerde vluchtdiensttijd van Cabin Attendants 14:30 uur niet overschrijdt, behoeft in voorkomende gevallen de tewerkstelling van assistent pursers, pursers en senior pursers niet te worden gemotiveerd.

3.2 De vluchtdiensttijd zal worden gecorrigeerd voor:

(1) tussenlandingen, t.w. vermeerderen met 30 minuten voor de tweede en elke volgende tussenlanding;

(2) onaangename aanmeldingstijden, t.w. vermeerderen met de in hiernavolgende tabel bij de aanmeldingstijd vermelde aantallen minuten voor elk klokuur vluchtdiensttijd.

Aanmeldingstijd in LT	Correctie per uur	Aanmeldingstijd in LT	Correctie per uur
07.00 - 12.59	0 min.	20.00 - 20.59	12 min.
13.00 - 13.59	1 min.	21.00 - 21.59	13 min.
14.00 - 14.59	3 min.	22.00 - 22.59	14 min.
15.00 - 15.59	5 min.	23.00 - 02.59	15 min.
16.00 - 16.59	7 min.	03.00 - 03.59	13 min.
17.00 - 17.59	9 min.	04.00 - 04.59	11 min.
18.00 - 18.59	10 min.	05.00 - 05.59	8 min.
19.00 - 19.59	11 min.	06.00 - 06.59	4 min.

De uitkomst wordt naar boven afgerond op hele minuten.

3.3 Voor een niet-werkend bemanningslid geldt een maximale vluchtdiensttijd van 18 uren. Deze limiet geldt uitsluitend voor het samenstellen van de omloopschema's voor de zomer- en winterdienst en voor charters, indien deze tijdig van tevoren

Bijlage 5

bekend zijn; in incidentele gevallen (plotseling opkomende charters, stationering, detachering, enz.) geldt geen limiet.

3.4 In geval van combinatie van werkend en niet-werkend bemanningslid geldt de maximale vluchtdiensttijd welke op hem als werkend bemanningslid van toepassing is.

3.5 **Overschrijdingen**

(1) De in dit hoofdstuk vermelde maximale gecorrigeerde vluchtdiensttijden mogen worden overschreden,

a. indien deze overschrijdingen om schematechnische redenen worden overeengekomen bij het samenstellen van omloopschema's volgens punt 5.1.

b. indien de in omloopschema's voorkomende overschrijdingen vanwege de KLM ten overstaan van de werknemersorganisaties, die dit kan delegeren aan de groepscommissie, van tevoren worden gemotiveerd.

Wanneer hierbij de groepscommissie meent de verantwoordelijkheid voor het wegen en beoordelen van bepaalde motiveringen niet te kunnen nemen en zij dit de KLM meedeelt, zullen de KLM en de werknemersorganisaties – evenals voor de gevallen waarbij de werknemersorganisaties besluit motiveringen zelf te behandelen – in overleg tot overeenstemming dienen te komen, waarbij zij wederzijdse belangen zo reëel mogelijk zullen afwegen.

(2) In afwijking van punt 3.5.(1)b zal motivering achteraf plaatshebben, indien motivering van tevoren niet mogelijk is. Dit kan het geval zijn bij plotseling opkomende wijzigingen in de omloopschema's en bij de vaststelling van omloopschema's voor plotseling opkomende bijzondere vluchten. Ook in dit geval zal de motivering geschieden ten overstaan van de werknemersorganisaties, die dit kan delegeren aan de groepscommissie.

(3) Na afloop van de zomer- c.q. winterdienst zal de KLM op verzoek van de werknemersorganisaties aan deze een overzicht verschaffen van alle in de afgelopen zomer- c.q. winterdienst uitgevoerde en achteraf gemotiveerde operaties zoals bedoeld in punt 3.5.(2).

4 Rusttijdenregeling

4.1 **(1)** Rusttijd vangt aan bij de actuele afmeldingstijd.

(2) Rusttijd zal worden gegeven met het gelijktijdig ter beschikking stellen van adequate accommodatie.

4.2 **(1)** De rust voor volledig herstel is in relatie tot de voorafgaande gecorrigeerde vluchtdiensttijd te vinden in de grafiek van Aanhangsel B bij deze Bijlage.

(2) Van de in deze grafiek tussen een rusttijd van 7 uur en 24 uur voorkomende twee lijnen wordt de rechterlijn gebruikt, indien één aaneengesloten periode van acht uren van de rusttijd, dan wel de gehele rusttijd indien deze minder dan acht uren bedraagt, valt tussen 22.00 en 08.00 uur.
Op de begrenzingen van 22.00 en 08.00 uur zal op basis van de afmeldingstijd éénmalig het halve tijdsverschil t.o.v. de plaats waar de vorige rusttijd werd genoten, in rekening worden gebracht.

(3) De grafiek is gebaseerd op een transporttijd van 45 minuten van de luchthaven naar het hotel. Indien voor dit transport op een bepaald station een kortere of langere tijd nodig is, zal de in de grafiek te vinden rusttijd overeenkomstig worden verminderd of vermeerderd.

4.3 **(1)** Indien de verleende rusttijd minder is dan die welke volgens punt 4.2 nodig is voor volledig herstel, zal ter bepaling van de waardering en ter toetsing aan het maximum in punt 3.1 van de volgende vluchtdiensttijd, de gecorrigeerde vluchtdiensttijd daarvan worden vermeerderd met het verschil van de aan de rusttijd voorafgaande gecorrigeerde vluchtdiensttijd en de bij de gegeven rusttijd volgens punt 4.2 behorende gecorrigeerde vluchtdiensttijd.
Ter bepaling van de rust zal worden uitgegaan van de gecorrigeerde vluchtdiensttijd van de op de "te korte" rust volgende vluchtdiensttijd zonder bovengenoemde vermeerdering.

(2) Het is bij het ontwerpen van omlopen niet toegestaan een zodanig korte rusttijd toe te passen, dat de in punt 4.3.(1) genoemde vermeerdering ter bepaling van de waardering van de op de rusttijd volgende gecorrigeerde vluchtdiensttijd meer is dan 4 uur.

(3) Bij de planning van reiscycli zullen vluchtdiensttijden vanaf het basisstation niet aanvangen vóór de rusttijd voor volledig herstel is verstreken.

4.4 **(1)** De rust op een buitenstation, voorafgaande aan een non-stop vlucht met meer dan 12:30 vlieguren en/of een GVDT groter dan 14:30 uur, betreft de volledige rust voortvloeiend uit punt 4.2.(2), met dien verstande dat deze rusttijd een aaneengesloten periode van acht uren dient te bevatten welke valt tussen 22.00 uur en 08.00 uur.

(2) De rust na een non-stop vlucht met meer dan 12:30 vlieguren en/of een GVDT groter dan 14:30 uur zal niet minder bedragen dan de volledige rust voortvloeiend uit punt 4.2.(2), met dien verstande dat deze rusttijd minimaal 2 aaneengesloten periodes van acht uren dient te bevatten, die beide vallen tussen 22.00 en 08.00 uur, tenzij deze vlucht als niet-werkend bemanningslid is uitgevoerd.

Bijlage 5

4.5 Twee vluchtdiensttijden die beide één of meer vluchten inhouden en die worden gesepareerd door rusttijd, zullen, indien beide op Schiphol beginnen, niet aanvangen binnen het tijdsbestek van één dag.

4.6 Voor de bepaling van de rust na al dan niet gecombineerde nevenopdrachten zal de tijdsduur daarvan als gecorrigeerde vluchtdiensttijd worden gerekend.

4.7 In geval van gebroken vluchtdiensttijd zal voor de berekening van de rusttijd na deze gebroken vluchtdiensttijd de ongecorrigeerde vluchtdiensttijd worden verminderd met het aantal klokuren dat bedrust kan worden genoten. In dit geval wordt bij het maken van omloopschema's de bedrust berekend als omschreven in punt 2.6.(2).

4.8 De rust na reserve thuis wordt geacht te eindigen bij het begin van de volgende dag, met dien verstande dat tussen het einde van een reserve thuis en het begin van een volgende reserve thuis ten minste 8 uren zullen liggen.

4.9 De rusttijd op het basisstation, voortvloeiend uit de punten 4.2 en 4.3, bedraagt in de planning ten minste 11:30 uur.

4.10 **(1)** In de planning van de tewerkstelling worden afhankelijk van de duur van de vlucht onderstaande rustperioden aan boord gegarandeerd:

Bloktijd	Minimum rustperiode aan boord
≤ 8 uur	geen minimum
>8 ≤ 9 uur	0:45 uur
>9 ≤ 10 uur	1:00 uur
>10 ≤ 11.30 uur	1:30 uur
>11.30 ≤ 12.30 uur	2:00 uur
>12.30 ≤ 13 .30 uur	2:35 uur
> 13.30 uur	3:00 uur

De senior purser is verantwoordelijk voor het invullen en toekennen van de rustperiode, waarbij het uitgangspunt de beschikbare tijd tussen de hoofdverstrekkingen gedeeld door twee is met een minimum zoals vermeld in bovenstaande tabel. Bij het bepalen van de rustperiode wordt rekening gehouden met een kwartier tijd tussen de rusten en een kwartier tijd na de laatste rust.

(2) De rustperiode wordt genoten in de horizontale rustgelegenheid op de ICA-machines waarop deze aanwezig is. M.i.v. 1 januari 2018 zal elke nieuwe ICA-machine met een horizontale rustgelegenheid zijn uitgerust. Over de kwaliteit daarvan zal overleg plaatsvinden met de werknemersorganisaties. Dit betekent dat er op deze machines geen HCCA-stoel meer noodzakelijk is.

(3) Indien de horizontale rustgelegenheid onvoorzien niet gebruikt kan worden, zal de rust genoten worden op C-class passagiersstoelen, die van de passagiers dienen te worden afgescheiden. Het aantal te blokken stoelen is gelijk aan de helft van het aantal werkende cabine bemanningsleden (naar boven afgerond).

(4) Op de huidige (1 januari 2018) Airbus types wordt de rustperiode genoten op de HCCA-stoel. Deze stoel zal niet worden ingezet ten behoeve van wettelijke rust in het schema-ontwerp.

(5) De KLM kan in de toekomst ook zitplaatsen binnen de horizontale rustgelegenheid aanwijzen, mits deze zitplaatsen in overleg met de werknemersorganisaties als een passende vervanging voor de HCCA worden aangemerkt.

5 Omloopschema's

5.1 Bij het samenstellen van de standaard omloopschema's wordt de volgende procedure gevolgd:

(1) Voor elk tijdvak binnen een dienstregelingsperiode worden omloopschema's vervaardigd, die gezien de kosten en operationele aanvaardbaarheid optimaal zijn met inachtneming van het overige in deze Bijlage gestelde, waarbij de maximale gecorrigeerde vluchtdiensttijden van Hoofdstuk 3 niet mogen worden overschreden en zonder gebruik van eventuele additionele regels en/of richtlijnen.
Bij het vervaardigen van deze omloopschema's is het de KLM toegestaan in een cyclus van een niet gekoppelde reis éénmaal een step-back op te nemen; deze step-back zal niet meer dan één vluchtdiensttijd bedragen. Indien echter in een omloopschema een stepback voorkomt vanuit een dicht bij het basisstation gelegen station en de groepscommissie ervaart dit als een overwegend bezwaar, kan zij dit aan de KLM kenbaar maken. Indien de KLM meent met dit bezwaar geen rekening te kunnen houden, kan de werknemersorganisaties deze kwestie in het overleg aan de orde stellen.
In deze procedure wordt dit geheel van omloopschema's verder aangeduid als schemapakket 0 (nul).

(2) Vervolgens wordt een pakket omloopschema's vervaardigd, waarin ook met de niet in deze Bijlage verwerkte aspecten van de tewerkstelling van cabinepersoneel rekening is gehouden. In deze schema's kunnen ook gecorrigeerde vluchtdiensttijden van meer dan 14:30 uur en meer dan één step-back voorkomen (schemapakket 1).
Dit schemapakket zal tijdig voor de aanvang van de dienstregelingsperiode aan de groepscommissie worden voorgelegd.

Bijlage 5

(3) Tijdens de verdere ontwikkeling van schemapakket 1 (o.m. als gevolg van eventuele ontwikkelingen t.a.v. de dienstregeling en als gevolg van weder-zijdse beïnvloeding van de omloopschema's voor de onderscheiden korpsen) wordt regelmatig contact onderhouden met een daartoe aangewezen vertegenwoordiger van de groepscommissie teneinde te komen tot schema-pakket 2, dat uiteindelijk de weerspiegeling is van:

a. de wensen van de groepscommissie;

b. de eisen van de KLM t.a.v. de operationele aanvaardbaarheid.

Daarbij dienen de totaalkosten in mandagen binnen het in punt 5.1.(4)a omschreven kader te blijven.

(4) Ter afsluiting van de schema-besprekingen wordt het volgens punt 5.1.(3) ontwikkelde schemapakket 2 tenslotte besproken met de groepscommissie. Mochten er tijdens de ontwikkeling van schemapakket 2 nog verschillen van inzicht zijn blijven bestaan tussen de groepscommissie-vertegenwoordiger en de KLM, dan dienen deze in de hier bedoelde vergadering te worden opgelost.

De volgende regels dienen daarbij te worden toegepast:

a. Door gebruikmaking van de zogenaamde "potdagen" kan het totaal aantal mandagen van schemapakket 0, zoals genoemd in punt 5.1.(1), worden verhoogd.
"Potdagen" worden als volgt berekend: het aantal mandagen van schema-pakket 0 wordt verminderd met het aantal mandagen dat betrekking heeft op non-stop vluchten met meer dan 12:30 vlieguren en/of een GVDT groter dan 14:30 uur, en vervolgens met 1,2% vermenigvuldigd. Het zo gevonden totaal aantal "potdagen" is het verschil tussen schemapakket 0 en schema-pakket 2.

In een formule kan e.e.a. als volgt worden weergegeven (SP = schemapakket):

SP 0 + 1,2% (SP 0 - mandagen non-stop vluchten met meer dan 12:30 vlieguren en/of een GVDT >14:30 uur) = SP 2.

b. Het uiteindelijke schemapakket 2 dient voor de KLM operationeel aan-vaardbaar te zijn. Mocht een door de groepscommissie voorgesteld omloopschema door de KLM op grond hiervan worden afgewezen, dan heeft de groepscommissie het recht het schema te verwijzen naar het overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties.

c. Met inachtneming van het vorenstaande heeft de groepscommissie het recht de omloopschema's zodanig te construeren dat met alle tewerk-stellingsaspecten zo veel mogelijk rekening wordt gehouden.

Het bovenstaande stelt de Groepscommissie in staat – binnen de gegeven ruimte – de knelpunten die haars inziens in de gepresenteerde omloop-schema's voorkomen, zo veel mogelijk weg te nemen. Dit impliceert dat het kan voorkomen dat de gegeven ruimte niet altijd behoeft te worden benut.

Gezien deze mogelijkheden voor de Groepscommissie wordt ervan uitgegaan dat zij – ofschoon het genoemde kostenkader uitsluitend "mandagen" omvat – bij een keuze tussen overigens gelijkwaardige varianten de hotelkosten en daggelden mede zal betrekken in haar overwegingen.

(5) De bepalingen van het voor het omloopschema-pakket benodigde aantal mandagen geschiedt voor het totale pakket omlopen, dus inclusief omlopen die niet in een getekend omloopschema voorkomen, en wel voor het gehele (zomer-/winter)seizoen. Voor de variabele routes zal voor de vaststelling van het aantal mandagen worden uitgegaan van de cabinebemanningssamen-stelling zoals deze in de sterkteplanning is opgenomen (deze kan afwijken van het basisomloopschema).

(6) Deze procedure geldt voor de standaard omloopschema's, zoals deze voor elk tijdvak van een dienstregelingsperiode vóór de aanvang van die periode worden vastgesteld.

Bij tussentijdse permanente wijzigingen in de dienstregeling zal de procedure eveneens worden toegepast, indien de tijd daarvoor beschikbaar is; indien geen tijd daarvoor beschikbaar is, geldt punt 5.2. Daarbij zullen echter in principe geen veranderingen worden aangebracht in omloopschema's, die niet door de dienstregelingswijziging worden beïnvloed.

(7) Indien de werknemersorganisaties zulks gewenst acht, kan zij de in deze procedure aan de groepscommissie toegekende taken en verantwoordelijk-heden overnemen.

(8) Verschillen van inzicht t.a.v. de vaststelling van schemapakket 0 en het daar-voor benodigde aantal mandagen, alsmede eventuele verschillen van mening over de uitleg van de procedure worden behandeld in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties.

5.2 Voor het samenstellen van omloopschema's die niet vallen onder punt 5.1, gelden de volgende regels:

(1) Voor omloopschema's die voldoen aan alle elders in deze Bijlage gestelde

regels en waarin in een cyclus maximaal één step-back voorkomt, is geen nader overleg met de groepscommissie vereist. In het algemeen zal de groepscommissie wel worden geïnformeerd.

(2) Omloopschema's, waarin gecorrigeerde vluchtdiensttijden voorkomen van meer dan de in Hoofdstuk 3 genoemde maxima, dienen te worden gemotiveerd volgens de procedure in punt 3.5.

(3) Het opnemen van meer dan één step-back dan wel het opnemen van een step-back omvattende meer dan één vluchtdiensttijd mag slechts geschieden in overleg met de werknemersorganisaties.

6 Reisverlofregeling

6.1 De cyclus wordt in eerste instantie bepaald door optelling van:

(1) de geaccumuleerde waardering, vermenigvuldigd met 1,4

(2) de wachttijd.

Het zo gevonden totaal aantal uren wordt omgezet in dagen, afronding geschiedt zoals beschreven in punt 6.5.

6.2 De cyclus wordt in tweede instantie bepaald door het aantal routedagen te vermenigvuldigen met 1,4. De zo gevonden cyclus wordt weergegeven in dagen, afronding geschiedt zoals beschreven in punt 6.5.

6.3 De cyclus wordt in derde instantie bepaald door toepassing van de formule **21/13 x K**.

In deze formule is:
K = de lengte van de reis in klokuren.
Het zo gevonden totaal aantal uren wordt omgezet in dagen, afronding geschiedt zoals beschreven in punt 6.5.

6.4 Van de in de punten 6.1, 6.2 en 6.3 gevonden reiscycli wordt de langste toegepast, rekening houdend met punten 6.5 en 6.6.

6.5 Indien bij de berekening van een cyclus de decimaal groter is dan 4 of gelijk aan 4 wordt de cyclus naar boven afgerond op hele dagen. Indien bij de berekening van een cyclus de decimaal kleiner is dan 4 wordt de cyclus naar beneden afgerond op hele dagen. Vervolgens wordt op alle cycli met 6 dagen reisverlof of meer (in het 0-schema) het reisverlof met 1 dag verlaagd. Aan de onafgeronde cyclus wordt per tussenlanding in een duty (m.u.v. tail-ends) een extra waardering toegekend van 0,4 dag. Het eindresultaat wordt afgerond conform bovenstaande methodiek.

In alle gevallen geldt een minimum van 2 reisverlofdagen met uitzondering van de bestemmingen op de NAD en de Emiraten (incl. Bahrein) waar het minimale reisverlof 3 dagen zal bedragen.

6.6 Aansluitend aan een blokreserve Schiphol, worden minimaal twee dagen reisverlof gepubliceerd. De blokreserves worden gelijkmatig over het cabine-personeel verdeeld.

7 Cursussen

7.1 Cursussen en (webbased) trainingen die verplicht zijn gesteld en nodig zijn voor de functie, vinden in KLM tijd plaats.

a. Een verplichte cursus of (webbased) training wordt door de KLM ingedeeld met in achtneming van punten 2.4, 2.6 lid 4 , 7.2 en 8.9 van Bijlage 5 en punt 5.17 lid 2 en 3 van Bijlage 5A.

b. Voor een verplichte cursus of (webbased) training waarbij de werknemer, voor afloop van een door de KLM bepaalde vervaldatum, zelf het tijdstip bepaald waarop de verplichte cursus of (webbased) training gevolgd wordt, is de onderstaande compensatie tabel van toepassing.

Contractpercentage	Vergoeding naar rato op rekeningen courant CL / KLverdeeld over de
100%	100% x vastgestelde duur van de training
80%	125% x vastgestelde duur van de training
67%	150% x vastgestelde duur van de training
50%	200% x vastgestelde duur van de training

De vergoeding zal worden toegevoegd aan de rekeningen-courant CL- en KL-.
De duur van de training wordt vooraf vastgesteld in (tienden van) dagen.

7.2 In afwijking van het elders in deze Bijlage gestelde geldt, voor cursussen die vijf of meer cursusdagen omvatten, het volgende:

(1) Er zullen gemiddeld twee dagen vrij per vijf cursusdagen worden gegeven.

(2) Na elke zes cursusdagen zal ten minste één dag vrij worden gegeven.

(3) Het volgens punt 7.2 (1) te geven aantal vrije dagen, naar boven afgerond op hele dagen, dient uiterlijk vóór de eerstvolgende reis te worden gegeven.

Bijlage 5

8 Flexibiliteit

8.1 De saldi aan dagen voortkomend uit compensatie voor cao overschrijdingen, resterend deeltijdverlof, bewilligen, reserveblokken, extra vrije tijd conform bijlage 4a en ingenomen reisverlof worden bijgehouden op doorlopende rekenigen-courant CL en KL.

8.2 Voor losse opdrachten wordt geen vergoeding in vrije tijd gegeven.

8.3 Op verzoek van de KLM en met bewilliging van de werknemer kan van het reis-verlof gebruik worden gemaakt, waarbij indeling in de rusttijd niet is toegestaan. Voor elke dag reisverlof die op deze wijze is gebruikt, wordt het saldo van de rekeningen-courant CL en KL als volgt aangepast, zijnde 1 dag ter compensatie van de ingenomen dag reisverlof en 2 dagen premie voor de bewilliging, worden evenredig verdeeld bijgeschreven op rekeningen courant CL en KL.

8.4 **(1)** Het positieve saldo van de rekeningen-courant CL en KL kan door de werk-nemer worden aangevraagd waarbij de werknemer zeggenschap heeft over rekening courant CL tot en met een stand van 10. Indien de rekening courant CL de grens van 10 overschrijdt, zal het resterende saldo boven de 10 worden bijgeschreven op de rekening courant KL. De zeggenschap over rekening courant KL ligt in eerste instantie bij KLM. Indien de werknemer onvoldoende saldo heeft op rekeningen courant CL en OD dan kan de werknemer een verzoek doen tot het inzetten van dagen vanaf de rekening courant KL middels “use all accounts” in het Verzoekensysteem. Het saldo van de rekeningen-courant CL en KL kent geen negatieve waarde.

(2) KLM zal voor het gehele Nederlandse cabinepersoneel een minimum van 50 aan CL-dagen per kalenderdag aanbieden.

8.5 Het deeltijdverlof (NIZ)welke ontstaat a.g.v verminderde productie kan bestaan uit volledige dagen reisverlof en uit gedeelten van reisverlofdagen ook wel resterend deeltijdverlof genoemd. De volledige dagen deeltijdverlof dienen direct aansluitend aan de cyclus obv 100% tewerkstelling) ingedeeld te worden in de indeling van de werknemer waarbij het eventueel resterend deeltijdverlof evenredig wordt verdeeld over rekeningen courant CL en KL.

8.6 Gedurende de reserveperiode kan KLM maximaal tweemaal het reisverlof inkorten volgens onderstaande tabel.

Oorspronkelijk # RV dagen per omloop	Maximaal ingenomen RV per omloop
3, 4, 5	1
6 en meer	2

Het inkorten van het reisverlof van 3 naar 2 dagen kan slechts eenmaal per reserveperiode. Bij een afmeldtijd op het basisstation tussen 24:00 en 06:00 uur is het inkorten van het reisverlof van 3 naar 2 dagen niet toegestaan. Indien aan het einde van blok reserve thuis niet meer dan 2 dagen reisverlof in totaal zijn ingenomen, dan worden deze volledig bijge-schreven op de rekening courant KL. Worden er meer dan 2 dagen ingehouden aan het ein-de van blok reserve thuis dan worden eerste 2 dagen bijgeschreven op de rekening courant KL en de overige dagen worden evenredig verdeeld over de rekeningen courant CL en KL. Indien de rekening courant CL een maximale stand van 10 heeft dan worden de dagen bijgeschreven op de rekening courant KL.

8.7 Indien KLM het reisverlof inkort van 3 naar 2 dagen in combinatie met het aan het einde van de reserveperiode toevoegen van deze dag aan de rekening courant KL, wordt, ongeacht de productiefactor, ter compensatie een extra dag toegevoegd verdeeld over de rekening-couranten CL- en KL-. Bij herplaatsing van het ingekorte reisverlof binnen dezelfde reserveperiode geldt geen compensatie.

8.8 KLM kan het saldo van rekening courant KL inzetten in een volgende reserveperiode zodat het rooster gedurende de blokreserve thuis volledig kan worden ingevuld. Daarnaast kan KLM de dagen van rekening courant KL inzetten in de planningsfase. Voor werknemers met een verminderde productie zal het saldo van de rekening courant KL bij opbouw van dagen, toekenning van dagen in een blokreserve thuis of in de planning naar evenredigheid van de verminderde productie worden vermenigvuldigd met 1.25 (productiefactor 80%), 1,5 (productiefactor 66 ⅔%) resp. 2 (productiefactor 50%).

8.9 De werknemer kan meer invloed uitoefenen op het eigen rooster door gebruik te maken van flexibel reisverlof.

(1) Flexibel reisverlof kan enkel op initiatief van de werknemer worden toegepast door middel van het losklikken van de laatste reisverlof dag danwel laatste dag NIZ in het Verzoekensysteem indien door KLM beschikbaar gesteld.

(2) Voor het beschikbaar stellen en toekennen van de dagen flexibel reisverlof zal KLM een toets doen op de beschikbare capaciteit.

(3) De dag waarop flexibel reisverlof is toegekend, geldt als nieuwe indeelbare dag.

De dag die als gevolg van het toepassen van Flexibel Reisverlof vrij komt, zal na uitvoering van de cyclus waarop dit is toegepast, volledig worden bijgeschreven op de rekening courant CL.

Bijlage 5

8.10 Nevenopdrachten en indeling cursussen

(1) De nevenopdrachten zijn:

a. medische keuring;

b. recurrent flight safety;

c. als nevenopdracht ingedeelde losse opdrachten;

d. alle 1-daagse cursussen en bijeenkomsten;

e. de eerste dag van meerdaagse cursussen en bijeenkomsten;

f. uniform aanmeten, passen en afhalen (voor zover als nevenopdracht gegeven);

g. het (jaarlijkse) beoordelingsgesprek, als onderdeel van de beoordeling zoals aangeduid in Bijlage 6, punt 5, een en ander behoudens die gevallen waarbij met de werknemersorganisaties t.a.v. een bepaalde nevenopdracht speciale afspraken worden gemaakt.

In dit kader zijn partijen overeengekomen dat trainingen, die verplicht in KLM-tijd worden gevolgd, bij voorkeur als gratis nevenopdracht worden ingedeeld en het reisverlof niet onderbroken mag worden. Uitzonderingen hierop vormen de Intervisie-dag Purser Positionering, de derde dag van de B9 cursus en de terugkomdag van de B9 cursus. Voor deze dagen, m.u.v. de derde dag van de B9 cursus, geldt dat de trainingsdag ook in het reisverlof van een aangevraagde reis mag vallen. Het resterende reisverlof wordt aansluitend aan de trainings-dag toegekend. Voor de derde dag van de B9 cursus geldt dat deze in het reisverlof mag vallen ongeacht of het gaat om een aangevraagde reis, met inachtneming van de matrix minimaal reisverlof van Bijlage 5.

De KLM kan tweemaal in een periode van 1 april t/m/ 31 maart daaropvolgend de laatste dag reisverlof of deeltijdverlof behorende bij een reis met drie of meer dagen reisverlof gebruiken voor nevenopdrachten. De huidige rekening-courant ‘nevenopdracht gratis’ wordt gevormd tot rekening-courant ‘neven-opdracht in reisverlof/deeltijdverlof’. Deze teller zal elk jaar per 1 april op een waarde gesteld worden van 2. Voor de werknemer met een P(RY)/RQ due date in april en mei mag per 2020 gedurende 3 maanden een negatief NG-saldo hebben tot -2. Deze zal dan per 1 april worden opgehoogd met +2. Dit geldt alleen voor de werknemer die vóór 1 april op NG-0 staat.

Op verzoek van de werknemer kan een recurrent flight safety ingedeeld worden in het reisverlof (NIZ) anders dan de laatste dag, indien een cyclus aanvangt in de de 4-weekse indeling. KLM kan beide reisverlofdagen ten behoeve van een nevenopdracht inzetten voor de recurrent flight safety.

Compensatie voor het uitvoeren van de twee nevenopdrachten in eigen tijd vindt vanaf 1 januari 2020 plaats in de vorm van het beschikbaar stellen van DI-budget. Dit is opgenomen in het percentage van het in artikel 10.20 opgenomen DI-budget.

8.11
KLM mag maximaal driemaal per jaar een sterblok toekennen in week 3 en 4.

9 Uitvoeringsbepalingen

9.1 Algemeen

(1) De indeling wordt bekendgemaakt op de wijze als weergegeven in Bijlage 5b.

(2) Periodiek wordt aan iedere werknemer een overzicht gegeven van de door hem actueel verrichte activiteiten.

9.2 Wijziging van een indeling

(1) De KLM kan een indeling wijzigen, indien de daarop als zodanig gepubliceerde dagen reisverlof en dagen compensatiesaldo door deze wijziging niet worden aangetast.

(2) Met inachtneming van punt 9.4 kan de KLM een indeling wijzigen onder aan-tasting van de daarop als zodanig gepubliceerde dagen reisverlof en dagen compensatiesaldo, op verzoek of met bewilliging van de werknemer én tevens indien deze wijziging een gevolg is van één of meerdere van de volgende oorzaken:

a. het uitvallen of wijzigen van de op die indeling vermelde vluchten, waar-door de betrokken werknemer die of (een) andere opdracht(en) niet kan uitvoeren of als bemanningslid niet meer nodig is;

Onder wijziging wordt in dit verband verstaan: wijziging van configuratie, vliegtuigtype, route, bestemming of vluchtschema, wijziging als gevolg van variabele cabinesamenstelling of extra productie.

b. het buiten initiatief van de KLM door de werknemer niet uitvoeren van één of meer opdrachten, vermeld op het indelingsformulier;

c. een zodanige wijziging dat het bemanningslid te laat terug zou komen om te kunnen voldoen aan een door de KLM voor hem niet te verplaatsen opdracht of activiteit;

Bijlage 5

d. de wijziging het gevolg is van het onderbreken van een reis van een ander bemanningslid in verband met ziekte of familieomstandigheden, die naar het oordeel van de KLM dringend zijn.

9.3 Verstoring en vertraging

(1) Indien door vertraging ex Schiphol of door vroegtijdige terugkeer op Schiphol als gevolg van verstoring voor de werknemer een gecorrigeerde vlucht-diensttijd ontstaat met een waardering van meer dan 17 uren, welke als een zelfstandige cyclus moet worden berekend, kan de betrokken werknemer de volgende dag worden ingedeeld onder bijschrijving van het te kort genoten reisverlof verdeeld over de rekeningencourant CL- en KL, teneinde de oor-spronkelijke reis een dag later te kunnen uitvoeren.

In deze situatie dient de rusttijd voor volledig herstel, zoals bedoeld in punt 4.2, te worden gegeven.

(2) Indien door vertraging en route de rust minder wordt dan was gepland, zal een zodanige rusttijd worden gegeven dat een actuele bedrust mogelijk is volgens onderstaande tabel, gerelateerd aan de voorafgaande ongecorrigeerde vluchtdiensttijd.

Ongecorrigeerde V.D.T. (klokuren)	Actuele bedrust (klokuren)
00.00 - 04.59	3 uur
05.00 - 05.59	3½ uur
06.00 - 06.59	4 uur
07.00 - 07.59	4½ uur
08.00 - 08.59	5 uur
09.00 - 09.59	5½ uur
10.00 - 10.59	6 uur
11.00 - 11.59	6½ uur
12.00 - 12.59	7 uur
13.00 - 13.59	7½ uur
14.00 en hoger	8 uur

(3) Het bemanningslid kan contact opnemen met de afdeling Planning & Assignment, welke voor wijziging van de indeling zorg zal dragen, indien door vertragingen in de actuele vluchtuitvoering op Schiphol de rusttijd aanzienlijk minder wordt dan het in Hoofdstuk 4 bepaalde.

(4) Indien rustgelegenheid als genoemd in punt 4.10 (1) bijlage 5 is vereist doch als gevolg van verstoring niet aanwezig is, worden C-class stoelen gereserveerd gelijk aan de helft van het aantal werkende cabinebemanningsleden, naar boven afgerond, conform het gestelde in punt 4.10 lid Typewisselingen alsmede nog niet ingebouwde rustgelegenheid worden in dit kader ook als verstoringen beschouwd.

9.4 Gevolgen voor de indeling

De cyclus kan als gevolg van verstoring, annulering, vertraging of een indelings-wijziging korter respectievelijk langer worden als gevolg waarvan de indeling moet worden aangepast. Uitgangspunt hierbij is de vervolgindeling te handhaven. Mocht hierdoor de productie in gevaar worden gebracht dan kan in overleg met de werknemersorganisaties van dit uitgangspunt worden afgeweken.
Ter handhaving van de vervolgindeling zijn de volgende bepalingen van toepassing:

(1) Indien de cyclus langer wordt met het gevolg dat niet meer het minimale reisverlof volgens onderstaande matrix kan worden gegeven, wordt de indeling aangepast aan de nieuwe cyclus van de “verstoorde” reis. De matrix is gebaseerd op het oorspronkelijke reisverlof behorende bij de cyclus in de laatste planning.

Onder laatste planning wordt verstaan de individuele reisopdracht (IRO).

Oorspronkelijke reisverlof	Minimale reisverlof
1	1
2	1
3	2
4	2
5	3
6	3
7	4
8	4
9	5
10	5

Het aantal dagen dat de “verstoorde” cyclus langer wordt, zal evenredig verdeeld worden over de rekeningen-courant CL- en KL-.

(2) Indien de cyclus 3 of meer dagen korter wordt dan zullen de oorspronkelijke route- en reisverlofdagen alsnog voor een reis(cyclus) worden gebruikt.
In dat geval kan de KLM, met inachtneming van de onder (1) genoemde matrix, maximaal 2 dagen van het bij de nieuwe reis behorende reisverlof evenredig verdelen over de rekeningen-courant CL- en KL-.

Bijlage 5

(3) Indien de cyclus minder dan 3 dagen korter wordt dan zullen de oorspronkelijke route- en reisverlofdagen worden omgezet in dagen extra vrij (EVR).

(4) In afwijking van punt (2) en (3) zullen bij een bemanningslid waarvan de cyclus als gevolg van punt 9.2.(2)d korter wordt, de oorspronkelijke resterende route- en reisverlofdagen worden omgezet in dagen extra vrij (EVR).

(5) Indien de werknemer als gevolg van vertraging op een buitenstation één of meer kalenderdagen later thuiskomt dan per indeling bekend was gemaakt, wordt per gemiste RV-dag een dag bijgeschreven evenredig verdeeld over de rekeningen courant CL- en KL tenzij al een extra dag cycluslengte voortvloeit uit de cao, Bijlage 5 punt 1.39 en/of 6.5. De compensatie voor de gemiste RV-dag wordt niet verrekend voor deeltijd.

9.5 Ziekte en hersteldmelding

(1) Bij ziekmelding vervalt de gepubliceerde en getoonde indeling. Dit geldt voor alle opdrachten waaronder de indelingsverzoeken en vrijetijdsverzoeken

(2) Indien een bemanningslid en route ziek wordt, zal na terugkeer op het basis-station de cyclus worden bepaald overeenkomstig de punten 6.1 t/m 6.5, met dien verstande dat

a. de reis wordt geacht te zijn onderbroken met het aantal hele dagen dat het bemanningslid ziek was en geen dienst heeft gedaan, ook niet als niet-werkend bemanningslid;

b. de VP Cabin Crew Management de cyclus kan verlengen met een door hem in verband met de omstandigheden van de ziekte te bepalen aantal dagen;

c. indien een bemanningslid na ziekte en route terugkeert op de oorspronkelijk geplande vlucht en tewerkstelling, het gehele oorspronkelijke reisverlof zal worden gegeven; in alle andere gevallen vervalt de indeling.

(3) Indien een werknemer zich ziek meldt op het basisstation na uitvoering van een reis, dan blijven de eventuele ingevolge punt 9.4 toegevoegde dagen op de rekeningencourant CL- en KL- gehandhaafd.

(4) Indien een werknemer zich ziek meldt voor aanvang van een door hem bewilligde reis, vervallen de dagen premie voor bewilliging.

(5) Indien een werknemer ziek is op een gepubliceerde dag van de rekeningen-courant CL- en KL- worden deze dagen opnieuw toegevoegd aan de desbe-treffende rekening-courant en op een later moment opnieuw ingedeeld.
In geval van ziekte tijdens alle andere vormen van gepubliceerde vrije tijd (behalve vakantiedagen) wordt die vrije tijd niet opnieuw gegeven.

(6) Indien een werknemer zich hersteld meldt zal KLM de werknemer bij voorkeur een reis als opdracht toekennen. Daarnaast kan KLM dagen van de rekening-courant KL als opdracht toekennen. Indien geen reis beschikbaar is, kan de KLM een reserve als opdracht toekennen. Voor blokreserves dient rekening te worden gehouden met het toegestane maximum.

9.6 Opstuurregeling

In het geval een werknemer een opdracht krijgt die een reis bevat als niet-werkend bemanningslid gelden de volgende bepalingen. Op KLM routes vindt opsturen in principe plaats op KLM vluchten. In geval opgestuurd wordt met een andere maatschappij dan KLM, vindt deze plaats in de klasse volgens de volgorde M/C/F-class, afhankelijk van beschik-baarheid op het moment dat de opstuur bekend is.

(1) Bij opdrachten waarbij de werknemer aan het eind van de opdracht niet-werkend terugvliegt naar huis (working – non-working), zal KLM zodra de opstuur bekend is en indien beschikbaar, een businessclass-stoel reserveren. Mocht er geen businessclass stoel beschikbaar zijn, dan zal een stoel gereserveerd worden in de volgorde: premium comfort, economy-comfort, economy.
Een werknemer wordt geïnformeerd over de klasse nadat de boeking op naam is gesteld. Een eenmaal toegewezen stoel kan niet gedowngrade worden naar een lagere klasse. Tenzij door een vliegtuigtype omzetting naar een vliegtuig met minder businessclass, premium comfort of economy comfort stoelen er geen businessclass, premium comfort of economy comfort stoelen meer beschikbaar zijn.

(2) Bij opdrachten waarbij de werknemer aan het begin van de opdracht niet werkend wordt opgestuurd (non-working – working) zal KLM, in het geval de rust tussen aan-komst op bestemming en aanvang werkzaamheden minimaal 32 uur is of het aantal grootcircelkilometers van de vlucht niet hoger dan 6.500 kilometer is, zodra de opstuur bekend is en indien beschikbaar, deze opstuur mogelijk maken in de businessclass. Mocht er geen businessclass stoel beschikbaar zijn dan zal een stoel gereserveerd worden in de volgende volgorde: premium comfort, economy-comfort, economy. Een werknemer wordt geïnformeerd over de klasse nadat de boeking op naam is gesteld.
Een eenmaal toegewezen stoel kan niet gedowngrade worden naar een lagere klasse. Tenzij door een vliegtuigtype omzetting naar een vliegtuig met minder businessclass, premium comfort of economy comfort stoelen er geen business-class, premium comfort of economy comfort stoelen meer beschikbaar zijn.

(3) Bij opdrachten waarbij de werknemer aan het begin van de opdracht niet werkend wordt opgestuurd (non-working – working) zal KLM, in het geval de rust tussen aankomst op bestemming en aanvang werkzaamheden minder is

Bijlage 5

dan 32 uur en het aantal grootcirkelkilometers van de vlucht hoger is dan 6.500 kilometer, een businessclass-stoel reserveren. Ook indien dit ten koste gaat van commerciële pasagiers in de businessclass.

(4) Bij onvoldoende beschikbaarheid van stoelen op het moment van boeking geschiedt toewijzing in volgorde van rang. Daarbij geldt dat indien er in een klasse minder stoelen beschikbaar zijn dan benodigd voor de Captain, First Officer, Second Officer en Senior Purser, de boekingen een dusdanige boekingsprioriteit krijgen dat de Seni-or Purser niet in een lagere klasse geboekt zal worden dan de Second Officer.

(5) Non-working reizen geschieden, in principe altijd middels rechtstreekse vluchten of langs de meest optimale route, waarbij de tijdsduur van de reis in principe bepalend is.

Op het moment dat een klasse vervalt of wordt toegevoegd, wordt deze regeling overeenkomstig aangepast.

10 Slotbepaling

10. In overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties kan van deze Bijlage worden afgeweken.

Aanhangsel A bij bijlage 5, punt 2.7.(1) (Waarderingstabel)

Bijlage 5 Aanhangsel A Punt 2.7.(1) Waarderingstabel

Waardering = 3/16 p^2 + 12, waarin
p = gecorrigeerde vluchtdiensttijd of
p = a x vlieguren + 2

Vlieguren		Gecorr. VDT	Waardering
a = 1,4	a = 1,6		
0.00	0.00	0.00	12
0.13	0.11	2.18	13
0.54	0.47	3.15	14
1.25	1.15	4.00	15
1.52	1.38	4.37	16
2.15	1.58	5.09	17
2.36	2.17	5.39	18
2.56	2.34	6.06	19
3.14	2.49	6.31	20
3.31	3.04	6.55	21
3.47	3.18	7.18	22
4.02	3.32	7.39	23
4.17	3.45	8.00	24
4.31	3.57	8.19	25
4.44	4.09	8.38	26
4.57	4.20	8.56	27
5.10	4.31	9.14	28
5.22	4.42	9.31	29
5.34	4.52	9.47	30
5.45	5.02	10.03	31
5.56	5.12	10.19	32
6.07	5.21	10.34	33
6.18	5.31	10.49	34
6.28	5.40	11.04	35
6.39	5.49	11.18	36
6.49	5.58	11.32	37
6.58	6.06	11.46	38
7.08	6.15	12.00	39
7.18	6.23	12.13	40
7.27	6.31	12.26	41
7.36	6.39	12.38	42
7.45	6.47	12.51	43
7.54	6.54	13.03	44
8.02	7.02	13.15	45
8.11	7.09	13.27	46
8.19	7.17	13.39	47
8.28	7.24	13.51	48
8.36	7.31	14.02	49
8.44	7.38	14.14	50
8.52	7.45	14.25	51
9.00	7.52	14.36	52
9.08	7.59	14.47	53
9.15	8.06	14.57	54
9.23	8.12	15.08	55
9.30	8.19	15.19	56
9.38	8.25	15.29	57
9.45	8.32	15.39	58
9.52	8.38	15.49	59
10.00	8.45	16.00	60
10.07	8.51	16.09	61
10.14	8.57	16.19	62
10.21	9.03	16.29	63
10.27	9.09	16.39	64
10.34	9.15	16.48	65
10.41	9.21	16.58	66
10.48	9.27	17.07	67
10.54	9.33	17.16	68
11.01	9.38	17.26	69
11.08	9.44	17.35	70
11.14	9.50	17.44	71
11.20	9.55	17.53	72
11.27	10.01	18.02	73
11.33	10.06	18.11	74
11.39	10.12	18.19	75
11.46	10.17	18.28	76
11.52	10.23	18.37	77
11.58	10.28	18.45	78
12.04	10.33	18.54	79
12.10	10.39	19.02	80
12.16	10.44	19.10	81
12.22	10.49	19.19	82
12.28	10.54	19.27	83
12.34	10.59	19.35	84
12.39	11.04	19.43	85
12.45	11.09	19.51	86
12.51	11.15	20.00	87
12.57	11.19	20.07	88
13.02	11.24	20.15	89
13.08	11.29	20.23	90

Bijlage 5 Aanhangsel A Punt 2.7.(1) Waarderingstabel

Vlieguren		Gecorr. VDT	Waardering
a = 1,4	a = 1,6		
13.13	11.34	20.31	91
13.19	11.39	20.39	92
13.25	11.44	20.47	93
13.30	11.49	20.54	94
13.35	11.53	21.02	95
13.41	11.58	21.09	96
13.46	12.03	21.17	97
13.52	12.08	21.24	98
13.57	12.12	21.32	99
14.02	12.17	21.39	100
14.08	12.22	21.47	101
14.13	12.26	21.54	102
14.18	12.31	22.01	103
14.23	12.35	22.09	104
14.28	12.40	22.16	105
14.33	12.44	22.23	106
14.38	12.49	22.30	107
14.44	12.53	22.37	108
14.49	12.57	22.44	109
14.54	13.02	22.51	110
14.59	13.06	22.58	111
15.04	13.11	23.05	112
15.08	13.15	23.12	113
15.13	13.19	23.19	114
15.18	13.23	23.26	115
15.23	13.28	23.33	116
15.28	13.32	23.39	117
15.33	13.36	23.46	118
15.38	13.40	23.53	119
15.42	13.45	24.00	120
15.47	13.49	24.06	121
15.52	13.53	24.13	122
15.57	13.57	24.19	123
16.01	14.01	24.26	124
16.06	14.05	24.32	125
16.11	14.09	24.39	126
16.15	14.13	24.45	127
16.20	14.17	24.52	128
16.24	14.21	24.58	129
16.29	14.25	25.05	130
16.33	14.29	25.11	131
16.38	14.33	25.17	132

Vlieguren		Gecorr. VDT	Waardering
a = 1,4	a = 1,6		
16.43	14.37	25.24	133
16.47	14.41	25.30	134
16.51	14.45	25.36	135
16.56	14.49	25.42	136
17.00	14.53	25.49	137
17.05	14.57	25.55	138
17.09	15.00	26.01	139
17.14	15.04	26.07	140
17.18	15.08	26.13	141
17.22	15.12	26.19	142
17.27	15.16	26.25	143
17.31	15.19	26.31	144
17.35	15.23	26.37	145
17.39	15.27	26.43	146
17.44	15.31	26.49	147
17.48	15.34	26.55	148
17.52	15.38	27.01	149
17.56	15.42	27.07	150
18.01	15.46	27.13	151
18.05	15.49	27.19	152
18.09	15.53	27.25	153
18.13	15.56	27.31	154
18.17	16.00	27.36	155
18.21	16.04	27.42	156
18.26	16.07	27.48	157
18.30	16.11	27.54	158
18.34	16.15	28.00	159
18.38	16.18	28.05	160
18.42	16.22	28.11	161
18.46	16.25	28.17	162
18.50	16.29	28.22	163
18.54	16.32	28.28	164
18.58	16.36	28.33	165
19.02	16.39	28.39	166
19.06	16.43	28.45	167
19.10	16.46	28.50	168
19.14	16.50	28.56	169
19.18	16.53	29.01	170
19.22	16.57	29.07	171
19.26	17.00	29.12	172
19.30	17.03	29.18	173
19.34	17.07	29.23	174

Bijlage 5 Aanhangsel A Punt 2.7.(1) Waarderingstabel

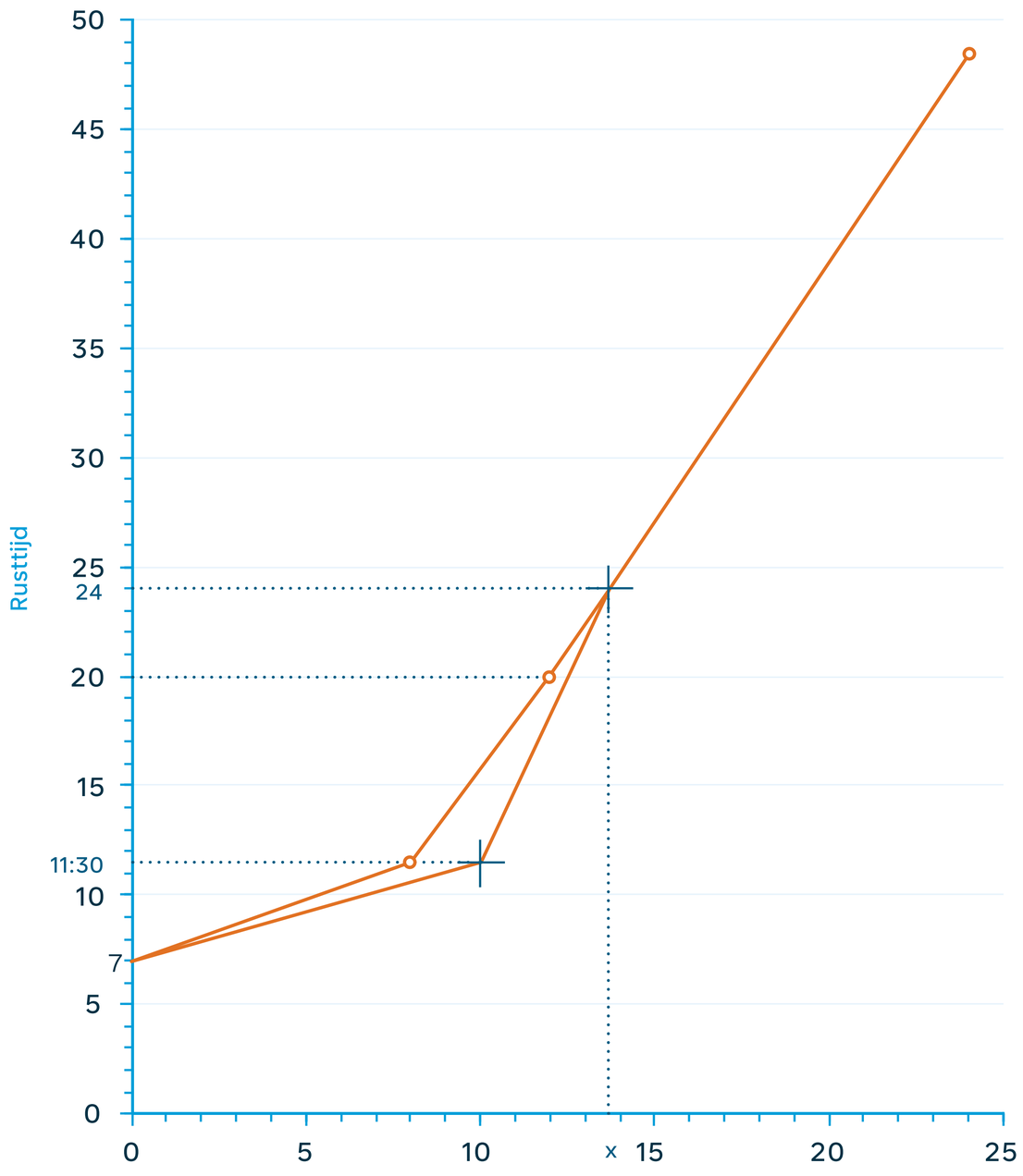
Vlieguren		Gecorr. VDT	Waardering
a = 1,4	a = 1,6		
19.37	17.10	29.29	175
19.41	17.14	29.34	176
19.45	17.17	29.39	177
19.49	17.20	29.45	178
19.53	17.24	29.50	179
19.57	17.27	29.55	180
20.00	17.30	30.01	181
20.04	17.34	30.06	182
20.08	17.37	30.11	183
20.12	17.40	30.17	184
20.16	17.44	30.22	185
20.19	17.47	30.27	186
20.23	17.50	30.33	187
20.27	17.53	30.38	188
20.31	17.57	30.43	189
20.34	18.00	30.48	190
20.38	18.03	30.53	191
20.42	18.06	30.59	192
20.45	18.10	31.04	193
20.49	18.13	31.09	194
20.53	18.16	31.14	195
20.56	18.19	31.19	196
21.00	18.22	31.24	197
21.04	18.26	31.29	198
21.07	18.29	31.34	199
21.11	18.32	31.39	200
21.14	18.35	31.44	201
21.18	18.38	31.49	202
21.22	18.41	31.54	203
21.25	18.45	32.00	204
21.29	18.48	32.04	205
21.32	18.51	32.09	206
21.36	18.54	32.14	207
21.39	18.57	32.19	208
21.43	19.00	32.24	209
21.46	19.03	32.29	210
21.50	19.06	32.34	211
21.53	19.09	32.39	212
21.57	19.12	32.44	213
22.00	19.15	32.49	214
22.04	19.18	32.54	215
22.07	19.21	32.59	216
22.11	19.24	33.03	217
22.14	19.27	33.08	218
22.18	19.30	33.13	219
22.21	19.33	33.18	220
22.25	19.36	33.23	221
22.28	19.39	33.27	222
22.31	19.42	33.32	223
22.35	19.45	33.37	224
22.38	19.48	33.42	225
22.42	19.51	33.47	226
22.45	19.54	33.51	227
22.48	19.57	33.56	228
22.52	20.00	34.01	229
22.55	20.03	34.05	230
22.58	20.06	34.10	231
23.02	20.09	34.15	232
23.05	20.12	34.19	233
23.08	20.15	34.24	234
23.12	20.18	34.29	235
23.15	20.21	34.33	236
23.18	20.24	34.38	237
23.22	20.26	34.43	238
23.25	20.29	34.47	239
23.28	20.32	34.52	240
23.32	20.35	34.56	241
23.35	20.38	35.01	242
23.38	20.41	35.05	243

N.B.
Voor tijden gelegen tussen twee opeenvolgende in de tabel opgenomen aantallen uren/minuten treedt de hoogste van deze twee aantallen in de plaats.

Aanhangsel B bij bijlage 5, punt 4.2 (Rustgrafiek)

Bijlage 5 Aanhangsel B Punt 4.2 Rustgrafiek

De verbindingen tussen de aangegeven punten in onderstaande grafiek worden gevormd door rechte lijnen.



x = 13 uur 41 1/19 minuut

Aanhangsel C bij bijlage 5 (Uitgangspunten van de Werk- en rusttijdenregeling)

Bijlage 5 Aanhangsel C Uitgangspunten van de Werk- en rusttijdenregeling

(1) De tewerkstelling dient sociaal verantwoord te zijn. Hierbij dient speciaal te worden gedacht aan de vastlegging van de begrenzingen van de werktijd, de rusttijd en de vrije tijd.
Het is in het maatschappelijk bestel gebruikelijk dat de arbeidsprestatie welke van werknemers kan worden verlangd, wordt uitgedrukt in een (gemiddeld) aantal werkuren per week en een normatief aantal uren per dag.
Duidelijk onderscheid moet worden gemaakt tussen werk- en rusttijd enerzijds en vrije tijd anderzijds.

De aard van de betrokken beroepen, die in het luchtvaartbedrijf worden uitgeoefend, brengt met zich mee, dat de werk- en rusttijden anders geregeld moeten zijn dan die van de werknemers, die een grondfunctie uitoefenen. Zulks impliceert echter niet, dat ten aanzien van de omvang en aaneengeslotenheid van de vrije dagen principieel anders zou moeten worden gehandeld.

De regeling dient een voorziening te treffen, welke erin resulteert, dat het in het bedrijfsleven in het algemeen gebruikelijke aantal werkuren per 5 werkdagen wordt verlaagd naarmate de afwijking van een regelmatige tewerkstelling groter is.

(2) Bij de wijze, waarop de in punt (1) genoemde tijden (werktijd, rusttijd en vrije tijd) zijn verdeeld, wordt mede rekening gehouden met de aard van het beroep, dat door de werknemers wordt uitgeoefend, met handhaving van de mogelijkheid overigens, dat de vastgestelde arbeidsprestatie onder bepaalde omstandigheden met inachtneming van bepaalde voorwaarden kan worden overschreden. Voor het vliegend personeel dient uiteraard vooral aandacht te worden besteed aan de specifieke omstandigheden van het luchtvaartbedrijf.

De specifieke aard van het luchtvaartbedrijf verlangt dat de regeling rekening houdt met de volgende factoren:

a. De seizoengevoeligheid van de luchtvaart.
Er zijn bepaalde seizoenen, waarin de vervoersvraag in belangrijke mate de gemiddelde vervoersvraag overtreft; van de mogelijkheden die tijdelijk grote vraag te benutten zijn de positieve vervoersresultaten van het luchtvaartbedrijf in grote mate afhankelijk.
Ten dele kan de tijdelijk grotere productiviteit in het hoogseizoen worden bereikt door bepaalde indirecte werkzaamheden, welke in de loop van het jaar dienen te geschieden, naar minder drukke perioden te verschuiven.
Evenwel dienen ook de tewerkstellingsregelingen met het oog hierop aan een zekere flexibiliteit te voldoen.

b. De omstandigheid, dat de structuur van het lijnennet en het frequentiepatroon een regelmatige verdeling van de arbeidsprestatie vrijwel onmogelijk maken.

c. De omstandigheid, dat van buiten komende factoren het tevoren vastgestelde schema van tewerkstelling kunnen verstoren en zelfs ontwrichten; deze verstoringen moeten tot de geringst mogelijke proporties kunnen worden beperkt om door-werking op langere termijn te voorkomen. Als voorbeeld kan de invloed van een mistperiode op de thuisbasis worden genoemd.

(3) De mate van gespecialiseerdheid van de onderscheiden beroepen van vliegend personeel is mede van invloed op de wijze, waarop verstorende invloeden op het tevoren vastgestelde schema van tewerkstelling door onderlinge vervangbaarheid kunnen worden geabsorbeerd. Het is duidelijk, dat een bepaalde verstoring een sterkere invloed heeft ten aanzien van een kleine dan ten aanzien van een grote groep van personeel. Specialisatie naar vliegtuigtype en geografische bekendheid tendeert naar verkleining van de omvang van de groepen, waarin onderlinge vervangbaarheid mogelijk is.

Bij voorbaat zal door het bedrijf door het creëren van reserves voor de onderscheiden groepen rekening moeten worden gehouden met een te voorziene gemiddelde omvang van verstorende invloeden. De KLM zal het personeel inzicht verstrekken in de wijze van berekening van dat gemiddelde. De regeling dient derhalve een zodanige flexibiliteit te bevatten, dat in de gevallen, waarin de verstoringen boven dat gemiddelde liggen, deze kunnen worden opgevangen. Wanneer verstorende invloeden als gevolg van van buiten komende factoren als bedoeld in punt (2)c (b.v. mist, epidemie, e.d.) afwijken van de gemiddelde omvang, mag met een tijdelijk verhoogde inspanning van de groep worden gerekend.

- In de regeling moet tevens zijn vastgelegd aan welke eisen van zekerheid de toe te kennen vrije tijd dient te voldoen en welke voorwaarden van toepassing zullen zijn, indien inbreuk daarop moet worden gemaakt.
- In de regeling dient het tijdvak te worden bepaald, dat als regel in acht genomen behoort te worden bij oproepen van de betrokkene voor de invulling van een nieuwe tewerkstelling dan wel voor het aangeven van de aanvang van de periode van jaarlijks verlof en aansluitende vrije tijd.
- Ofschoon betrekkelijk grote schommelingen in de intensiteit van de arbeids-prestatie als een onvermijdelijk inconveniënt zowel voor de onderneming als voor de desbetreffende werknemers moeten worden beschouwd, dient in de regeling te worden gestreefd naar een beperking van deze schommelingen.

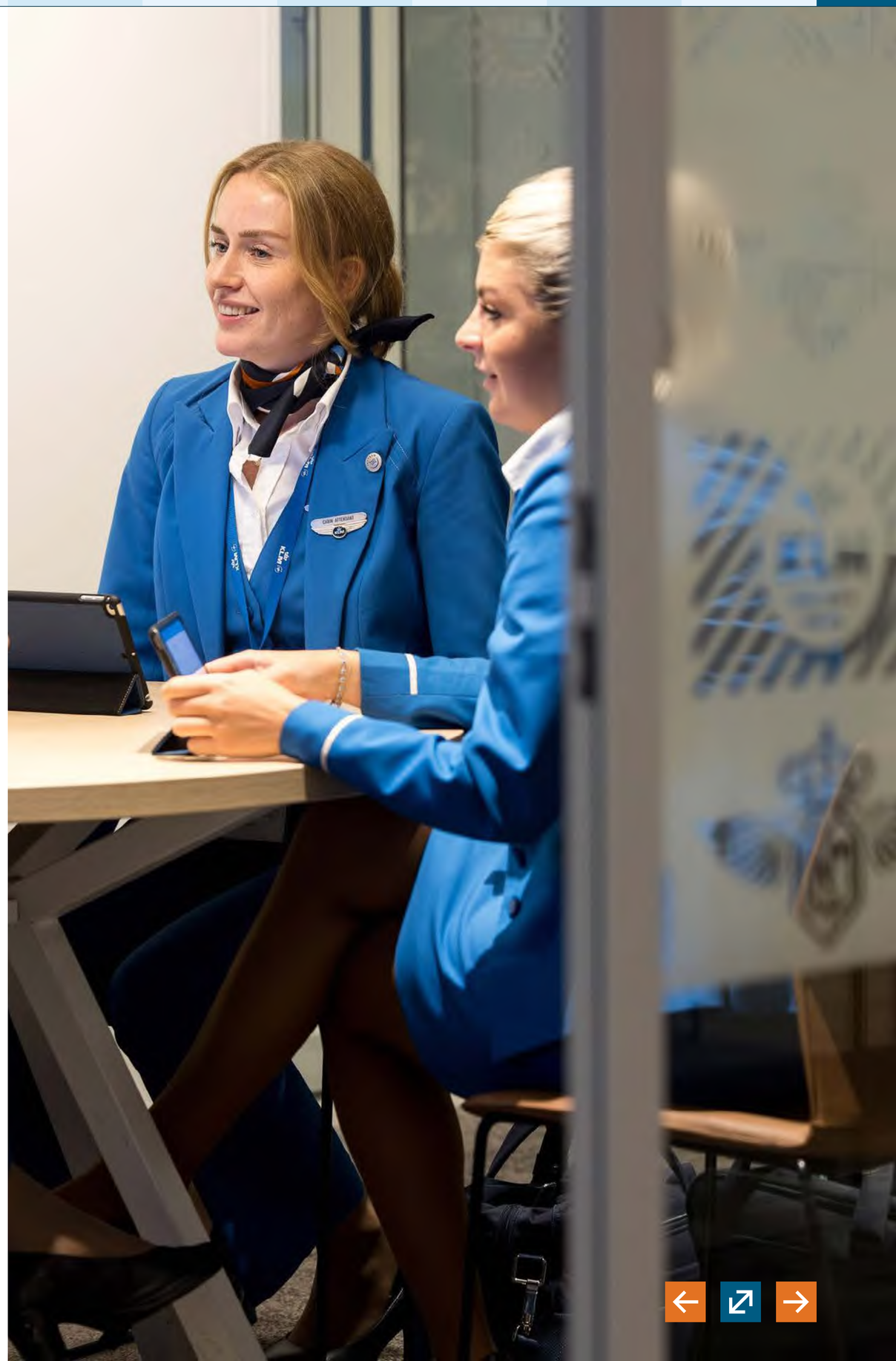
(4) Al is het mogelijk in overleg een WRR op te stellen waarin normen en regels voor de planning van de tewerkstelling (omloopschema's) van het vliegend personeel zijn vastgelegd, zodanig dat het overgrote deel van de tewerkstelling zich binnen die normen en regels kan afspelen, er komen niettemin gevallen voor waarin een sociaal-economisch verantwoorde planning van de tewerkstelling buiten deze normen en regels mogelijk moet zijn.
Hoewel de werknemersorganisaties van oordeel zijn dat de KLM van deze procedure materieel een verantwoord gebruik heeft gemaakt, achten de werknemersorganisaties

Bijlage 5 Aanhangsel C Uitgangspunten van de Werk- en rusttijdenregeling

en de KLM het op grond van de vakorganisatorische verhoudingen en verantwoordelijkheden verkieslijk deze procedure zodanig te verbeteren dat voorgenomen overschrijdingen en afwijkingen van de in overleg vastgestelde normen en regels evenals die normen en regels zelve onder de verantwoordelijkheid van de contracterende partijen vallen.
Deze verbetering in de procedure is gebaseerd op het wederzijds vertrouwen dat partijen stellen in het overleg zoals dit zich heeft ontwikkeld.

In dit overleg zal enerzijds vooropstaan dat overeenstemming dient te worden bereikt, en anderzijds dat de werknemersorganisaties de KLM in staat zal blijven stellen haar operaties uit te voeren op verantwoorde wijze.

Op grond van deze overwegingen is de procedure in punt 3.5 van Bijlage 5 vastgelegd.



Bijlage 5a
Werk- en rusttijdenregeling bij tewerkstelling met eindbestemming binnen geografisch Europa (art. 8.1)

Bijlage 5a

1 Definities

1.1 **Aanmeldingsperiode:** de tijdsduur vanaf de aanmeldingstijd tot de schema-vertrektijd van het vliegtuig.

1.2 **Aanmeldingstijd:** het tijdstip waarop een bemanningslid op een station aanwezig moet zijn, dan wel het tijdstip waarop een nevenopdracht of een reserve thuis aanvangt.

1.3 **Afmeldingsperiode:** de tijdsduur vanaf de aankomsttijd van het vliegtuig op een station tot de afmeldingstijd.

1.4 **Afmeldingstijd:** het tijdstip waarop een bemanningslid een station mag verlaten, dan wel het tijdstip waarop een nevenopdracht of een reserve thuis eindigt.

1.5 **Bemanningslid:** de werknemer door de KLM aangewezen om tijdens en in verband met de vlucht werkzaamheden aan boord te verrichten.

1.6 **Blokreserve Schiphol:** een per indeling gepubliceerde reserveperiode van 5 aaneengesloten dagen, waarvan de eerste dag een reserve Schiphol is, gevolgd door 4 dagen reserve thuis.

1.7 **Blokreserve thuis:** een per indeling gepubliceerde reserveperiode bestaande uit een periode van 5 dagen reserve thuis en 2 dagen niet indeelbaar indien de werknemer niet is opgeroepen. Gevolgd door opnieuw een periode van 5 dagen reserve thuis waarop de werknemer tussen 7.30 uur en 10.30 uur kan worden opgeroepen en 2 dagen vrij. Gedurende de reserveperiode wordt de werknemer ongeacht zijn eigen productiefactor tewerkgesteld conform een 100% tewerk-stelling en kan de werknemer eenmaal worden opgeroepen.

1.8 **Cyclus:** een aantal aaneengesloten dagen bevattende opdrachten en/of reserve thuis en het daarbij behorende reisverlof.

1.9 **Dag:** een tijdsverloop tussen 06.00 uur en 06.00 uur daaraanvolgend (LT).

1.10 **Flexibel Reisverlof:** de mogelijkheid voor de werknemer om zichzelf, op eigen initiatief, een dag eerder indeelbaar te maken. Flexibel reisverlof is toepasbaar op het deeltijdverlof volgend na een reserve thuis blok / blokreserve luchthaven.

1.11 **Korte opdracht:** een opdracht ex Schiphol die maximaal 2 routedagen omvat en die in combinatie met andere korte opdrachten tot maximaal 3 aaneengesloten dagen kan worden ingedeeld.

1.12 **Losse opdracht:** een opdracht van korte duur waarvan de betrokkene zelf binnen de beschikbare uitvoeringsmogelijkheden het tijdstip van uitvoering kan bepalen.

1.13 **Losse reserve:** een tewerkstelling van maximaal 3 dagen reserve, welke kan worden toegekend:
- Indien na een hersteldmelding er geen vlucht beschikbaar is en geen aansluiting naar een vlucht kan worden gemaakt met dagen van de rekeningen-courant KL.
- Indien een gepubliceerde vlucht is geannuleerd. In dit geval blijft het gepubliceerde verlof gehandhaafd.
- Indien de gepubliceerde vlucht niet kan worden uitgevoerd als gevolg van een verstoring waarvan de oorzaak is gelegen bij de werknemer.
- Op verzoek van de werknemer.

De tewerkstelling kan zowel reserve Schiphol als reserve thuis betreffen.

1.14 **Nevenopdracht:** elke opdracht verband houdende met de normale tewerkstelling, niet inhoudende een vluchtopdracht en niet zijnde losse opdracht of reserve thuis.

Het (jaarlijkse) beoordelingsgesprek, als onderdeel van de beoordeling zoals aangeduid in Bijlage 6 punt 5, wordt aangemerkt als een nevenopdracht.

1.15 **Niet-werkend bemanningslid:** de werknemer in opdracht van KLM aan boord zijnde van een KLM-vliegtuig of een vliegtuig van een andere geregelde lucht-vaartmaatschappij, uitsluitend met het doel op een station als bemanningslid dienst te gaan doen dan wel te gaan rusten.

1.16 **Reis (= route-uren):** de tijd in klokuren vanaf de aanvang van de eerste opdracht tot de beëindiging van de laatste opdracht of reserve thuis, waarna reisverlof wordt verleend.

1.17 **Reisverlof:** het gedeelte van een cyclus na de beëindiging van de reis.

1.18 **Rekening Courant Crew Leave (CL):** saldi aan dagen voortkomend uit compensatie voor cao overschrijdingen, resterend deeltijdverlof, bewilligen, extra vrije tijd conform bijlage 4a, flexibel verlof en reisverlof agv verstoringen volgens art 6.6 waarbij de zeggenschap ligt bij Cabin Attendants.

1.19 **Rekening courant Jaarlijks Verlof (JV):** saldi aan vakantiedagen die jaarlijks per 1 mei worden bijgeschreven.

1.20 **Rekening courant Jaarlijks Ziekteverlof (JZ):** de niet genoten vakantiedagen kunnen na overleg op een ander moment alsnog in het rooster worden geplaatst.

1.21 **Rekening courant KLM Leave (KL):** saldi aan dagen voortkomend uit compensatie voor cao overschrijdingen, resterend deeltijdverlof, bewilligen, reisverlof agv verstoringen volgens art 6.6 en ingenomen reisverlof waarbij de zeggenschap in eerste instantie ligt bij de KLM.

Bijlage 5a

1.22 **Rekening Courant Nevenopdracht gratis (NG):** waarde van maximaal 2 neven-opdracht dagen (bijgeschreven per 1 april van elk jaar) welke door KLM ingezet kunnen worden tijdens een cyclus waarbij er geen waardering aan de nevenop-dracht in de cyclus wordt toegekend.

1.23 **Rekening Courant Oud Verlof (OD):** saldi van dagen voortkomend uit niet genoten jaarlijksverlof dagen en of aangekochte cafetariadagen die na 5 jaar komen te vervallen indien deze niet voortijdig in het rooster van de Cabin Attendant zijn ingedeeld hetzij door KLM hetzij via het Verzoekensysteem.

1.24 **Rekening Courant Reserve thuis (RT):** saldi van aantal ingedeelde en gewerkte reserve thuis blokken.

1.25 **Rekening Courant Reserve schiphol (RS):** saldi van aantal ingedeelde en gewerkte reserve schiphol blokken.

1.26 **Reserve Schiphol:** het ter beschikking zijn van de KLM op Schiphol voor het uitvoeren van een opdracht, die aanvangt binnen de gestelde reserveperiode.

1.27 **Reserve-thuis:** het gedurende de gestelde reserveperiode in overeenstemming met de daarbij gegeven voorschriften op een bepaalde plaats bereikbaar zijn, zodanig dat men maximaal één uur nadat een oproep dit adres heeft bereikt, op een basisstation aanwezig is voor het uitvoeren van een opdracht, inhoudende vluchtdiensttijd of een nevenopdracht, die aanvangt binnen de gestelde reserve-periode, dan wel binnen één uur na afloop daarvan. Voor de blokreserve thuis geldt dat de werknemer gedurende de eerste 5 dagen van de reserveperiode maximaal één uur en gedurende dag 8 tot en met 12, maximaal twee uur nadat een oproep het adres heeft bereikt, op een basisstation aanwezig dient te zijn voor het uitvoeren van een opdracht, inhoudende vluchtdiensttijd of een neven-opdracht, die aanvangt binnen de gestelde reserveperiode. In de eerste vijf dagen van de blokreserve kan de opdracht in geval van oproep en inzet op dezelfde dag aanvangen tot 1 uur na afloop van de gestelde reserveperiode. In de resterende periode geldt deze beperking niet.

1.28 **Rusttijd:** de tijd in klokuren, die het bemanningslid wordt verleend teneinde voldoende uitgerust een nieuwe opdracht aan te vangen.

1.29 **Stand-by:** aanduiding van een nieuwe dag buiten het reisverlof, die bij het publiceren van de indeling nog geen definitieve bestemming heeft.

1.30 **Statijd:** Een periode in de tijd, tijdens een vliegcombinatie, die start op een station na de vlucht wanneer het vliegtuig tot stilstand komt en de motoren uitstaan en eindigt op het moment dat bij de volgende vlucht, het vliegtuig in beweging komt, off blocks.

1.31 **Sterblok:** een periode bestaande uit een aantal routedagen en een aantal verlof-dagen (NIZ, RV, KL)). Bij publicatie naar week 2 wordt invulling gegeven aan de routedagen. Het verlof zoals getoond in week 3 en/of 4 blijft hierbij gehandhaafd. Een sterblok zal worden samengesteld conform met de groepscommissie over-eengekomen omlopen en bijkomende afspraken.

1.32 **Vlucht:** de periode van het ogenblik dat het vliegtuig zijn opstelplaats verlaat om op te stijgen tot het ogenblik dat het vliegtuig na de vlucht tot stilstand komt op de gekozen of aangewezen opstelplaats en de motoren zijn afgezet.

1.33 **Werktijd:** de tijdsduur van een opdracht, voor een vlucht tevens bevattend de aan- en afmeldingsperiode.

2 Algemene bepalingen

2.1 De voor het opstellen van de omloopschema's gebruikte dienstregeling dient een reële benadering van de werkelijkheid te zijn.

2.2 De duur van de aanmeldingsperiode dient een reële benadering te zijn van de werkelijke duur, benodigd voor het verrichten van de vluchtvoorbereiding.
De afmeldingsperiode bedraagt 30 minuten.

De aanmeldingstijden voor vluchten vanaf Schiphol zijn vermeld in het V.V.P.

2.3 Een losse opdracht zal de werknemer ten minste 4 en ten hoogste 6 weken van tevoren per indeling worden medegedeeld.
Losse opdrachten zijn:
- inenten;
- kledingverstrekking:
- debriefing;
- melden chef.

2.4 Indien stand-by (SB) wordt gepubliceerd, betekent dit dat de werknemer vanaf 06.00 tot 09.30 uur op die dag nog voor een opdracht kan worden ingedeeld. De werknemer dient, bij niet bereikbaar zijn, zelf contact op te nemen met de indeling tussen 09.00 en 09.30 uur van die dag.

2.5 **(1)** Per indeling kan de KLM met inachtneming van punt 3.7 nevenopdrachten in een cyclus plaatsen zonder toekenning van compensatie. Deze neven-opdrachten zijn:

a. medische keuring;

b. recurrent flight safety;

Bijlage 5a

c. als nevenopdracht ingedeelde losse opdrachten;

d. alle 1-daagse cursussen en bijeenkomsten;

e. de eerste dag van meerdaagse cursussen en bijeenkomsten;

f. uniform aanmeten, passen en afhalen (voor zover als nevenopdracht gegeven);

g. het (jaarlijkse) beoordelingsgesprek, als onderdeel van de beoordeling zoals aangeduid in Bijlage 6, punt 5,

een en ander behoudens die gevallen waarbij met de werknemersorganisaties t.a.v. een bepaalde nevenopdracht speciale afspraken worden gemaakt.
In dit kader zijn partijen overeengekomen dat trainingen, die verplicht in KLM-tijd worden gevolgd, bij voorkeur als gratis nevenopdracht worden ingedeeld en het reisverlof niet onderbroken mag worden. Uitzonderingen hierop vormen de Intervisie-dag Purser Positionering, de derde dag van de B9 cursus en de terugkomdag van de B9 cursus. Voor deze dagen, m.u.v. de derde dag van de B9 cursus, geldt dat de trainingsdag ook in het reisverlof van een aangevraagde reis mag vallen. Het resterende reisverlof wordt aansluitend aan de trainings-dag toegekend. Voor de derde dag van de B9 cursus geldt dat deze in het reisverlof mag vallen ongeacht of het gaat om een aangevraagde reis, met inachtneming van de matrix minimaal reisverlof van bijlage 5.

(2) De KLM kan tweemaal in een periode van 1 april t/m/ 31 maart daaropvolgend de laatste dag reisverlof of deeltijdverlof behorende bij een reis met drie of meer dagen reisverlof gebruiken voor nevenopdrachten. De huidige rekening-courant ‘nevenopdracht gratis’ wordt gevormd tot rekening-courant ‘neven-opdracht in reisverlof/deeltijdverlof’. Deze teller zal elk jaar per 1 april op een waarde gesteld worden van 2. Op verzoek van de werknemer kan een recurrent flight safety ingedeeld worden in het reisverlof (NIZ) anders dan de laatste dag, indien een cyclus aanvangt in de de 4-weekse indeling. KLM kan beide reisverlofdagen ten behoeve van een nevenopdracht inzetten voor de recurrent flight safety.

Compensatie voor het uitvoeren van de twee nevenopdrachten in eigen tijd vindt vanaf 1 januari 2020 plaats in de vorm van het beschikbaar stellen van DI-budget. Dit is opgenomen in het percentage van het in artikel 10.20 opgenomen DI-budget.

2.6 **(1)** Indien het dienstbelang zich er tegen verzet dat het saldo van de rekeningen-courant, zoals genoemd in punt 6.5, tegen het einde van het dienstverband door toekenning van vrije tijd op nul wordt gesteld, vindt verrekening plaats per het einde van de dienstbetrekking.

(2) Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zoals bedoeld in art. 5.3.(2), wordt een saldo, zoals bedoeld onder (1), in beginsel aan het einde van het dienstverband verrekend, doch dit kan eveneens op verzoek van betrokkene tegen het einde van het dienstverband door toekenning van vrije tijd op nul worden gesteld.

(3) Bij verrekening van de onder (1) en (2) genoemde saldi wordt voor elke hele dag 1/30 van het maandsalaris berekend.

2.7 Blokreserve thuis

(1) De duur van een reserve thuis zal gedurende de eerste 5 dagen per dag niet meer dan 12 uur bedragen. Indien de werknemer gedurende de eerste 5 dagen van de reserveperiode niet is opgeroepen voor het uitvoeren van een opdracht, zal de duur van de reserve thuis per dag op dag 8 t/m 12 niet meer bedragen dan 3 uren.

(2) De indeling reserve thuis zal niet worden gecombineerd met andere opdrachten op dezelfde dag.

(3) Indeling na afloop van reserve thuis op dezelfde dag zal slechts geschieden met instemming van het betrokken bemanningslid.

(4) De vervolgindeling na de blokreserve thuis is gegarandeerd. Indien de werk-nemer wordt opgeroepen gedurende de reserveperiode zal KLM de werknemer direct danwel in geval van uitzonderlijke operationele drukte uiterlijk dezelfde dag kenbaar maken op welke wijze de aansluiting met de vervolgindeling wordt gemaakt. Aan de werknemer kan na een oproep uit reserve thuis in de reserve-periode niet opnieuw reserve worden toegekend, behoudens een losse reserve als gevolg van annulering van een reeds gepubliceerde vlucht.

(5) Voor door KLM toe te kennen blokreserves thuis gelden per jaar maxima volgens onderstaande tabel.

Functie	Productiefactor			
	50%	67%	80%	100%
Cabin Attendant	2	3	3	4
Purser en Senior Purser	3	4	4	5

Voor de Assistent Purser gelden dezelfde maxima als voor de Purser.

(6) Aan de werknemers met een tewerkstelling op de B-737 kan KLM, naast de blokreserves als genoemd in punt 5, maximaal eenmaal per jaar blokreserve Schiphol als opdracht toekennen. *De werknemer kan op vrijwillige basis (extra) blokreserves thuis en Schiphol aanvragen.*

Bijlage 5a

3 Werktijden, waardering en vlieguren

Werktijden

3.1 Op de werktijden worden de volgende correcties toegepast:

(1) een correctie voor onaangename aanmeldingstijden volgens de grafiek in Aanhangsel A bij deze Bijlage, welke gebaseerd is op:
- een factor 1,5 voor aanmeldingen om 03.00 LT Schiphol,
- een factor 1,0 voor werkuren gelegen tussen 07.45 en 18.00 uur LT Schiphol,
- lineair verlopende factoren voor tussenliggende gebieden;

(2) een correctie voor de statijd op een station voor statijden korter dan 40 minuten ten bedrage van 40 minus de statijd in minuten;

(3) een correctie voor maaltijden van 20 minuten, indien geen maaltijd kan worden genuttigd tussen 17.00 en 20.00 uur LT Schiphol;
Indien tussen genoemde tijden 90 minuten of meer beschikbaar zijn, wordt op de werktijd in mindering gebracht de statijd minus 40 minuten, met dien verstande dat de vermindering van de werktijd maximaal 60 minuten zal zijn.
Voor het nuttigen van een maaltijd in de lucht moet de vluchtduur minimaal 150 minuten bedragen;

(4) een correctie voor het aantal landingen boven twee per werktijd ten bedrage van 30 minuten per landing;

(5) een correctie voor het service-patroon als volgt:

trajecten van	0 t/m	50	minuten vliegtijd:	0 min
trajecten van	55 t/m	150	minuten vliegtijd (geen IT):	20 min
trajecten van	55 t/m	150	minuten vliegtijd (IT):	30 min
trajecten van		155	minuten en méér:	0 min

3.2 Voor werktijden of gedeelten daarvan waarin als niet-werkend bemanningslid wordt gereisd, en voor nevenopdrachten worden de in punt 3.1 genoemde correcties niet toegepast.

3.3 De maximum gecorrigeerde werktijd in de planning bedraagt 14 uur voor vluchtopdrachten.
Voor nevenopdrachten en combinaties van nevenopdrachten bedraagt de maximale werktijd 8 uur. Een maaltijdonderbreking van max. 45 minuten is toegestaan.
De duur van het (jaarlijkse) beoordelingsgesprek, als onderdeel van de beoordeling zoals aangeduid in Bijlage 6 punt 5, is 30 minuten. Deze nevenopdracht kan volgen aansluitend op een werktijd, waarvoor zulks per zomer- c.q. winterdienst in overleg met de werknemersorganisaties is toegestaan. In dit geval wordt de gecorrigeerde werktijd, zoals bedoeld in punt 3.1, verhoogd met 30 minuten.
De maximale duur van reserve thuis is 12.00 uur. De maximale duur van reserve Schiphol is 8 uur.

Waardering

3.4 De waardering van elke opdracht is het aantal uren dat de uitkomst is van de formule 3/16 p^2 + 12 uur (zie Aanhangsel B bij deze Bijlage), waarin p is de gecorrigeerde werktijd.
De waardering wordt naar boven afgerond op hele uren.

3.5 Indien de volgende soorten dagen in een reis voorkomen, worden zij als volgt gewaardeerd:

dagen CL en KL:	17 uren per dag
dagen bijzonder verlof:	17 uren per dag
verenigingsdagen:	24 uren per dag
groepscommissiedagen:	24 uren per dag

Voor bovengenoemde dagen voor zover zij vallen buiten een cyclus, voor ziektedagen en voor alle andere vrije dagen wordt geen waardering toegekend.

3.6 De waardering van reserve thuis bedraagt 12 uren en voor stand-by 4 uren.

3.7 Indien in een cyclus nevenopdrachtdagen voorkomen als bedoeld in punt 2.6, worden aan deze dagen geen waardering en route-uren toegekend.

Vlieguren

3.8 Voor de planning en de indeling op naam geldt dat het maximale aantal vlieguren bedraagt:

per cyclus:	(25:7)	maal het aantal dagen
per 2 cycli:	(42,5:14)	maal het aantal dagen
per 4 cycli:	(80:28)	maal het aantal dagen

4 Rusttijdenregeling

4.1 De minimale rusttijd op het basisstation bedraagt in de planning 11:30 uur plus 10 minuten voor elk uur dat de waardering meer is dan 30 uur.

4.2 De minimale rusttijd op andere stations bedraagt in de planning 9 uren plus tweemaal de rijtijd van de luchthaven naar het hotel voor een opdracht met een waardering van 30 of minder.

Bijlage 5a

Voor een opdracht met een waardering van meer dan 30 bedraagt de minimale rusttijd de som van

a. 9 uren plus tweemaal de rijtijd van de luchthaven naar het hotel en

b. 10 minuten x (de waardering - 30).

4.3 De rust na reserve thuis wordt geacht te eindigen bij het begin van de volgende dag, met dien verstande dat tussen het einde van een reserve thuis en het begin van een volgende reserve thuis ten minste 8 uren zullen liggen.

5 Regels voor het samenstellen van cycli

Planningscriteria

5.1 Binnen één werktijd kunnen meerdere vluchten ex Schiphol worden opgenomen (vluchtcombinaties). In eerste instantie worden de combinaties zodanig gekozen, dat de totale waardering van het vluchtenpakket zo laag mogelijk is (T min.).

5.2 Ter verkrijging van een betere opbouw van de cycli kunnen andere dan de in punt 5.1 bedoelde combinaties worden gekozen. De totale waardering van het vluchtenpakket kan daardoor hoger worden (T act.).

5.3 Het benodigde aantal werknemers voor de productie per tewerkstellingsplaats bedraagt minimaal de totale minimale waardering (T min.) gedeeld door 120 óf – indien dit hoger is – het bij T min. behorende aantal productiedagen gedeeld door 5.

5.4 Het maximum (W) dat gemiddeld per 7 dagen als waardering uit de geplande cycli mag volgen, bedraagt:

$$W = \frac{T\ act.}{T\ min.} \times 120\ uur.$$

5.5 Per cyclus mag de totale waardering niet meer bedragen dan: cycluslengte in dagen x W : 7.

5.6 De cycluslengte zal niet minder zijn dan 21/13 x het aantal route-uren (verminderd met vakantiedagen, bijzonder verlofdagen en andere vrije dagen vallend binnen de cyclus). De berekende cycluslengte wordt naar boven afgerond op hele dagen (zie Aanhangsel C bij deze Bijlage, Tabel 1).

5.7 De maximale cycluslengte is 15 dagen.

5.8 Bij het samenstellen van vluchtcombinaties zal de statijd op Schiphol niet méér bedragen dan 2:30 uur (of 3 uren in geval van een A330-vluchtcombinatie) en niet minder dan 1:30 uur (of 1:45 uur in geval van een A330-vluchtcombinatie), indien de statijd valt binnen de in punt 3.1.(3) genoemde tijden, en niet minder dan 1 uur (of 1:15 uur in geval van een A330-vluchtcombinatie) in de overige gevallen. Het totaal aantal vlieguren in de combinatie zal niet meer zijn dan 4:30.

5.9 In geval van vluchtcombinaties zijn de volgende grondtijden van toepassing:

(1) Op Schiphol:

A330.	*Overige types*
75 min.	*60 min.*

(2) Op buitenstations:

A330.	*Overige types*
60 min.	*40 min.*

Indien enig deel van een geplande vluchtcombinatie valt binnen de bracket van 17.00 en 20.00 uur (LT basisstation) en de aankomsttijd van de laatste vlucht is na 20.00 uur LT, maar geen warme maaltijd aan boord ter beschikking wordt gesteld, dan zal binnen deze vluchtcombinatie op Schiphol, in afwijking van bovenstaande, een grondtijd van 120 minuten worden gecreëerd teneinde de bemanning in de gelegenheid te stellen een (warme) maaltijd aan de grond te kunnen gebruiken.

Samenstellen van cycli

5.10 Naast de planningscriteria genoemd in de punten 5.1 t/m 5.9 zal bij het samen-stellen van cycli tevens rekening worden gehouden met het gestelde in de punten 5.11 t/m 5.16.

5.11 Op één dag kan slechts één werktijd op Schiphol aanvangen.

5.12 De laatste dag(en) van een cyclus bestaat(n) uit minimaal 2 dagen reisverlof. Het reisverlof zal ten minste 60 aaneengesloten uren bevatten, waarin ten minste 3 x een periode van 8 uren liggend tussen 22.00 en 08.00 uur. Voor cycli met 2 dagen reisverlof zullen de 60 uren uiterlijk om 18.00 uur LT aanvangen. Bij afmelding na 18.00 LT zal het daarop volgend reisverlof uit minimaal 3 dagen bestaan.

5.13 Het totale pakket geplande cycli, samengevat in het Basis Indelings Patroon (BIP), zal worden besproken met de groepscommissie. De groepscommissie heeft het recht veranderingen van het BIP voor te stellen, zowel in de samenstelling van de cycli als in de samenstelling van de vluchtcombinaties, mits daardoor het totaal aantal benodigde cyclusdagen niet toeneemt en de veranderingen voor de KLM operationeel aanvaardbaar zijn.

Bijlage 5a

Indien de werknemersorganisaties zulks gewenst acht, kan zij de in deze procedure aan de groepscommissie toegekende taken en verantwoordelijkheden overnemen.

5.14 Bij het samenstellen van het Basis Indelings Patroon (BIP) mag zowel door de KLM als door de groepscommissie worden afgeweken van de in de Hoofdstukken 3, 4 en 5 voorkomende relevante minima en maxima. Indien deze afwijkingen worden aangebracht door de KLM, dient zij deze afwijkingen te motiveren ten overstaan van de werknemersorganisaties, die dit kan delegeren aan de groepscommissie. Indien de groepscommissie de motivering niet aanvaardt, kan de KLM de motivering in het overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties aan de orde stellen.

5.15 Aansluitend aan een blokreserve Schiphol, worden minimaal twee dagen reisverlof gepubliceerd. De blokreserves worden gelijkmatig over het cabine-personeel verdeeld.

Korte opdrachten

5.16 Circa 10% van het totale aantal vluchten kan als korte opdracht worden ingedeeld. Afwijkingen van dit percentage zullen periodiek onderwerp van overleg zijn tussen de KLM en de werknemersorganisaties.

5.17 **(1)** Aansluitend aan 1, 2 of 3 aaneengesloten dagen bestaande uit korte opdrachten volgt 1 dag korte opdracht vrij.

(2) In afwijking van 5.17 (1) kan vóór een reis vallende onder Bijlage 5 een korte opdracht worden ingedeeld onder toevoeging van 0,4 evenredig verdeeld over de rekeningen courant CL- en KL (deeltijd naar rato), mits de waardering van deze korte opdracht niet meer dan 24 uren bedraagt, niet behoort tot de Europa long en extra long vluchten, de korte opdracht 1 dag omvat en tussen het afmelden van de korte opdracht en het aanmelden voor de daaropvolgende reis een rust ligt van minimaal 16 uren, waarvan ten minste 8 uren bedrust tussen 22.00 en 10.00 uur LT.

(3) Korte opdrachten mogen slechts worden ingedeeld, indien daardoor een verzoek van de werknemer kan worden gehonoreerd. Tussen de korte opdracht(en) en het verzoek kan maximaal een termijn van 2 weken liggen.

6 Uitvoeringsbepalingen

Indeling

6.1 Bij het indelen van de individuele werknemer kan van het Basis Indelings Patroon (BIP) worden afgeweken, echter onder handhaving van de regels in de Hoofdstukken 3 en 4 en de punten 5.2, 5.5 t/m 5.9, 5.11 en 5.12.

6.2 De indeling wordt bekendgemaakt op de wijze als weergegeven in Bijlage 5b.

6.3 **(1)** Op verzoek van de KLM en met bewilliging van de werknemer kan van het reisverlof gebruik worden gemaakt, waarbij indeling in de rusttijd niet is toegestaan. Voor elke dag reisverlof die op deze wijze is gebruikt, wordt het saldo van de rekeningen-courant CL en KL als volgt aangepast, zijnde 1 dag ter compensatie van de ingenomen dag reisverlof en 2 dagen premie voor de be-williging, worden evenredig verdeeld bijgeschreven op rekeningen courant CL en KL.

(2) KLM zal voor het gehele Nederlandse cabinepersoneel een minimum van 50 aan CL-dagen per kalenderdag aanbieden.

6.4 **(1)** In geval van bijzondere omstandigheden – dit ter beoordeling van de daartoe aangewezen functionaris van de Inflight Services – kan op verzoek van de werknemer het in punt 5.12 bedoelde reisverlof worden verschoven.

De bedoeling is dat van het bovenstaande slechts incidenteel gebruik wordt gemaakt.

(2) Hetzelfde geldt voor een verzoek van de KLM met bewilliging van de werknemer, waarbij echter de goedkeuring van de werknemersorganisaties is vereist.

(3) Op verzoek van de werknemer kan de KLM binnen een cyclus de laatste dag van het reisverlof tussen opdrachten plaatsen, mits het reisverlof van de cyclus minimaal 3 dagen behelst; deze verplaatste dag reisverlof heeft geen waardering en genereert geen routetijd.
Het bovenstaande geldt niet voor werknemers die afwisselend onder Bijlage 5 en Bijlage 5A worden tewerkgesteld.

Verstoringen en wijzigingen

6.5 De saldi aan dagen voortkomend uit compensatie voor cao overschrijdingen, resterend deeltijdverlof, bewilligen, reserveblokken, extra vrije tijd conform bijlage 4a en ingeno-men reisverlof worden bijgehouden op doorlopende rekeningen-courant CL en KL.

6.6 Het positieve saldo van de rekeningen-courant CL en KL kan door de werknemer worden aangevraagd waarbij de werknemer zeggenschap heeft over rekening courant CL tot en met een stand van 10. Indien de rekening courant CL de grens van 10 overschrijdt, zal het resterende saldo boven de 10 worden bijgeschreven op de rekening courant KL. De zeg-genschap over rekening courant KL ligt in eerste instantie bij KLM. Indien de werknemer onvoldoende saldo heeft op rekeningen courant CL en OD dan kan de werknemer een ver-zoek doen tot het inzetten van dagen vanaf de rekening courant KL middels “use all ac-counts” in het

Bijlage 5a

Verzoekensysteem. Het saldo van de rekeningen-courant CL en KL kent geen negatieve waarde anders dan uit de overeengekomen overgangsregeling ontstane saldi.

6.7 Het deeltijdverlof (NIZ) welke ontstaat a.g.v verminderde productie kan bestaan uit volledige dagen reisverlof (NIZ) en uit gedeelten van reisverlofdagen ook wel resterend deeltijdverlof genoemd. De volledige dagen deeltijdverlof dienen direct aansluitend aan de cyclus (bestaande uit routedagen en reisverlofdagen obv 100% tewerkstelling) ingedeeld te worden in de indeling van de werknemer waarbij het eventueel resterend deeltijdverlof evenredig wordt verdeeld over rekeningen courant CL en KL.

6.8 De niet toegekende dagen van het ingekorte reisverlof uit de blokreserve thuis periode worden conform art 2.7 lid (2) en (3) bijgeschreven op de desbetreffende rekening courant. Voor werknemers met een verminderde productie zal het saldo van de rekening courant bij opbouw van dagen, toekenning van dagen in een blok--reserve thuis of in de planning naar evenredigheid van de verminderde productie worden vermenigvuldigd met 1.25 (productiefactor 80%), 1,5 (productiefactor 66 2/3%) resp. 2 (productiefactor 50%).

6.9 Indien aan het einde van blok reserve thuis meer dan 2 dagen reisverlof in totaal zijn ingenomen, dan worden de eerste 2 dagen bijgeschreven op de rekening courant KL en de overige dagen worden evenredig verdeeld over de rekeningen courant CL en KL. Indien de rekening courant CL een maximale stand van 10 heeft dan worden de dagen bijgeschreven op de rekening courant KL.

6.10 KLM zal bij voorkeur het saldo van rekening courant KL inzetten in een volgende reserveperiode zodat het rooster gedurende de blokreserve thuis volledig kan worden ingevuld. Daarnaast kan KLM de dagen van rekening courant KL inzetten in de planningsfase.

6.11 Periodiek wordt aan iedere werknemer een overzicht gegeven van de door hem actueel verrichte activiteiten.

6.12 De opdrachten op werkdagen van een gepubliceerde cyclus kunnen worden gewijzigd. De dan ontstane cyclus zal worden herberekend. Indien de cyclus langer wordt, zal het tegoed aan reisverlofdagen evenredig worden verdeeld over de rekeningen-courant CL- en KL-. Hetzelfde is van toepassing bij invallen tijdens reserve thuis en/of reserve Schiphol.

6.13 Indien door de vertragingen in de actuele vluchtuitvoering de rusttijd op Schiphol minder wordt dan 9.30 uur plus 10 minuten voor elk uur dat de waardering meer is dan 30 uur, kan het bemanningslid contact opnemen met de afdeling Planning & Assignment, die voor wijziging van de indeling zorg zal dragen.

6.14 Wanneer door een verstoring in de vluchtuitvoering een vrije dag vervalt, zal deze verdeeld over de rekeningen-courant CL- en KL worden bijgeschreven.

6.15 a. In geval van verstoring en/of vertraging kan de rusttijd als bedoeld in punt 5.17. (2) worden verminderd tot minimaal 12 uren.

b. Indien door verstoring en/of vertraging de gepubliceerde dag korte opdracht vrij vervalt, zal de gepubliceerde indeling, inclusief eventuele verzoeken, worden aangepast.

Ziekte en hersteldmelding

6.16 Bij ziekmelding zal het reisverlof van de gepubliceerde indeling worden gehand-haafd, indien de hersteldmelding binnen deze periode plaatsvindt. Hieronder valt ook het bijbehorende verlof als gevolg van verminderde productie (conform Bijlage 16) dat buiten de gepubliceerde periode valt, mits het reisverlof (RV) van deze reis volledig binnen de gepubliceerde periode valt.

Indien een werknemer ziek is op een gepubliceerde dag van de rekeningen-cou-rant CL- en KL- wordt deze dag(en) opnieuw toegevoegd aan de desbetreffende rekeningen-courant en op een later moment opnieuw ingedeeld.

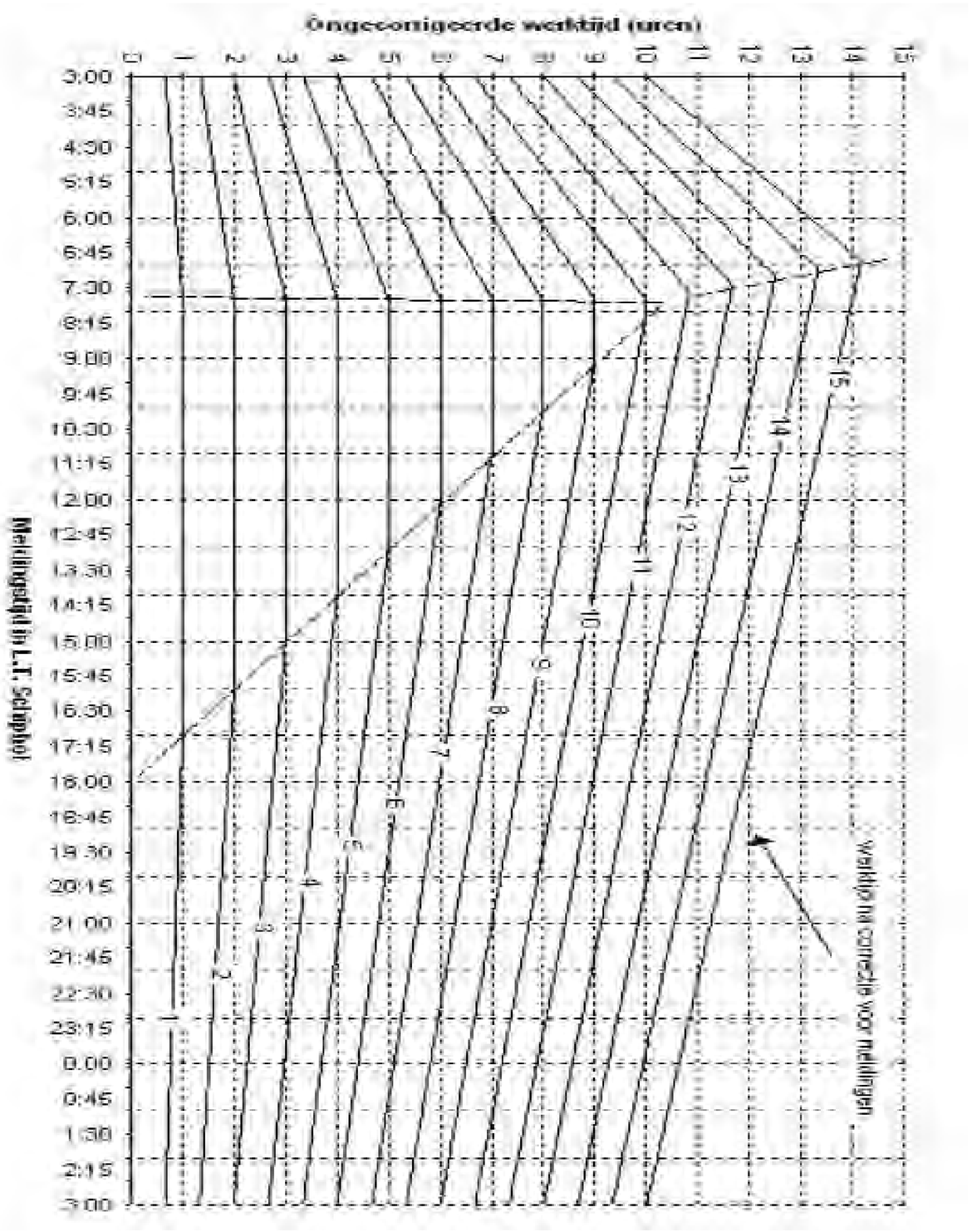
Indien een werknemer zich hersteld meldt zal KLM de werknemer bij voorkeur een reis als opdracht toekennen. Daarnaast kan KLM dagen van de rekening-courant KL als opdracht toekennen. Indien geen reis beschikbaar is, kan de KLM een reserve als opdracht toekennen. Voor blokreserves dient rekening te worden gehouden met het toegestane maximum.

7 Slotbepaling

In overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties kan van deze Bijlage worden afgeweken.

Aanhangsel A bij bijlage 5a, punt 3.1 (Grafiek voor meldingscorrectie)

Bijlage 5a Aanhangsel A Punt 3.1 Grafiek voor meldingscorrectie





Aanhangsel B bij bijlage 5a, punt 3.4 (Waarderingstabel)

Bijlage 5a Aanhangsel B Punt 3.4 Waarderingstabel

Waardering = 3/16 p^2 + 12, waarin p = gecorrigeerde werktijd

Waardering	Gecorrigeerde werktijd
12	0.00
13	2.18
14	3.15
15	4.00
16	4.37
17	5.09
18	5.39
19	6.06
20	6.31
21	6.55
22	7.18
23	7.39
24	8.00
25	8.19
26	8.38
27	8.56
28	9.14
29	9.31
30	9.47
31	10.03
32	10.19
33	10.34
34	10.49
35	11.04
36	11.18
37	11.32
38	11.46
39	12.00
40	12.13
41	12.26
42	12.38
43	12.51
44	13.03
45	13.15

Waardering	Gecorrigeerde werktijd
46	13.27
47	13.39
48	13.51
49	14.02
50	14.14
51	14.25
52	14.36
53	14.47
54	14.57
55	15.08
56	15.19
57	15.29
58	15.39
59	15.49
60	16.00

Aanhangsel C bij bijlage 5a, punt 5.6 (Cyclustabel)

Bijlage 5a Aanhangsel C Punt 5.6 Cyclustabel

Cyclustabel

Aantal cyclusdagen	Maximale waardering	Max. aantal route-uren
1		
2		
3	51	44.30
4	69	59.25
5	86	74.15
6	103	89.05
7	120	104.00
8	137	118.50
9	154	133.40
10	171	148.30
11	189	163.25
12	206	178.15
13	223	193.05
14	240	208.00
15	257	222.50



Bijlage 5b
Indeling en indelingsverzoeken (art. 8.1)

Bijlage 5b

1 Publicatie indeling

De indeling en eventuele losse opdrachten worden per wekelijks verschijnend digitaal indelingsformulier en op de crewportal van het verzoekensysteem bekendgemaakt.
Het indelingsformulier bevat tevens een overzicht van de rekeningen-courant. Op verzoek ontvangt de werknemer het indelingsformulier tevens op papier.

De digitale indeling op de crewportal heeft betrekking op een periode van vier opeen-volgende weken, met dien verstande dat week 1 en 2 gepubliceerd zijn en week 3 en 4 getoond. Het indelingsformulier heeft betrekking op de gepubliceerde periode week 1 en week 2.

In week 1 en 2 kunnen door zowel KLM als werknemer geen wijzigingen in de indeling worden aangebracht, tenzij punt 9.2 Bijlage 5 of punt 6.12 Bijlage 5A van toepassing is.
De indeling voor opdrachten die starten in week 3 en 4 kan alleen in de volgende gevallen worden gewijzigd:

- op verzoek van de werknemer
- in geval van een gewijzigde inzetbaarheid van de werknemer
- in geval punt 9.2 (uitgezonderd 9.2 lid (1)) Bijlage 5 of punt 6.12 Bijlage 5A van toepassing is.

Onder wijziging van de indeling wordt in dit verband verstaan: een wijziging als gevolg waarvan de verhouding routedagen en verlofdagen wijzigt of de indeelbare dag wijzigt.

Elke periode van 1 kalenderweek wordt aldus tweemaal gepubliceerd en wordt geacht als volgt van kracht te zijn, inclusief voordien ontvangen wijzigingen:

- Op vrijdag om 10.00 uur, 10 dagen voor het begin van de kalenderweek; deze publicatie wordt beschouwd als eerste publicatie;
- Op vrijdag om 10.00 uur, 3 dagen voor het begin van de kalenderweek; deze publicatie wordt beschouwd als tweede publicatie.

Het is de verantwoordelijkheid van de werknemer zich van de indeling op de hoogte te stellen.

(2) Indelingsverzoeken

a. Algemeen
Een indelingsverzoek betreft een specifieke reis(cyclus) op datum. Tevens kan de werknemer reserveblokken aanvragen en meer algemene verzoeken doen die met meerdere reizen waargemaakt kunnen worden (zoals vrije tijd, ICA of Europacyclus, samen met).
Een indelingsverzoek voor een bepaalde reis op datum kan uitsluitend betrekking hebben op de eigen functie. In het kader van deze Bijlage wordt de functie van Cabin Attendant onderscheiden in 1-bander en 2-bander.
Verzoeken om buitengewoon verlof, verzoeken in verband met de aanvangsdatum van het zomer-/winterverlof, medische verzoeken (verzoeken met instemming van de bedrijfsarts) en bijzondere verzoeken (verzoeken met instemming van de MCC) vallen buiten deze regeling.
De werknemer kan de afdeling Planning & Assignment toestemming geven om voor het toewijzen van verzoeken voor vrije tijd gebruik te maken van rekening-courant dagen waarover de werknemer zeggenschap heeft. Deze toestemming wordt verleend middels de ‘use all accounts’ in het verzoekensysteem.

b. Rekening-courant verzoeken
Het saldo aan toegewezen indelingsverzoeken voor een bepaalde reis en/of verzoeken voor vier of meer aaneengesloten vrije dagen zal 52 weken voort-schrijdend op een rekening-courant (VV) worden bijgehouden.
Cabinepersoneel dat nieuw instroomt, promoveert naar een hogere functie of cabinepersoneel dat na non-activiteit, langdurige ziekte of zwangerschap terugkeert, krijgt een saldo op de rekening-courant (VV) dat gelijk is aan het gemiddeld aantal verzoeken per 52 weken in de desbetreffende functie.
Onder langdurige ziekte wordt in dit geval verstaan een periode van meer dan 3 maanden.

c. Indienen van verzoeken
De werknemer kan een indelingsverzoek indienen via het verzoekensysteem bij de afdeling Planning & Assignment. Verzoeken dienen uiterlijk 5 weken vooruit te zijn ingediend om meegenomen te worden in de toekenning. De werknemer dient zich op de hoogte te stellen van de verschillende peilmomenten voor specifieke vluchtverzoeken en overige indelingsverzoeken. Naast het indienen van nieuwe verzoeken voor week 5, kan de werknemer kenbaar maken dat de al getoonde indeling voor week 3 en week 4, aangepast mag worden. Voor deze weken kan de werknemer tevens nieuwe verzoeken opvoeren of bestaande verzoeken wijzigen. Ook hiervoor gelden indieningstermijnen waarvan de werknemer zich op de hoogte dient te stellen.

d. Toewijzen of afwijzen van verzoeken
Het indelingsverzoek wordt toegewezen indien en voor zover de dienstuitvoering het toelaat. Toewijzing van vluchtverzoeken gebeurt op basis van de verzoeken-teller. Bij een gelijke teller geeft senioriteit de doorslag. De werknemer kan een prioriteitsvolgorde geven aan de verzoeken en het systeem evalueert eerst de eerste voorkeur, daarna de tweede en daarna de derde.
Medische verzoeken en bijzondere verzoeken hebben prioriteit ten opzichte van alle andere verzoeken.

e. Kerst- en Oud & Nieuwverzoek
Het “Kerst- en Oud & Nieuwverzoek” is een indelingsverzoek dat betrekking heeft op de volgende periode:

Bijlage 5b

- Kerst (24 december vanaf 18.00 uur t/m 26 december tot 24.00 uur LT Amsterdam)
  en/of
- Oud & Nieuw (31 december 15.00 uur t/m 1 januari 23.59 uur LT Amsterdam).

Uitgangspunt is dat indien het ene jaar op één of meer van de twee genoemde data wordt gewerkt, het daaropvolgende jaar op dezelfde datum niet zal worden gewerkt en vice versa. Ziekte op één of meer van de genoemde data wordt in het kader van deze regeling beschouwd als niet gewerkt. Reserve wordt in het kader van deze regeling beschouwd als gewerkt, indien minstens één van de blokdagen 1 t/m 12 (reserve thuis) of blokdagen 1 t/m 5 (reserve Schiphol) de “Kerst- en Oud & Nieuwperiode” geheel of gedeeltelijk overlapt.

Het “Kerst-en Oud & Nieuwverzoek” zal worden toegewezen conform punt (2) d, waarbij de verzoekenteller vervangen wordt door de plaats op de betreffende volgordelijst en zal niet als verzoek worden geregistreerd te behoeve van de berekening van de verzoekenteller.

Bijlage 6 Loopbaan- en tewerkstellings-regeling (art. 5.7)

Bijlage 6

(1) Functies en functie-inhoud

a. Functies

In volgorde van hoog naar laag worden de volgende functies onderscheiden:

1. Senior Purser
2. Purser
3. Cabin Attendant

Per 1 oktober 2004 is de functie van Assistent Purser komen te vervallen. Met dien verstande dat in het kader van een overgangsregeling voor een beperkte groep de functietitel als zodanig is behouden.

b. Functie-inhoud

Tijdens de dienstuitvoering gelden voor de onderscheiden functies – onverminderd de autoriteit van de gezagvoerder – de volgende hoofdtaken:

1. De Senior Purser heeft de overall leiding over en verantwoordelijkheid voor de vluchtuitvoering in de cabine. Hij draagt zorg voor de naleving van de vlieg-veiligheidsvoorschriften geldend voor het cabinepersoneel en de service aan passagiers conform KLM-richtlijnen.

2. De Purser kan tewerkgesteld worden als eerste en als tweede leidinggevende in de sterkte M-class met inachtneming van het rekenmodel bedoeld in punt (2)b op de ICA-vliegtuigtypes.
In geval van tewerkstelling als eerste leidinggevende heeft de werknemer de overall leiding over en verantwoordelijkheid voor de vluchtuitvoering in de cabine. Hij draagt zorg voor de naleving van de vliegveiligheidsvoorschriften geldend voor het cabinepersoneel en de service aan passagiers conform KLM-richtlijnen.
Bij de tewerkstelling als tweede leidinggevende heeft de Purser van de Senior Purser afgeleide dan wel gedelegeerde taken. Daarenboven is hij specifiek verantwoordelijk voor de service aan de passagiers in het eigen werkgebied.

3. In geval van tewerkstelling als Cabin Attendant draagt de werknemer – onder leiding van de (Senior) Purser – zorg voor de naleving van de vlieg-veiligheidsvoorschriften geldend voor het cabinepersoneel en de service aan passagiers conform KLM-richtlijnen.

De werknemer die in het kader van de overgangsregeling als Assistent Purser tewerkgesteld is gebleven wordt niet als eerste leidinggevende tewerkgesteld.

De functiebeschrijvingen van de onderscheiden functies zijn opgenomen in de Inflight Handling Manual (IHM).

(2) Tewerkstelling

a. Algemeen

In overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties wordt bepaald op welke combinatie van vliegtuigtypen de werknemers in de onderscheiden functies kunnen worden tewerkgesteld, waarbij een redelijke combinatie van vliegtuigtypen wordt nagestreefd.

De tewerkstelling kan onder meer wijzigen bij in gebruikneming van nieuwe vliegtuigtypen en bij verandering van de aard van de dienstverlening aan boord.

b. Cabinebemannings samenstelling (CBS)

1. Voor de ICA-vliegtuigtypes wordt het aantal Cabin Attendants in de M-class en de omvang van het werkgebied van de Purser vastgesteld volgens het volgende rekenmodel:

a. uitgaande van een CA/passagiers ratio van 1:52 wordt eerst het aantal stewards(essen) in de M-class bepaald door het totaal aantal M-class stoelen te delen door 52;

b. de omvang van het werkgebied van de Purser is vervolgens het aantal passagiers dat resteert uit deze som, met een maximum van 26. Bij een hoger aantal dan 26 komt er een Cabin Attendant bij.

Uitgangspunt bij dit rekenmodel is dat bij toekomstige productontwikkeling de efficiënte werkwijze en de beheersbaarheid van de werkdruk zeker gesteld blijft.

2. In afwijking van het gestelde onder (1) zal de A330/200 operatie worden uitgevoerd met 1 CA 52 in de C-class. De andere CA 52 wordt toegevoegd aan de M-class, waarmee de totale CBS uit 8 personen blijft bestaan. Hierbij wordt voor de M-class ook het rekenmodel gebruikt zoals bedoeld in (1).

3. De B737-700 operatie zal standaard met een CBS van 4 personen (1 Purser en 3 Cabin Attendants) worden uitgevoerd.

4. De B787-10 zal standaard met een CBS van 11 personen worden uitgevoerd waarvan 3 CA's in de C-class.

Indien de B787-10 wordt ingezet op de daartoe geselecteerde routes met het Any-Time4U-product zal dit zodanig worden aangepast dat er een maakbare service voor zowel crew als klanten wordt gerealiseerd. Dit is randvoorwaardelijk. Partijen spreken hierbij af dat de efficiente werkwijze (maakbare service) en de beheersbaarheid van de werkdruk zeker gesteld

Bijlage 6

blijft. Het aanpassen van de werkmethodiek en/of het product zal conform regulier proces met de interne medezeggenschap worden vastgesteld.

5. Bij introductie van nieuwe vliegtuigtypes treden partijen in overleg over de invulling van de CBS.

c. Typebevoegdheid

Tewerkstelling op een bepaald vliegtuigtype is slechts mogelijk, indien de werknemer voor het betreffende vliegtuigtype een z.g. typebevoegdheid heeft. Het maximum aantal typebevoegdheden per functie, zoals genoemd in punt (1), bedraagt drie.

De KLM kan voor bepaalde (groepen) werknemers al of niet tijdelijk het aantal typebevoegdheden beperken, indien dit om kwalitatieve, productietechnische of sociale redenen noodzakelijk is.

d. Per vliegtuigtype

Met inachtneming van de punten (1)a, (2)c en (2)e t/m (2)g en als uitvloeisel van punt (2)a zullen op vluchten die het vervoer van passagiers ten doel hebben, als volgt senior pursers en/of pursers worden ingedeeld:

1. een Senior Purser met tewerkstelling als eerste leidinggevende op vluchten met de B777, B787 en A330;

2. een Purser met tewerkstelling als eerste leidinggevende op vluchten met de B737;

3. een Purser op vluchten met tewerkstelling als tweede leidinggevende op vluchten met de B777, B787 en A330.

De werknemer die in het kader van de overgangsregeling als Assistent Purser tewerkgesteld is gebleven heeft een tewerkstelling op de B777, B787 en A330.

e. Tijdelijke tewerkstelling in een hogere functie “en route”

Indien door ziekte of verstoring in de vluchtuitvoering “en route” een cabine-bemanning incompleet raakt, kan de werknemer tijdelijk in een naast hogere functie worden tewerkgesteld, e.e.a. met inachtneming van punt (2)-c.
Deze tewerkstelling zal niet langer duren dan strikt noodzakelijk is.

De tijdelijke tewerkstelling in een hogere functie op een vlucht die valt onder Bijlage 5a, dient te allen tijde ter motivering voorgelegd te worden bij de werknemersorganisaties. Dit kan ook achteraf.

Voor de toepassing van dit artikel geldt in dit uitzonderlijke geval voor de Assistent-Purser als “naast hogere functie” de functie van Senior Purser.

f. Tijdelijke tewerkstelling in een andere functie door onvoorziene omstandigheden e.d.

1. Indien de werkelijke behoefte afwijkt van de geplande behoefte door onvoorziene omstandigheden, door een onverwacht hoog ziektepercentage of door perioden van bezwarende weersomstandigheden (mist, e.d.), kan de werknemer tijdelijk worden tewerkgesteld in de naast hogere of naast lagere functie, e.e.a. met inachtneming van punt (2)c.

2. In afwachting van de voorziening in een vacature voor een bepaalde functie kan een werknemer in de naast lagere functie, tijdelijk in bedoelde functie worden tewerkgesteld.

Voor de toepassing van dit artikel geldt in dit uitzonderlijke geval dat voor de Assistent-Purser als “naast hogere functie” de functie van Senior Purser.

g. Tijdelijke tewerkstelling in een lagere functie in geval van overschotten

In geval van een incidenteel of tijdelijk overschot kunnen Senior Pursers en Pursers met inachtneming van punt (2)b als volgt worden tewerkgesteld in een lagere functie:

Senior Purser	Purser 1e leidinggevende B-737 (o.b.v. vrijwilligheid) Purser 2e leidinggevende B777/B787/A330 *
Purser	CA 52 op bevoegde types *

* Hiervoor komen in aanmerking degenen die voorkomen op de onderste helft van de betreffende volgordelijst, zoals bedoeld in punt (3)b, alsmede degenen die nog niet op de bedoelde gepubliceerde volgordelijst zijn vermeld.

Voor de Assistent Purser geldt een tewerkstelling in de naastlagere functie in de C-class. Tenzij deze werknemer voor de overgangsmaatregel niet tot de onderste helft van de volgordelijst behoorde.

h. Tijdelijke tewerkstelling in een hogere functie ter voorbereiding op promotie

Ter voorbereiding op promotie naar een hogere functie kan de werknemer als onderdeel van de opleidingsperiode tijdelijk in deze hogere functie worden tewerkgesteld, e.e.a. met inachtneming van punt (2)c.
De opleidingsperiode vindt plaats in een 100% tewerkstelling, met dien verstande dat de gehele opleidingsperiode niet langer zal duren dan strikt noodzakelijk.

i. Tijdelijke tewerkstelling in een hogere of lagere functie, zoals beschreven in de punten (2)e t/m (2)h heeft geen consequenties voor de voor betrokkenen geldende arbeidsvoorwaarden, tenzij resp. Bijlage 2A punt (3), Bijlage 2B punt (3) of Bijlage 2C punt (3) van toepassing is.

Bijlage 6

(3) Volgordelijst

a. Opbouw volgordelijst

Per functie wordt een volgordelijst bijgehouden, en wel op de volgende wijze.

1. Op de datum van aanstelling tot lid van het cabinepersoneel wordt de werknemer onderaan op de volgordelijst van de betreffende functie geplaatst.
   Bij gelijke aanstellingsdatum en/of ervaringsdatum wordt de volgorde bepaald door de geboortedatum.
   Bij gelijke geboortedatum tenslotte wordt de alfabetische lexicografische volgorde aangehouden. Voor gehuwde vrouwelijke werknemers geldt hierbij de meisjesnaam.

2. Op de promotiedatum (dit is de datum waarop de werknemer in een hogere functie wordt benoemd) wordt de werknemer onderaan op de volgordelijst van de hogere functie geplaatst.
   Bij gelijke promotiedatum wordt de volgorde bepaald door de volgorde op de volgordelijst van de oude (lagere) functie.

3. Op de datum van terugplaatsing naar een lagere functie, anders dan op eigen verzoek, wordt de werknemer bovenaan op de volgordelijst van de lagere functie geplaatst.
   Indien de terugplaatsing op eigen verzoek geschiedt, herkrijgt de werknemer de plaats op de volgordelijst van de lagere functie, die hij zou hebben gehad als hij niet was gepromoveerd.

4. De werknemer wordt van de betreffende volgordelijst afgevoerd op de datum van overplaatsing naar een andere functie, van toekenning van een volledig arbeidsongeschiktheidspensioen vanwege het Pensioenfonds, van beëindiging van de dienstbetrekking, e.d.

5. In geval van reïntegratie wegens arbeidsongeschiktheid is Bijlage 7A punt 3 van toepassing.

b. Publicatie volgordelijst

1. De volgordelijsten worden zo spoedig mogelijk na 1 augustus van elk jaar gepubliceerd, met dien verstande dat de volgordelijst van Cabin Attendants ter inzage zal worden gelegd op een te publiceren plaats.

   M.i.v. 1 januari 2024

   De volgordelijsten worden 4 keer per jaar, eens per kwartaal, gepubliceerd.

2. Op de volgordelijsten worden de volgordenummers en de namen vermeld, alsmede eenmalig die gegevens die noodzakelijk zijn om wijzigingen in de volgordelijsten op hun juistheid te kunnen controleren.

3. Binnen 2 maanden na publicatie van de volgordelijst kan de werknemer bij de VP Cabin Crew Management schriftelijk bezwaar maken tegen wijzigingen in de volgorde die ten opzichte van de voorgaande publicatie in de volgordelijst zijn aangebracht.
   Over een dergelijk bezwaar wordt zo spoedig mogelijk in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties een beslissing genomen; deze beslissing is bindend en wordt schriftelijk aan betrokkene(n) medegedeeld.

   Na een beslissing over eventuele bezwaren zijn de volgordelijsten bindend.

(4) Omvang bestand en vacatures

Het benodigde aantal werknemers in elke functie wordt periodiek door de KLM vastgesteld door middel van een zo nauwkeurig mogelijke planning. De KLM bepaalt de hieruit voortvloeiende vacatures en het tijdstip waarop deze moeten worden vervuld. Afhankelijk van de productiebehoefte publiceert de KLM tijdig het aantal verwachte Purser en Senior Purser vacatures en hoeveel kandidaten voor selectie zullen worden uitgenodigd. Waarna de werknemer die voldoet aan de functie-eisen, schriftelijk kan solliciteren. Uitnodiging voor selectie vindt plaats op basis van de plaats op de volgordelijst van de huidige functie van boven naar beneden.
Bij de vervulling van vacatures zullen reeds in dienst zijnde werknemers voorrang genieten boven anderen.

(5) Geschiktheidseisen voor de onderscheiden functies

De geschiktheid voor een bepaalde functie wordt door de KLM vastgesteld op grond van de door de KLM voor de functie gestelde eisen. Deze eisen liggen enerzijds op het gebied van opleiding, kennis en ervaring en anderzijds op het gebied van eigenschappen en vaardigheden.
Voor de bepaling van de geschiktheid van de werknemer voor zijn functie alsmede voor hogere functies is beoordeling een belangrijk hulpmiddel.

(6) Promotie

a. Algemeen

Uitgaande van de verantwoordelijkheid van het individu voor de eigen loopbaan geschiedt deelname aan een promotieprocedure op basis van eigen initiatief (sollicitatie). Daarnaast heeft KLM de verplichting de werknemer zodanig te faciliteren en begeleiden dat deze aan de gestelde promotie-eisen kan voldoen.

Bijlage 6

b. Promotie-eisen

Promotie van een werknemer is afhankelijk van

1. de aanwezigheid van een vacature in de hogere functie,
2. de sollicitatie van de werknemer op de vacature,
3. de plaats van de werknemer op de volgordelijst,
4. de geschiktheid van de werknemer voor de hogere functie, zoals aangegeven in punt 6c,
5. het - na ingevolge punt 6c vastgestelde geschiktheid - met gunstig gevolg voltooien van de opleiding voor de hogere functie,
6. beschikbaarheid voor de vervulling van de hogere functie, e.e.a. met inachtneming van punt 6e.

c. Geschiktheid voor de hogere functie

De geschiktheid van de werknemer voor de hogere functie, zoals bedoeld in punt (5), wordt - behoudens in spoedeisende gevallen - uiterlijk 1 maand vóór de voorgenomen aanvangsdatum van de promotiecursus door de Manager Cabin Crew (MCC) vastgesteld, waarbij onderstaande procedure wordt gevolgd.

1. Op basis van het aantal werknemers dat gesolliciteerd heeft en met inachtneming van punt (6)f bepaalt de KLM eerst welke werknemers uiterlijk op de peildatum (dit is 105 dagen vóór de voorgenomen aanvangsdatum van de promotiecursus) voldoen aan de functie-eisen en gezien hun plaats op de volgordelijst in aanmerking komen voor deelname aan de betreffende promotieprocedure. De functie-eisen zijn als volgt:

   - Kennis en ervaring: tewerkstelling gedurende ten minste 36 maanden in de functie van Cabin Attendant resp. 6 maanden in de functie van Purser.
   - Eigenschappen en vaardigheden: positief MPI.
   - Opleiding: verplichte modules en de gestelde taleneis.

   Indien op de peildatum onvoldoende kandidaten aanwezig zijn zal een oproep tot solliciteren plaatsvinden, waarbij de nieuwe kandidaten zullen worden toegevoegd aan de reeds aanwezige kandidaten.

2. Teneinde zo objectief mogelijk te kunnen afwegen of de betrokken werknemers voldoen aan de functie-eisen op het gebied van eigenschappen en vaardigheden, kan, indien naar het oordeel van de KLM hiertoe aanleiding is, worden voorzien in

   - gerichte beoordelingen door of onder verantwoordelijkheid van de pursers op de betreffende vluchten dan wel door beoordelingspursers;
   - begeleiding door een beoordelingspurser of een daartoe aangewezen purser;
   - een gericht psychologisch onderzoek.

   N.B.: Een psychologisch onderzoek wordt uitsluitend als objectief hulpmiddel gebruikt.
   Indien bij de KLM of bij de betrokken werknemer in redelijkheid twijfel bestaat omtrent de resultaten van het psychologische onderzoek, kan in onderling overleg tussen de KLM en de betrokkene worden besloten tot een tweede psychologisch onderzoek, eventueel bij een ander onderzoeksbureau.

   Het resultaat van het psychologisch onderzoek heeft een geldigheidsduur van 2 jaar. Het MPI heeft een geldigheidsduur van 5 jaar.

3. Indien de werknemer voldoet aan de gestelde functie-eisen geldt voorts:

   a. bij promotie naar de functie van purser het volgende: een gericht selectie onderzoek en een met de kandidaat besproken Selectie Informatie Map (SIM). De benoemingscommissie beslist omtrent de geschiktheid, waarbij het SIM alleen bij twijfel een rol kan spelen in de oordeelsvorming.

   De benoemingscommissie bestaat uit VP Cabin Crew Management of TCC, twee Managers Cabin Crew Management en een recruiter

   - In geval van een negatieve beslissing zal een gesprek plaatsvinden met betrokkene en zijn MCC.

     Indien bij betrokkene, naar het oordeel van de KLM, geen potentieel aanwezig wordt geacht, kan op verzoek van de werknemer tevens diens toekomstperspectief worden besproken.
     Indien bij betrokkene, naar het oordeel van de KLM, potentieel aanwezig wordt geacht, zal op verzoek van betrokkene daarbij tevens worden aangegeven op welke wijze betrokkene zich eventueel alsnog voor de hogere functie kan bekwamen. Op verzoek van betrokkene zal de KLM hieraan in redelijkheid actief haar medewerking verlenen, rekening houdend met de individuele wensen en mogelijkheden van betrokkene.

   - Indien betrokkene zich op grond van de ten zien aanzien van hem gevolgde procedure en/of zwaarwichtige redenen niet kan verenigen met de genomen beslissing volgt, op diens verzoek, een gesprek met de HR Officer en de VP CCM (z.g. bezwaarprocedure), waarna laatstgenoemde

Bijlage 6

de beslissing bekrachtigt of herziet. Deze beslissing wordt schriftelijk, met redenen omkleed, bevestigd. Een en ander met dien verstande, dat wanneer de VP CCM onderdeel heeft uitgemaakt van de benoemings-commissie, waarin de beslissing ten aanzien van betrokkene is genomen, het gesprek plaats vindt met een TCC en deze de beslissing bekrachtigt of herziet.

b. bij promotie naar de functie van senior purser het volgende: een solicitatie-gesprek en een met de kandidaat besproken Selectie Informatie Map (SIM). De selecteurs vormen zich, op basis van het sollicitatiegesprek, een oordeel omtrent de geschiktheid van betrokkene voor de hogere functie en brengen dienaangaande advies uit aan de benoemingscommissie.

Indien het advies twijfel uitdrukt, vindt er een tweede sollicitatiegesprek plaats met twee andere selecteurs die een definitief advies uitbrengen.

De benoemingscommissie beslist omtrent de geschiktheid, waarbij het SIM alleen bij twijfel een rol kan spelen in de oordeelsvorming.

De benoemingscommissie bestaat uit VP Cabin Crew Management of een TCC, twee Managers Cabin Crew Management en een recruiter.

Indien het advies negatief luidt en betrokkene zich op grond van de ten aanzien van hem gevolgde procedure en/of zwaarwichtige redenen niet kan verenigen met de genomen beslissing volgt, op diens verzoek, een gesprek met de HR Officer en de VP CCM (z.g. bezwaarprocedure), waarna laatstgenoemde de beslissing bekrachtigt of herziet. Deze beslissing wordt schriftelijk, met redenen omkleed, bevestigd. Een en ander met dien verstande, dat wanneer de VP CCM onderdeel heeft uitgemaakt van de benoemingscommissie, waarin de beslissing ten aanzien van betrokkene is genomen, het gesprek plaats vindt met een (sr.) TCC en deze de beslissing bekrachtigt of herziet.

c. Beschikbaarheid voor de opleiding voor de hogere functie
Indien een werknemer, die op basis van punt (6)b.1 t/m 5 in beginsel voor promotie in aanmerking komt, niet beschikbaar is voor de opleiding voor de hogere functie als gevolg van arbeidsongeschiktheid, non-activiteit, uitzending, detachering, stationering, vakantie, ouderschapsverlof e.d., zal hij voor de opleiding worden overgeslagen ten gunste van de eerst-volgende in aanmerking komende werknemer.

d. Beschikbaarheid voor de vervulling van de hogere functie
Indien een werknemer, die op basis van punt (6)b.1 t/m 5 in beginsel voor promotie in aanmerking komt, niet in staat is de hogere functie volledig uit te oefenen op de voorgenomen benoemingsdatum, zal de betrokken werknemer voor de promotie worden overgeslagen ten gunste van de eerstvolgende in aanmerking komende werknemer.
Het niet volledig kunnen uitoefenen van de hogere functie kan onder meer het gevolg zijn van arbeidsongeschiktheid, non-activiteit, uitzending, detachering, ouderschapsverlof e.d., uitgezonderd vakantie en met inachtneming van het Aanhangsel bij Bijlage 12 (punt 5).

e. ”Harde koppeling”
De werknemer, die op basis van punt (6)b.1 t/m 4 in beginsel voor promotie in aanmerking komt, maar die als gevolg van omstandigheden buiten hem zelf gelegen niet op de beoogde promotiecursus wordt geplaatst, zal op de eerstvolgende promotiecursus voor de betreffende functie worden geplaatst met inachtneming van de regeling in het Aanhangsel bij deze Bijlage.

Gezien de consequenties van het niet beschikbaar zijn voor de opleiding resp. voor de vervulling van de hogere functie, zoals bedoeld in de punten (6)d resp. (6)e, zal de KLM de werknemer zo mogelijk tijdig hieromtrent informeren teneinde hem in de gelegenheid te stellen e.e.a. af te wegen; aan deze informatie kan de werknemer geen aanspraken ontlenen. T.a.v. het toekennen van verlof geldt het Aanhangsel bij Bijlage 3 (punt 11).

(7) Beroep

De werknemer die zich niet kan verenigen met een op grond van deze Bijlage t.a.v. hem genomen beslissing, kan zo mogelijk binnen 10 dagen nadat genoemde beslissing schriftelijk te zijner kennis is gekomen, herziening verzoeken aan de EVP Inflight Services. Deze zal zo mogelijk binnen 10 dagen in hoogste instantie een beslissing nemen welke de werknemer schriftelijk wordt meegedeeld.
Indien de werknemer zich niet kan verenigen met de de EVP Inflight Services genomen beslissing, kan hij zich tot de werknemersorganisaties wenden die desgewenst de kwestie in het overleg aanhangig kan maken.

(8) Slotbepaling

In overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties kan van deze Bijlage worden afgeweken en kan worden beslist in gevallen waarin deze Bijlage niet voorziet.

Aanhangsel bij bijlage 6, punt (6)e (Regeling “Harde koppeling”)

Bijlage 6 Aanhangsel Punt 6(e) Regeling “Harde koppeling”

(1) De werknemer wordt op een wachtlijst voor de betreffende functie geplaatst. Plaatsing op de wachtlijst is alleen van toepassing indien en voor zover er sprake is van omstandigheden die buiten de werknemer zijn gelegen. Hiervan is in ieder geval sprake bij:

- annulering van de beoogde promotiecursus door de KLM;
- plaatsing als reservekandidaat voor de beoogde promotiecursus.

Voorts kan ter beoordeling van de KLM hiervan sprake zijn indien de werknemer de beoogde promotiecursus niet of niet geheel kan doorlopen c.q. afronden als gevolg van arbeidsongeschiktheid en/of zwangerschap.

(2) Per functie wordt een wachtlijst bijgehouden. Plaatsing op de wachtlijst geschiedt op basis van senioriteit. Plaatsing voor een eerstvolgende promotiecursus geschiedt op basis van de volgorde van de wachtlijst-kandidaten.

(3) **a.** Indien plaatsing van de werknemer op een wachtlijst het gevolg is van annulering of reservestelling en de plaatsing langer dan twee jaar heeft geduurd, wordt, alvorens alsnog op een promotiecursus te worden geplaatst, zijn geschiktheid opnieuw bezien.

Het betreft hier een marginale toetsing in een gesprek tussen de werknemer en bedrijfsleiding met het doel te bezien of er al dan niet sprake is van sinds de selectie ontstane feiten en/of omstandigheden, die een ander licht op de geschiktheid werpen.

b. Indien de plaatsing van de werknemer op een wachtlijst het gevolg is van arbeids-ongeschiktheid, dient hij aan het einde van het eerste ziektejaar weer geheel geïntegreerd te zijn in zijn eigen functie. Is dit niet het geval, dan wordt hij op dat moment van de betreffende wachtlijst afgevoerd.

c. Indien de plaatsing van de werknemer op een wachtlijst het gevolg is van zwangerschap, wordt ervan uitgegaan dat zij na afloop van het wettelijk bevallingsverlof weer beschikbaar is voor deelname aan een promotiecursus voor de betreffende functie.

d. Indien plaatsing voor een promotiecursus mogelijk is, maar de werknemer daaraan niet wenst deel te nemen, zal hij van de wachtlijst worden afgevoerd. Gezien de consequenties hiervan zal de KLM de werknemer zo tijdig mogelijk hieromtrent informeren, teneinde hem de gelegenheid te geven tot een afgewogen besluit te komen.

Voor elke wachtlijst geldt dat zij niet meer dan 10 personen kan bevatten. In situaties waarin deze Bijlage niet voorziet is art. 2.4 van toepassing.



Bijlage 6a
Procedure bij niet voldoen aan de geschiktheidseisen (art. 5.6)

Bijlage 6a

(1) Normen t.a.v. het uiterlijk

Indien de werknemer naar het oordeel van de KLM niet meer voldoet aan de representatieve normen t.a.v. het uiterlijk, zoals deze uit hoofde van commerciële overwegingen voor een functie bij het cabinepersoneel noodzakelijk zijn, kan de KLM betrokkene overplaatsen naar een passende functie bij het grondpersoneel, waarbij de bij die functie behorende arbeidsvoorwaarden van toepassing worden.

Het bovenstaande laat onverlet de mogelijkheid tot één van de in de wet geregelde of uit de wet voortvloeiende wijzen van beëindiging van de dienstbetrekking.

(2) Bekwaamheidseisen

De KLM zal de werknemer, die naar het oordeel van de KLM niet voldoet aan de bekwaamheidseisen voor zijn functie, trachten, indien zij dit wenselijk en nuttig oordeelt, door begeleiding, tijdelijke plaatsing in een lagere functie of in een andere tewerkstelling en/of eventueel cursussen weer op het juiste peil te brengen, alvorens over te gaan tot één van de volgende maatregelen:

a. terugplaatsing in een lagere functie of plaatsing in een andere tewerkstelling;

b. overplaatsing naar een passende functie bij het grondpersoneel, waarbij de bij die functie behorende arbeidsvoorwaarden van toepassing worden.

Het bovenstaande laat onverlet de mogelijkheid tot één van de in de wet geregelde of uit de wet voortvloeiende wijzen van beëindiging van de dienstbetrekking.

(3) Beroep

Indien de werknemer niet akkoord gaat met een in punt 1 of 2 bedoelde maatregel, kan hij hiertegen binnen 5 dagen na kennisneming schriftelijk beroep aantekenen bij de EVP Inflight Services.
In dit geval wordt de uitvoering van de maatregel opgeschort.

(4) Beroepscommissie

a. De EVP Inflight Services zal alsdan zorg dragen dat een beroepscommissie op korte termijn bijeenkomt.
Deze commissie zal bestaan uit de EVP Inflight Services, die als voorzitter fungeert, een door de werknemer aan te wijzen ander personeelslid van de KLM of een in het bedrijf optredende functionaris van de werknemersorganisaties en VP HR Flight & Inflight.

b. De beroepscommissie krijgt inzage van alle op de zaak betrekking hebbende stukken; zij hoort de werknemer, degene die de maatregel heeft getroffen en wie zij verder dienstig oordeelt.
De werknemer kan zich door een raadsman naar zijn eigen keuze, die een ander personeelslid van de KLM of een in het bedrijf optredende functionaris van de werknemersorganisaties moet zijn, doen bijstaan.

c. De beroepscommissie heeft de bevoegdheid een maatregel te bevestigen, te vernietigen of te wijzigen.

d. De beroepscommissie oordeelt als goede mannen naar billijkheid en besluit bij meerderheid van stemmen.
De uitspraak wordt gemotiveerd en schriftelijk medegedeeld aan de werknemer en de KLM.

Deze schriftelijke mededeling zal de werknemer zo mogelijk worden overhandigd en niet worden toegezonden.

Bijlage 7 Betaling bij arbeidsongeschiktheid (art. 10.8)

Bijlage 7

Met inachtneming van art. 10.8, art. 12.1.(2)c, de ZW en de WAO resp. de WIA gelden bij arbeidsongeschiktheid onderstaande voorzieningen. Al hetgeen in dit kader door de KLM wordt toegezegd zal het karakter dragen van een suppletie op uitkeringen, waarop de werknemer ingevolge enige Nederlandse of buitenlandse wet aanspraak kan maken.

(1) Arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken of korter

a. Met ingang van de eerste dag der arbeidsongeschiktheid doch niet langer dan 52 weken (berekend volgens de normen van het BW) ontvangt de werknemer een ziekengeld, dat zodanig wordt vastgesteld dat zijn salaris voor 100% wordt doorbetaald als ware de arbeidsongeschiktheid niet ingetreden. Gedurende de gehele periode blijft art. 10.10 van kracht.

b. Onder salaris in de zin van dit punt wordt verstaan het salaris dat voor de werknemer zou hebben gegolden, indien hij zijn laatstvervulde functie had kunnen verrichten.

(2) Arbeidsongeschiktheid langer dan 52 weken (eerste arbeidsongeschikt-heidsdatum op of ná 1-7-2005)

a. Indien de werknemer na afloop van de in punt (1)a bedoelde periode nog volledig arbeidsongeschikt is, ontvangt hij nog gedurende 1 jaar een ziekengeld, dat inclusief eventuele uitkeringen waarop hij aanspraak kan maken ingevolge enige Nederlandse of buitenlandse wet en/of ingevolge het lidmaatschap van het Pensioenfonds, 70% van het laatst vastgestelde salaris (inclusief vakantie-toeslag en eindejaarsuitkering) bedraagt.

b. Indien de werknemer na afloop van de in punt (1)a bedoelde periode gedeelte-lijk arbeidsongeschikt is, ontvangt hij het salaris behorende bij zijn arbeidsduur en de functiegroep van de functie waarin hij is geplaatst. In geval van een lagere functiegroep zijn Bijlagen 2A , 2B en 2C punt (4) niet van toepassing. Over het arbeidsongeschikte deel (t.w. het verschil met het laatst vastgestelde salaris) ontvangt de werknemer een ziekengeld als bedoeld in punt (2)a.

c. Indien de werknemer voldoet aan de daartoe vastgestelde criteria, komt hij in aanmerking voor een aanvulling op het ziekengeld als bedoeld in de punten (2) a en b tot 90% van het laatst vastgestelde salaris voorzover dit de loongrens niet te boven gaat, en tot 80% van het bedrag waarmee het laatst vastgestelde salaris de loongrens overschrijdt.

   Ook de volledig arbeidsongeschikte werknemer die zich actief (zichtbaar en aantoonbaar) opstelt en werkt aan zijn reïntegratie, maar om fysieke redenen nog niet in staat is om zijn werkzaamheden te hervatten, komt in aanmerking voor deze verhoogde aanvulling.

d. Het laatst vastgestelde salaris wordt vermeerderd met de salarisverhogingen, die de KLM aan het cabinepersoneel toekent, indien en voor zover tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen, dat deze een algemeen karakter dragen.

e. In het kader van de artt. 10.2 en 10.12 wordt de periode als bedoeld in punt (2)a en b aangemerkt als actieve dienst.

(3) Arbeidsongeschiktheid langer dan 52 weken (eerste arbeidsongeschikt-heidsdatum vóór 1-7-2005)

1. Gehele arbeidsongeschiktheid langer dan 52 weken

a. Indien de werknemer na afloop van de in punt (1)a bedoelde periode nog voor 80% of meer arbeidsongeschikt is, ontvangt hij nog over maximaal 12 maanden ziekengeld, dat 90% van het laatst vastgestelde salaris bedraagt, voor zover dit de uitkeringsloongrens van de WAO niet te boven gaat, vermeerderd met 80% van het bedrag waarmee het laatst vastgestelde salaris deze loongrens overschrijdt.

b. Het laatst vastgestelde salaris in de zin van dit punt bestaat uit het salaris, dat de werknemer laatstelijk genoot, vermeerderd met de salarisverhogingen, die de KLM aan het cabinepersoneel toekent, indien en voor zover tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen, dat deze een algemeen karakter dragen.

c. In het kader van de artt. 10.2 en 10.12 wordt de periode, bedoeld in punt (3)1a, aangemerkt als actieve dienst.

2. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid langer dan 52 weken

a. Indien de werknemer na afloop van de in punt (1)a bedoelde periode voor minder dan 80% arbeidsongeschikt is, wordt het salaris bij (her)plaatsing, met inachtneming van art. 5.6, vastgesteld conform de functie en het feitelijke tewerkstellingspercentage.

b. Gedurende maximaal 6 maanden ontvangt de werknemer die 15% of meer arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO en die, ofwel herplaatst is conform punt (3)2.a respectievelijk aan zijn bemiddeling zijn volledige medewerking verleent, aanvullend ziekengeld tot 90% van het salaris aan het einde van de in punt 1a bedoelde periode, inclusief vakantietoeslag (art. 10.2) en eindejaars-uitkering (art. 10.12). In geval van herplaatsing geldt dat betrokkene werk-zaamheden dient te verrichten die conform het tewerkstellingspercentage alsmede het salaris nagenoeg overeenstemmen met de werkzaamheden waar-toe hij bij de schatting van zijn arbeidsongeschiktheid in staat werd bevonden.

Bijlage 7

c. Het in punt (3)2.b bedoelde salaris wordt slechts vermeerderd met de salarisverhogingen, die de KLM aan het cabinepersoneel toekent, indien en voor zover tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen, dat deze een algemeen karakter dragen.

d. In geval dat de som van de diensttijd en leeftijd van de herplaatste werknemer - gemeten op de eerste arbeidsongeschiktheidsdag - groter is dan 55 en de werknemer nog voor 35% of meer arbeidsongeschikt is, ontvangt hij, na de in punt (3)2.b bedoelde periode, een aanvullende uitkering tot 90% van een garantiegrondslag, mits betrokkene werkzaamheden verricht waartoe hij geschikt wordt bevonden.

Met garantiegrondslag wordt bedoeld 1/12 van het jaarsalaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering op de eerste arbeidsongeschiktheidsdag, minus de pensioenpremie.

e. In het kader van de artt. 10.2 en 10.12 wordt de periode, bedoeld in de punten (3)2.b en c, aangemerkt als actieve dienst.

(4) Arbeidsongeschiktheid langer dan 104 weken (eerste arbeidsongeschiktheidsdatum op of ná 1-1-2004)

a. Algemeen

In het derde ziektejaar ontvangt de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer 100% salaris over het arbeidsgeschikte deel op basis van de loonwaarde behorende bij de voor hem geldende arbeidsduur en de functie waarin hij feitelijk werkzaam is. In geval van een lagere functiegroep is de demotieregeling (Bijlage 2A en Bijlage 2B) niet van toepassing. Over het arbeidsongeschikte deel, te weten het verschil tussen het oude en nieuwe salaris resp. de restverdiencapaciteit in de fictieve vervolgfase, ontvangt de werknemer een aanvulling, waarbij de betaling naar rato wordt afgeleid van de betaling bij volledige arbeidsongeschiktheid.
Om in aanmerking te komen voor de aanvullingen conform de punten b en c, dient de werknemer mee te werken aan de reïntegratie en het vaststellen van zijn arbeidsongeschiktheidspercentage resp. aanvragen van een WIA-uitkering (IVA of WGA).

De bepalingen m.b.t. de WIA zijn verder uitgewerkt in het Protocol Uitwerking Wet en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) inclusief de bijlage d.d. 15-12-2006 (AMS/GG.07.110). De betaling bij duurzaam volledige arbeidsongeschiktheid (80 - 100%) alsmede de betaling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (35-80%) en niet duurzaam volledige arbeidsongeschiktheid (80 - 100%) gedurende de vervolgfase alsmede de bepalingen omtrent de loonderving en (tot 2010) de eventueel van toepassing zijnde vangnetten m.b.t. de restverdiencapaciteit, zijn in dit Protocol vastgelegd.

b. Betaling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (35 - 80%) en niet duurzaam volledige arbeidsongeschiktheid (80 - 100%)

Gedurende de voor hem geldende loongerelateerde periode, ontvangt de werknemer met een WGA-uitkering, een aanvulling van 15% over de loonderving die volgens de WGA in aanmerking wordt genomen; daarnaast ontvangt de werknemer een aanvulling van 80% op de loonderving boven de loongrens.

c. Betaling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (< 35%)

(1) 'Fictieve' loongerelateerde periode
Gedurende de voor hem geldende 'fictieve' loongerelateerde periode, ontvangt de werknemer in aanvulling op het salaris behorende bij de arbeidsduur en functiegroep van de functie waarin hij is geplaatst, een aanvulling tot 85% over de loonderving die volgens de WGA in aanmerking zou zijn genomen; over de daarboven geldende loonderving ontvangt de werknemer een aanvulling van 80%.

(2) 'Fictieve' vervolgfase
Met ingang van de 'fictieve' vervolgfase ontvangt de werknemer naast het salaris behorende bij de arbeidsduur en functiegroep van de functie waarin hij is geplaatst, een aanvulling van 80% over het laatst vastgestelde salaris -/- restverdiencapaciteit.

(5) Specifieke regeling voor de groep z.g. 'medisch deeltijd'

a. Toegenomen arbeidsgeschiktheid na definitieve tewerkstelling in een cabinefunctie

(1) In geval van toegenomen arbeidsgeschiktheid na definitieve tewerkstelling in de eigen functie of een lagere functie, al dan niet met een verminderd tewerkstellingspercentage, kan de werknemer terugkeren naar zijn eigen functie en/of overgaan naar een hoger tewerkstellingspercentage (tot maximaal zijn oorspronkelijke tewerkstellingspercentage).

(2) Voorwaarde voor terugkeer naar de eigen functie is dat de werknemer deze functie destijds gedurende ten minste 6 maanden volledig heeft uitgeoefend en hij nog steeds voldoet aan de voor de functie gestelde geschiktheidseisen. Alsdan herkrijgt de werknemer de plaats op de volgordelijst die hij zou hebben gehad als hij niet in een lagere functie was tewerkgesteld als gevolg van arbeidsongeschiktheid.
Indien de werknemer op basis van deze plaats op de volgordelijst in aanmerking zou zijn gekomen voor promotie naar een hogere functie en er sprake is van toenemende arbeidsgeschiktheid in die hogere functie, zal hij overeenkomstig Bijlage 6, punt 6 daarvoor in aanmerking komen.

Bijlage 7

b. Toegenomen arbeidsongeschiktheid in eigen of lagere functie door dezelfde oorzaak

In geval van toegenomen arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer – bij volledige arbeidsongeschiktheid – gedurende maximaal 12 maanden 100% van zijn laatst vastgestelde salaris. Daarna ontvangt hij gedurende de volgende maximaal 12 maanden 90% van zijn laatst vastgestelde salaris.

In geval van toegenomen arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer – bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid – gedurende 12 maanden maximaal 100% van zijn laatst vastgestelde salaris. Daarna ontvangt hij gedurende de volgende maximaal 12 maanden 100% van zijn laatst vastgestelde salaris over het arbeidsgeschikte deel en 70% van zijn laatst vastgestelde salaris over het arbeidsongeschikte deel.

Indien de werknemer voldoet aan de daartoe vastgestelde criteria, komt hij in aanmerking voor een aanvulling tot 90% van zijn laatst vastgestelde salaris over het arbeidsongeschikte deel voor zover dit de loongrens niet te boven gaat en tot 80% van het bedrag waarmee het laatst vastgestelde salaris de loongrens overschrijdt.

c. Laatst vastgestelde salaris

Het laatst vastgestelde salaris in de zin van dit punt bestaat uit het salaris, dat de werknemer laatstelijk genoot aan het einde van de in punt (1) bedoelde periode, vermeerderd met de salarisverhogingen, die de KLM aan het cabine-personeel toekent, indien en voor zover tussen de KLM en de werknemers-organisaties is overeengekomen dat deze een algemeen karakter dragen.

Met de groep 'medisch deeltijd' wordt bedoeld de specifieke groep werknemers vallend onder Bijlage 2A, die gedeeltelijke arbeidsongeschikt zijn en een WAO-uitkering ontvangen en op wie de destijds geldende 'medisch deeltijd'-regeling is toegepast en schriftelijk bevestigd.

(6) Verrekening andere uitkeringen en inkomen

a. De uitkeringen ingevolge de punten (1)a, (2)a t/m c, (3)1.a en (3)2.b en d alsmede punt (5) worden verminderd met de uitkeringen die de werknemer toekomen krachtens enige sociale verzekeringswet, respectievelijk krachtens enige door de werkgever aangegane collectieve aanvullende verzekering (zoals o.a. arbeidsongeschiktheidspensioen ingevolge het deelnemerschap van het Pensioenfonds) dan wel krachtens enige door de werknemer bij of via de werkgever aangegane aanvullende verzekering.

b. De uitkering wordt eveneens verminderd met inkomsten uit arbeid of bedrijf indien en voor zover de werknemer deze inkomsten niet reeds ten tijde van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid naast zijn KLM-inkomen genoot.

c. Door eigen schuld of toedoen niet verkregen of prijsgegeven uitkeringen en inkomsten worden voor de toepassing van dit punt bepaalde als wel genoten beschouwd.

(7) Cessie van vorderingen

De uitkeringen ingevolge de punten (1)a, (2)a t/m c, (3)1.a en (3)2.b en d alsmede punt (5) worden verminderd met het bedrag waarop de werknemer jegens derden aanspraak kan maken ter zake van de arbeidsongeschiktheid, voor zover deze aanspraken niet voortvloeien uit door de werknemer geheel voor eigen rekening gesloten verzekeringen.
De KLM zal voorshands onverschuldigd een voorschot op deze schadeloosstelling aan de werknemer betalen tot maximaal het bedrag van bovenbedoelde uitkeringen, indien de werknemer zijn aanspraken jegens derden ter zake van de arbeidsonge-schiktheid tot bovenbedoeld maximum aan de KLM heeft gecedeerd, waartoe hij verplicht is desverlangd een akte van cessie te tekenen.

(8) Beëindiging arbeidsovereenkomst

a. De KLM zal in voorkomende gevallen overgaan tot het beëindigen van slapende dienstverbanden onder betaling van de transitievergoeding. Onder slapend dienstverband wordt verstaan het dienstverband van de werknemer waarvoor de loondoorbetalingsverplichting tijdens arbeidsongeschiktheid is afgelopen en geen arbeid meer wordt verricht. De vergoeding wordt gemaximeerd tot het bedrag waarvoor KLM compensatie zou kunnen verkrijgen van het UWV op grond van de wet en de Regeling compensatie transitievergoeding. Indien maximering van de vergoeding in voorkomende, individuele gevallen onredelijk uitpakt, kan aan de medewerker op grond van artikel 2.3 van de cao een hogere vergoeding worden toegekend. Beëindiging vindt plaats middels een neutraal geformuleerde vaststellingsovereenkomst met als ontslagreden langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit artikel geldt uitsluitend voor slapende dienst-verbanden vanaf 1 juli 2015.

b. KLM zal de arbeidsongeschikte werknemer, zodra deze de twee jaar arbeids-ongeschiktheid nadert, actief benaderen met de vraag of hij zijn verlofdagen conform de afspraken zoals opgenomen in de cao wil laten uitbetalen via de caferaria-regeling.

c. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst eindigen de (bovenwettelijke) uitkeringen als bedoeld in de punten (1)a, (2)a t/m c, (3)1.a en (3)2.b en d alsmede punt (4) en punt (5).

Bijlage 7

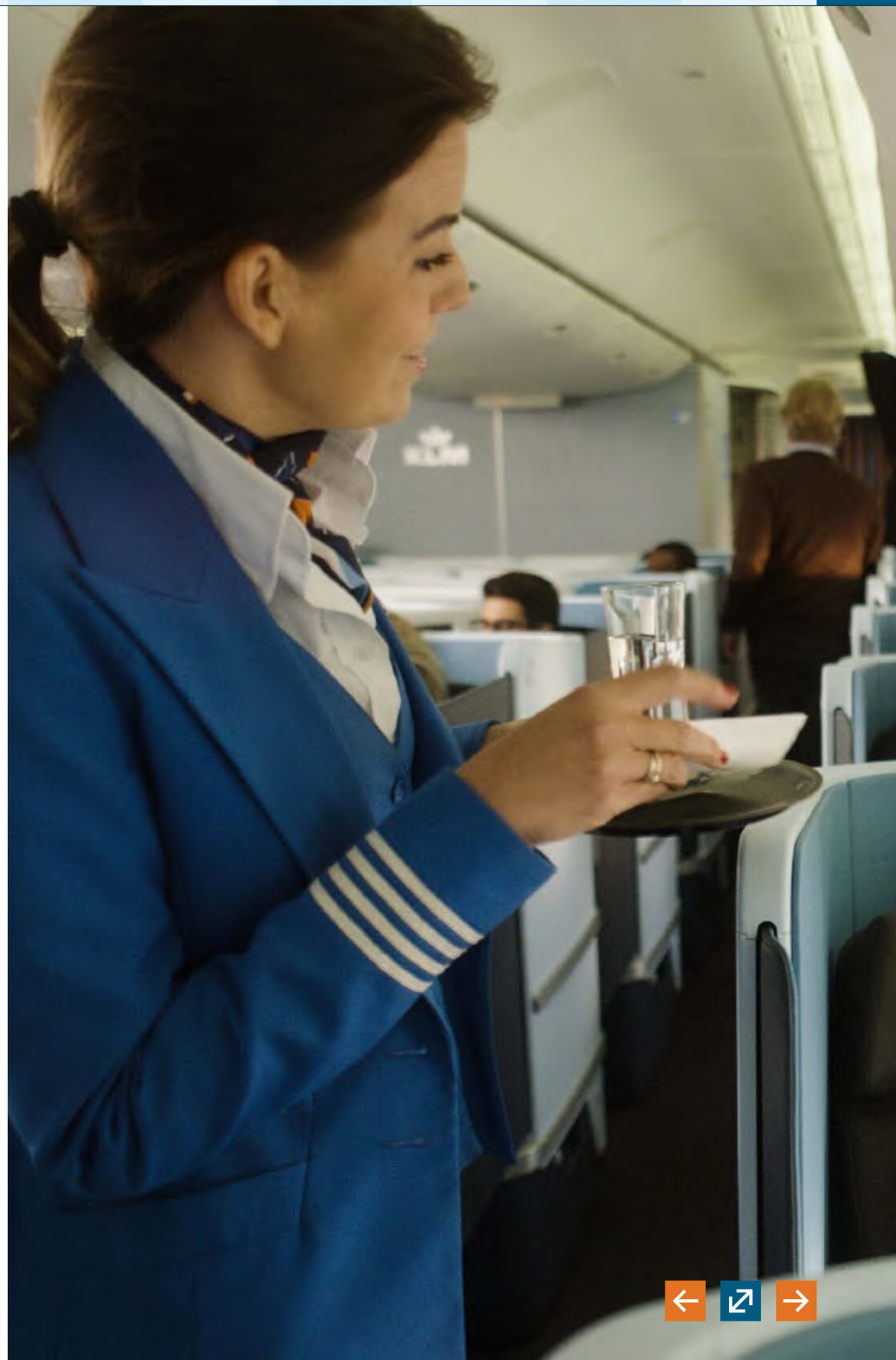
d. Het recht op arbeidsongeschiktheidspensioen eindigt niet door een beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

(9) Weigering uitkeringen

De KLM behoudt zich het recht voor de uitkeringen als bedoeld in de punten (1)a, (2)a t/m c, (3)1.a en (3)2.b en d alsmede punt (5) geheel of gedeeltelijk te weigeren, indien de werknemer door zijn toedoen geen recht (meer) kan doen gelden op de uitkeringen ingevolge enige Nederlandse of buitenlandse wet.

(10) Informatieplicht werknemer

De werknemer die aanspraak maakt op de uitkeringen als bedoeld in de punten (1)a, (2)a t/m c, (3)1.a en (3)2.b en d alsmede punt (5), is gehouden de KLM de inlichtingen of gegevens te verstrekken en de bescheiden over te leggen welke de KLM nodig oordeelt, en in het algemeen uit eigen beweging alle feiten en omstandigheden mee te delen waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op de aan hem te verstrekken betaling.



Bijlage 8 (Vervallen)

Bijlage 9
Vervoer van en naar het werk (art. 10.3)

Bijlage 9

(1) Vervoersvergoeding

a. Werknemers ontvangen een vervoersvergoeding die tegelijk met het salaris wordt uitbetaald. Deze vervoersvergoeding is gebaseerd op het werkelijke aantal opkomsten per maand en op de kilometerafstand tussen het woonadres (postcode) en de standplaats (postcode) resp. parkeerplaats (P5/P30/P40) van de werknemer, gerekend via de meest gebruikelijke route volgens een door de KLM gehanteerde professionele routeplanner. De vervoersvergoeding bedraagt € 0,19 per kilometer terwijl de hoogte van de vergoeding is gemaximeerd op een enkele reisafstand woon-werk van 50 km.

   Voor werknemers die op 1 april 2006 in dienst zijn van de KLM geldt een overgangsregeling conform Protocol CAO's 2005-2007.

b. De vervoersvergoeding vervalt o.a. bij stationering, ziekte van langer dan 1 kalendermaand en ouderschapsverlof conform art. 9.5.(1)a in geval er sprake is van een tewerkstelling op 0%.

(2) Parkeerkaart Schiphol / extra vervoersvergoeding

a. Desverlangd zal de werknemer via de KLM een parkeerkaart van Amsterdam Airport Schiphol N.V. (AAS) ontvangen voor één van de parkeerterreinen op Schiphol-Centrum. De KLM bepaalt voor welk parkeerterrein deze parkeerkaart wordt verstrekt, waarbij de KLM streeft naar een optimale en evenwichtige benutting van de beschikbare parkeerruimte.

b. De houders van een parkeerkaart zijn gebonden aan de regels, die door AAS bij de verstrekking worden uitgereikt.

e. Werknemers die geen gebruik maken van de mogelijkheid om een parkeerkaart te verkrijgen, ontvangen een (extra) vervoersvergoeding van € 33,34 m.i.v. 1/1/2023 (€ 32,69 m.i.v. 1-3-2023, € 33,34 m.i.v. 1-9-2023 en € 33,50 m.i.v. 1-10-2023). De (extra) vervoersvergoeding zal worden verhoogd met toekomstige kosten-compenserende loonrondes met dien verstande dat de vergoeding nooit hoger zal zijn dan de kosten van de parkeerkaart.

Bijlage 10
Vervoer bemanningsleden (art. 10.3)

Bijlage 10

(1) Bemanningsleden maken aanspraak op vervoer naar en van Schiphol-Centrum in de volgende gevallen:

a. vóór vertrek en na terugkeer van een vlucht met een afwezigheid (aan- tot afmelden) van Schiphol van 36 uur of langer;

b. vóór 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 uur;

c. vóór 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 uur.

(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 werknemer 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).

(3) Werknemers, die van het in punt 1 bedoelde vervoer gebruik maken, zijn een bijdrage in de kosten verschuldigd van € 1,03 per kilometer m.i.v. 1-3-2023 (€ 1,05 m.i.v. 1-9-2023 en € 1,11 m.i.v. 1-10-2023 en m.i.v. 1-7-2024 € 1,14), gerekend over de afstand Schiphol-Centrum naar het centrum van de plaats waar hij wordt opgehaald of afgezet.

(4) Met betrekking tot het aanvragen van het in punt 1 bedoelde vervoer en de verrekening van de in punt 3 bedoelde bijdrage in de kosten zijn nadere bepalingen vastgesteld.

(5) Op buitenstations zorgt de KLM na aankomst en vóór vertrek voor vervoer tussen vliegveld en hotel.

Bijlage 11 Uniformregeling (art. 6.9)

Bijlage 11

(1) Algemeen

Uniformkleding en accessoires worden de werknemer ter beschikking gesteld volgens de in de punten 2 en 3 genoemde normen en voorwaarden; de overige bij het uniform te dragen kledingstukken zijn voor rekening van de werknemer.
Ter beschikking gestelde uniformkleding en accessoires blijven het eigendom van de KLM.

De werknemer aan wie uniformkleding en accessoires ter beschikking worden gesteld, is aan de KLM een virtuele borgsom (d.w.z. een reëel bedrag, gekoppeld aan de zaken) verschuldigd.

Het gebruik van uniformkleding en accessoires is uitgewerkt in de brochure 'Uniformvoorschriften', te vinden op KLM-Portal.

(2) Verstrekking

De standaardverstrekking van uniformkleding en accessoires bestaat uit:

	1e verstrekking bij aanname		aanvulling na 1e verstrekking (op aanvraag)
	werknemers bepaalde tijd	**werknemers onbepaalde tijd**	
Vrouwelijke werknemers			
Mantel	1*	1	1 na 6 jaar
Jasje	1	2	na 1½ jaar
Gilet	1	1	} 1 (gilet of trui) na 1½ jaar
V-neck trui	1	1	
Rok/broek	2 (min. 1 rok)	3 (min. 1 rok)	2 na 1½ jaar
Blouse	6	6	3 na 1½ jaar
Shawl	1	2	1 na 1½ jaar
Serving dress	2	2	1 na 1½ jaar
Wing-functiespeld	1	1	1 na 1½ jaar
Rang-functiespeld	1	1	1 na 1½ jaar
Grote koffer			1 na 6 jaar
Veiligheidshesje	1	1	1 na 1½ jaar
Mannelijke werknemers			
Uniform-overjas	1*	1	1 na 4 jaar
Uniformjasje	1	2	1 na 1½ jaar
Pantalon	2	3	2 na 1½ jaar
Overhemd	5	5	4 na 1½ jaar
Strop-/clipdas	1	2	1 na 1½ jaar
Gilet	1	2	1 na 1½ jaar
Riem	1	1	1 na 3 jaar
Wing met naam	2	2	2 na 1½ jaar
Schouderdistinctieven	2 paar	2 paar	1 paar na 1½ jaar
Grote koffer			1 na 6 jaar
Veiligheidshesje	1	1	1 na 1½ jaar

* Aan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zoals bedoeld in art. 5.3.(2), wordt een uniform-overjas/wintermantel slechts verstrekt, indien dit naar het oordeel van de KLM i.v.m. de dienstuitvoering noodzakelijk is. In plaats van een uniform-overjas/wintermantel kan alsdan een regenjas/regenmantel worden verstrekt.

Aan de werknemer worden extra blouses/overhemden en accessoires tegen betaling ter beschikking gesteld, indien hij het op prijs stelt op wat ruimere schaal over deze artikelen te beschikken. Schoenen dienen op eigen kosten te worden aangeschaft.

Bijlage 11

Herverstrekking vindt plaats op verzoek van de werknemer, zodra na de aangegeven periode vervanging noodzakelijk blijkt. Eerdere verstrekking van uniformkleding en accessoires kan plaatsvinden met machtiging van de MCC.
Bij arbeidsongeschiktheid resp. non-activiteit van langer dan één kalendermaand wordt de periode waarna herverstrekking van uniformkleding en accessoires kan plaatshebben, verlengd met het aantal kalendermaanden dat de arbeidsongeschiktheid resp. non-activiteit heeft geduurd.

(3) Mouwdistinctieven

De mouwdistinctieven zijn als volgt:

Senior Purser	4 zilverkleurige banden en 1 oranje band
Purser	4 zilverkleurige banden
CA 52 na voltooing van de z.g. WBC-training	2 zilverkleurige banden
CA 53	1 zilverkleurige band

**De werknemer die in het kader van de overgangsregeling als Assistent Purser te-werkgesteld is gebleven draagt 3 zilverkleurige banden als mouwdistinctieven.*

(4) Onderhoud uniformkleding

Het chemisch reinigen van uniformkleding (t.w. mantel/uniform-overjas, (uniform)jasje, pantalon, rok/broek en shawl) op de standplaats is voor rekening van de KLM.

(5) Einde arbeidsovereenkomst en functiewijziging

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst of overplaatsing naar een functie waarin het dragen van een uniform niet is voorgeschreven, dient de werknemer de uniformkleding en accessoires die hem ter beschikking zijn gesteld, in te leveren met uitzondering van blouses, overhemden, shawls, strop-/clipdassen.

(6) Van deze uniformregeling kan in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties worden afgeweken.

Bijlage 12 Stationeringsregeling (art. 7.2)

Bijlage 12

(1) Algemeen

Stationering van een werknemer en tewerkstelling tijdens stationering geschieden overeenkomstig art. 7.2 en de hierna volgende bepalingen.

(2) Aanvang/einde van de stationering

a. De stationering vangt aan op de dag die de kalender op de plaats van stationering aangeeft op het tijdstip van vertrek daarheen, en eindigt op de dag van vertrek van de plaats van stationering.

b. Nadat de voorlopige toewijzing van de stationering definitief is geworden, zoals bedoeld in het Aanhangsel bij Bijlage 12, punt 3c, zal de datum van terugkeer op Schiphol na afloop van deze stationering niet worden gewijzigd, behoudens bijzondere, onvoorziene omstandigheden.

c. Stationering gedurende een zomer- en/of winterdienst wordt door de KLM onderverdeeld in perioden van ten hoogste 3 maanden.

(3) Toewijzing/aanwijzing voor stationering

a. Voor stationering komen niet in aanmerking werknemers
- die vakantie hebben gedurende de stationeringsperiode;
- die in de loop van de stationeringsperiode in militaire dienst moeten gaan;
- wier dienstbetrekking gedurende de stationeringsperiode zal eindigen;
- die niet voldoen aan de voor de stationering vereiste kwalificaties.

b. Voor stationering kunnen door de KLM worden overgeslagen werknemers
- die een nevenfunctie vervullen;
- die ziek zijn en van wie verwacht wordt dat zij op de aanvangsdatum van de stationering nog niet hersteld zullen zijn;
- wier dienstbetrekking binnen 6 weken na terugkeer van de stationering zal eindigen;
- die een functie bij de werknemersorganisaties vervullen;
- die op de aanvangsdatum van de stationering korter dan 12 maanden in dienst zijn;
- die zijn gedetacheerd;
- die in speciale omstandigheden verkeren (b.v. ziekte van gezinsleden), dit ter beoordeling van het hoofd van de betrokken cabinedivisie;
- die een gelimiteerde tewerkstelling hebben.

c. Aanwijzing van een werknemer voor stationering zal ten minste 2 maanden tevoren geschieden, tenzij door onvoorziene omstandigheden hiervan moet worden afgeweken, in welk geval de werknemersorganisaties hieromtrent zal worden ingelicht.

d. Toewijzing en aanwijzing voor stationeringen geschieden volgens de uitvoerings-bepalingen in het Aanhangsel bij deze Bijlage.

(4) Werk- en rusttijden

Gedurende een stationering blijft Bijlage 5 van toepassing, met dien verstande dat dagen bij de aanvang van de stationering, voorkomend op de rekening-courant CL, niet op de plaats van stationering kunnen worden toegekend, tenzij met de werknemer anders wordt overeengekomen.

(5) Stationeringsverlof

a. Na afloop van een stationering wordt aan de werknemer stationeringsverlof toegekend volgens onderstaande tabel, waarbij aaneengesloten stationerings-perioden worden aangemerkt als één stationering.

Stationeringsperiode	Stationeringsverlof
-- t/m 31 dagen	7 dagen
32 t/m 35 dagen	8 dagen
36 t/m 39 dagen	9 dagen
40 t/m 44 dagen	10 dagen
45 t/m 48 dagen	11 dagen
49 t/m 52 dagen	12 dagen
53 t/m 57 dagen	13 dagen
58 t/m 61 dagen	14 dagen
62 t/m 68 dagen	15 dagen
69 t/m 76 dagen	16 dagen
77 t/m 83 dagen	17 dagen
84 t/m 91 dagen	18 dagen
92 t/m 101 dagen	19 dagen
102 t/m 111 dagen	20 dagen
112 t/m 121 dagen	21 dagen
122 t/m 136 dagen	22 dagen
137 t/m 152 dagen	23 dagen
153 t/m 167 dagen	24 dagen
168 t/m 183 dagen	25 dagen
enz.	enz.

Het stationeringsverlof wordt gegeven in aansluiting aan de cyclus van de terugreis, tenzij met de werknemer een later tijdstip wordt overeengekomen.

Indien de werknemer bij de aanvang van het stationeringsverlof ziek is en deze ziekte is ontstaan tijdens de stationering (vastgesteld door de KLM-arts ter plaatse), wordt de aanvang van het stationeringsverlof uitgesteld totdat de werknemer hersteld is verklaard.

Bijlage 12

b. Slechts met goedkeuring van de VP Cabin Crew Management en onder eventueel door deze te stellen voorwaarden mag het stationeringsverlof buiten de stand-plaats worden opgenomen.

c. Een eventueel tegoed aan tijdens de stationering ontstane dagen compensaties-aldo wordt aansluitend aan het stationeringsverlof toegekend.

(6) Daggeld

a. Het aan de werknemer toekomende daggeld wordt vastgesteld overeenkomstig Bijlage 13. Het daggeld wordt toegekend in de vorm van een gemiddeld bedrag voor elke nacht van de stationering en is gebaseerd op:

- het omloopschema van de gestationeerde werknemer en
- de daggelden voor de plaatsen die in dit omloopschema voorkomen, met dien verstande dat voor verblijf op de standplaats geen daggeld wordt toegekend.

b. Voor de duur van de stationering wordt aan de werknemer een extra dagvergoeding toegekend van € 13,61 bruto per dag ter dekking van de extra kosten verbonden aan de langere afwezigheid van huis.

(7) Accommodatie

a. Met inachtneming van art. 10.4.2 en Bijlage 14 zal de KLM hotelaccommodatie ter beschikking stellen voor de periode van de stationering.
De KLM kan, indien het omloopschema daartoe aanleiding geeft, na overleg met de groepscommissie bepalen dat de ter beschikking van de werknemer gestelde hotelaccommodatie gedurende afwezigheid van de werknemer door hem wordt vrijgemaakt.

b. Indien de werknemer daarom verzoekt, zal de KLM hetzij hem toestaan zelf in zijn accommodatie te voorzien, hetzij bemiddelen bij het huren van eigen accommodatie. Deze accommodatie dient de status van de KLM waardig te zijn.
De huurkosten (incl. kosten voor gas, water, elektriciteit, verwarming en schoon-houden) zijn voor rekening van de KLM tot maximaal de contractkosten van de hotelkamer van betrokkene.
Met betrekking tot de voorziening in eigen accommodatie en de verrekening van de kosten worden per stationering door de KLM nadere bepalingen vastgesteld.

(8) Afrekening stationering

Aan de hand van de actuele gegevens van de stationering zal door de KLM een herberekening worden gemaakt. Het tekort of teveel t.o.v. opgenomen voorschotten zal met het salaris worden verrekend.

Aanhangsel bij bijlage 12, punt 3 (Uitvoeringsbepalingen)

Bijlage 12 Aanhangsel Punt 3 Uitvoeringsbepalingen

(1) Bekendmaking

Eenmaal per jaar in de maand november maakt de KLM bekend welke stationeringen (gespecificeerd naar plaats, functie en periode) worden verwacht voor de daarop volgende periode van 1 april t/m 31 maart.

(2) Vereiste kwalificaties

a. Voor een stationering moet de werknemer - dit naar het oordeel van de KLM - voldoen aan de normale eisen die de betreffende stationering stelt. Naast de technische kwalificaties vormt hierbij de samenwerking met de overige bemanningsleden een belangrijk criterium.

b. In overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties kunnen per stationering bijzondere eisen worden vastgesteld, waaraan de werknemer dient te voldoen, e.e.a. ter beoordeling van de KLM.

(3) Stationeringsverzoeken en toewijzing daarvan

a. Na de in punt 1 bedoelde bekendmaking, doch uiterlijk tot 31 december daaraan volgend, kan de werknemer die ingevolge Bijlage 12, punt 3a niet van stationering is uitgesloten, een stationeringsverzoek indienen. Voor iedere stationeringsplaats en -periode moet een afzonderlijk verzoek worden ingediend.

b. Uiterlijk 1 februari zal de KLM de voorlopige toewijzing aan betrokkenen bekendmaken.

c. Eén maand voor de aanvangsdatum van de betreffende stationering wordt deze voorlopige toewijzing definitief, tenzij de KLM voordien aan de betrokkene heeft medegedeeld dat de stationering geen doorgang zal vinden.

(4) Volgorde van toewijzing/aanwijzing

a. **Volgordelijsten voor stationering**
Voor toewijzing c.q. aanwijzing van een werknemer voor een stationering worden per functie twee lijsten (A en B) bijgehouden, en wel op de volgende wijze.

Lijst A:
- Plaatsing op deze lijst geschiedt overeenkomstig plaatsing op de volgordelijst, zoals aangegeven in Bijlage 6, punt 3a.
- Na terugkeer van een vrijwillige stationering wordt de betrokken werknemer onderaan op deze lijst geplaatst.
- Na terugkeer van een verplichte stationering wordt de betrokken werknemer bovenaan op deze lijst geplaatst.
- Indien in geval van promotie c.q. terugplaatsing (al dan niet op eigen verzoek) betrokkene in de lagere c.q. hogere functie verplicht gestationeerd is geweest en hij als gevolg daarvan geplaatst was bovenaan op lijst A van deze lagere c.q. hogere functie, wordt hij eveneens bovenaan op lijst A van de hogere c.q. lagere functie geplaatst, echter onder degenen die uit hoofde van een verplichte stationering reeds bovenaan op die lijst waren geplaatst.

Lijst B:
- Plaatsing op deze lijst geschiedt in omgekeerde volgorde als plaatsing op de volgordelijst, zoals aangegeven in Bijlage 6, punt 3a.
- Na terugkeer van een verplichte stationering wordt de betrokken werknemer onderaan op deze lijst geplaatst.
- Indien in geval van promotie c.q. terugplaatsing (al dan niet op eigen verzoek) betrokkene in de lagere c.q. hogere functie verplicht gestationeerd is geweest en hij als gevolg daarvan geplaatst was onderaan op lijst B van deze lagere c.q. hogere functie, wordt hij eveneens onderaan op lijst B van de hogere c.q. lagere functie geplaatst, echter boven degenen die uit hoofde van een verplichte stationering reeds onderaan op die lijst waren geplaatst.

Bedoelde lijsten liggen ter inzage bij de KLM en worden ter kennis van de werknemersorganisaties gebracht.

b. **Volgorde vrijwillige stationering**
Vrijwillige stationering geschiedt overeenkomstig de plaats op lijst A met inachtneming van Bijlage 12, punt 3b.
Indien een stationeringsverzoek op grond van punt 3 heeft geleid tot een (voorlopige) toewijzing daarvan, is de werknemer gehouden de stationering te aanvaarden. In geval van zwaarwichtige bezwaren van de werknemer, verband houdende met medische en/of sociale indicaties, kan de KLM de werknemer ontheffen van deze verplichting.

c. **Volgorde verplichte stationering**
Verplichte stationering geschiedt overeenkomstig de plaats op lijst B met inachtneming van Bijlage 12, punt 3b.

(5) Promotie bij stationering

a. Indien de werknemer ingevolge Bijlage 6, punt 6b voor promotie in aanmerking komt en de voorgenomen benoemingsdatum na de (voorlopige) toewijzing van c.q. de aanwijzing voor de stationering, doch vóór de aanvangsdatum van de stationering valt, komt voor hem de stationering automatisch te vervallen, tenzij hij verzoekt voor de promotie te worden overgeslagen.

b. Indien de werknemer ingevolge Bijlage 6, punt 6b voor promotie in aanmerking komt tijdens de stationeringsperiode, kan de KLM besluiten hetzij betrokkene te doen vervangen, hetzij betrokkene de stationeringsperiode te laten uitdienen in

de oude tewerkstelling, e.e.a. zonder wijziging van de voorgenomen benoemings-datum.
Indien evenwel de KLM besluit de betrokken werknemer te doen vervangen en deze te kennen geeft voorkeur te hebben voor het uitdienen van de stationerings-periode, zal betrokkene voor de promotie worden overgeslagen.

(6) Niet in november verwachte stationering

a. Het bovenstaande is van overeenkomstige toepassing op een stationering, die de KLM bekend wordt na de maand november, maar ten minste 2 maanden vóór de aanvangsdatum van deze stationering.

b. Een stationering, die de KLM 2 maanden of korter vóór de aanvangsdatum daarvan bekend wordt, zal behandeld worden als een verplichte stationering, tenzij alsnog vrijwilligers beschikbaar zijn.
Bij een dergelijke stationering kan de KLM van de volgorde van de lijsten A en B afwijken.

(7) Slotbepaling

In overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties kan van de uitvoerings-bepalingen in dit Aanhangsel worden afgeweken.



Bijlage 13 Daggelden (art. 10.4)

Bijlage 13

(1) Valuta van daggelden

Het daggeld wordt vastgesteld in lokale valuta aan de hand van de actuele vlucht-gegevens. Betaling geschiedt achteraf in euro's (€), tenzij anders wordt bepaald. Een eventueel verstrekt voorschot op het daggeld wordt in de uitbetaling verrekend. Voor omrekening wordt de z.g. gemiddelde interbancaire koers gebruikt.

De gemiddelde interbancaire koers is de wisselkoers die telkens aan het eind van een kalendermaand door de banken wordt vastgesteld op basis van de wissel-koersen die op elke dag van die kalendermaand om 13.00 uur op de valutabeurzen worden vastgesteld, en welke het evenwicht aangeeft tussen aan- en verkoop.

(2) Samenstelling daggelden

a. Het daggeld is de som van de vergoedingen voor maaltijden en "sundries".

b. Deze vergoedingen worden bepaald op grond van de prijzen (incl. fooien en belasting) van het hotel van verblijf en - afhankelijk van de omstandigheden - zo mogelijk drie plaatselijke restaurants van voldoende kwaliteit. Na aldus te zijn vastgesteld worden de vergoedingen tweemaal per jaar (op 1 april en op 1 oktober) geïndexeerd op basis van het door de Verenigde Naties gehanteerde indexcijfer.

c. De vergoedingen voor maaltijden en de basisvergoedingen voor "sundries" voor elk station worden tweemaal per jaar (op 1 april en op 1 oktober) in een lijst van daggelden bekendgemaakt. Deze bedragen zijn indicatief.

Deze lijst wordt gepubliceerd op KLM-Portal

d. Bij het vaststellen van het daggeld wordt rekening gehouden met het bedrag dat gemiddeld genomen is bespaard op uitgaven voor maaltijden die normaliter door de werknemer thuis zouden zijn gebruikt.

(3) Maaltijden

a. Als normen voor de maaltijden gelden:

Ontbijt: vruchtensap, 2 eieren met ham, brood, boter en thee of koffie;
Lunch: eenvoudige schotel en koffie;
Diner: soep, hoofdschotel, dessert en koffie.

Indien de lokale omstandigheden daartoe aanleiding geven, kunnen in plaats van vergoeding een of meer maaltijden in natura worden verstrekt.

b. De vergoeding voor maaltijden wordt aangepast aan het schema van de verstrekking van maaltijden tijdens de vlucht.

(4) Sundries

a. Voor een verblijf van 24 uur is de basisvergoeding voor "sundries" gelijk aan de som van de kosten ter plaatse van

1. dranken, t.w.

Tropen	Subtropen	Overige gebieden
4 x koffie of thee	4 x koffie of thee	4 x koffie of thee
3 x frisdrank	2 x frisdrank	1 x frisdrank
3 x bier	2 x bier	1 x bier

Als tropen wordt aangemerkt het gebied gelegen tussen de keerkringen, als subtropen het gebied tussen de keerkringen en 40 graden noorder- of zuiderbreedte;

2. ontspanning, t.w. het gemiddelde van de toegangsprijs voor bioscoop, zwembad en sportgelegenheid;

3. plaatselijk transport, t.w. - indien geen kosteloos vervoer beschikbaar is - 4 bus- of tramritten, hetzij - indien openbaar vervoer niet of niet wel mogelijk is - 50% van een retourrit hotel-stad per taxi;

4. fooien voor o.a. housekeeping.

b. De aldus berekende basisvergoeding voor 'sundries' wordt verhoogd met 16%.

De basisvergoeding voor "sundries" inclusief 16% opslag wordt per 24 uur vastge-steld en als volgt toegekend:

0	t/m	3	uren	nihil
3.01	t/m	6	uren	29 %
6.01	t/m	12	uren	58 %
12.01	t/m	18	uren	87 %
18.01	t/m	24	uren	116 %
24.01	t/m	27	uren	116 %
27.01	t/m	30	uren	145 %
Enz.				Enz.

c. Voor een verblijf van 3 uur of minder, doch langer dan 45 minuten, wordt per 1½ uur een frisdrank voor rekening van de KLM verstrekt.

Bijlage 13

(5) Reinigen van kleding

De werknemer heeft voor een verblijf buiten de standplaats langer dan 3 uur, recht op een vergoeding om zijn (uniform)kleding te laten reinigen. De vergoeding, welke pro rata wordt toegekend bedraagt € 1,82 voor een verblijf van 24 uur.

(6) Vaststelling van daggelden

Op basis van het schema wordt voorafgaand aan de reis een schatting van het dag-geld gemaakt. Aan de hand van de actuele bloktijden stelt KLM vervolgens achteraf het definitieve daggeld vast.

(7) Motivering van daggelden

De vaststelling van de hoogte van de daggelden en de wijze van uitkering zullen door de KLM worden gemotiveerd ten overstaan van de werknemersorganisaties, die dit kan delegeren aan de groepscommissie.

(8) Uitvoeringsbepalingen

Ter uitvoering van deze Bijlage zijn nadere bepalingen vastgesteld.

Deze zijn terug te vinden in het Vademecum Vliegend Personeel (VVP) op KLM-Portal.

Bijlage 14 Hotelaccommodatie (art. 10.3)

Bijlage 14

(1) De KLM zal aan de hand van het omloopschema van de bemanningen zorgen voor hotelaccommodatie voor buiten de standplaats overnachtende bemanningsleden.

(2) Voor hotelaccommodatie gelden de volgende normen, naast die welke genoemd zijn in art. 10.4.2:

a. een hotelkamer die niet kleiner zal zijn dan ca. 3 x 4 meter en voorzien zal zijn van
   - een tot de kamer behorende afgescheiden bad/douchegelegenheid met toilet;
   - zit- en schrijfgelegenheid en behoorlijke leesverlichting;
   - lichtdichte gordijnen;
   - airconditioning en verwarming, indien temperatuur of klimaat daartoe aanleiding geven;
   - voorziening tegen geluidshinder;

b. een redelijke ligging t.o.v. vliegveld, winkels en recreatiemogelijkheden, in een voldoende veilige omgeving en rekening houdend met de unieke kenmerken van de bestemming;

   Uitgangspunt is om te slippen in of nabij het centrum van de stad en het voorkomen van 'hotels in the middle of nowhere'. Lokale omstandigheden (bijvoorbeeld veiligheid, het ontbreken van één centraal centrum of onevenredig lange reistijd van en naar het vliegveld) kunnen aanleiding zijn om in overleg voor een alternatieve locatie te kiezen die voldoet aan bovenstaande randvoorwaarden.

c. een aan de aankomst- en vertrektijden aangepaste service door hotelpersoneel;

d. een kwaliteitsniveau dat overeenkomt met dat van ook voor zakelijk gebruik geschikte hotels van bekende internationale hotelketens. De inrichting en faciliteiten zullen dusdanig zijn dat een ongestoorde rust op ieder moment van de dag gewaarborgd is;

e. Sportfaciliteiten dienen in het hotel aanwezig te zijn. Het materiaal dient een veilige sportuitvoering mogelijk te maken, van deugdelijke kwaliteit te zijn en in voldoende mate aanwezig te zijn.

(3) Indien wordt voorzien dat hotelaccommodatie welke aan de in punt 2 bedoelde normen voldoet, niet beschikbaar zal zijn, kan van deze normen worden afgeweken.

(4) Indien in onvoorziene omstandigheden blijkt dat hotelaccommodatie welke aan de in punt 2 en art. 10.4.2 genoemde normen voldoet, niet beschikbaar is, zal de plaatselijke station manager in overleg met de gezagvoerder een regeling treffen, waarbij - zo weinig mogelijk - van één of meer normen kan worden afgeweken.

(5) Bij de keuze van hotelaccommodatie zal KLM nadrukkelijk rekening houden met de voorkeur van de crew. Een gezamenlijke hotelaccommodatie met de cockpit-collega's geniet de voorkeur. De keuze van hotelaccommodatie zal door de KLM worden gemotiveerd ten overstaan van de werknemersorganisaties, die dit kan delegeren aan de groepscommissie.

(6) Kamerquarantaine: in geval van infectieziekte (niet beperkt tot Corona) geldt een hotel/of kamerquarantaine van max 48 uur resp. 24 uur.

Bijlage 15 Studieregeling (art. 10.14)

Bijlage 15

Studieregeling

(1) Taalcursus

a. Taalcursussen/lessen dienen in eigen tijd te worden gevolgd.

b. De KLM kan aan de werknemer, die ten minste twee maanden in dienst is van de KLM, voor het volgen van een cursus (of het nemen van lessen) Engels, Frans, Duits, Italiaans, Portugees of Spaans een tegemoetkoming in de kosten daarvan verlenen.

c. Werknemers in de functie van Cabin Attendant kunnen eenmalig een tegemoet-koming krijgen voor Engels en maximaal één andere (voor de KLM relevante) taal. Deze tegemoetkoming bedraagt maximaal € 444,13 m.i.v. 1-3-2023 (€ 453,01 m.i.v. 1-9-2023, € 480,19 m.i.v. 1-10-2023 en € 494,60 m.i.v. 1-7-2024) voor Engels, Frans en Duits en maximaal € 825,73 m.i.v. 1-3-2023 (€ 842,24 m.i.v. 1-9-2023, € 892,77 m.i.v. 1-10-2023 en € 919,55 m.i.v. 1-7-2024) voor Portugees, Spaans en Italiaans.

d. Uitbetaling van bovengenoemde tegemoetkoming geschiedt op declaratiebasis en vindt alleen plaats indien het taalexamen wordt gehaald. De declaratie dient binnen 3 maanden na het behalen van het betreffende examen ingediend te worden.

De te declareren kosten omvatten kosten voor lessen en/of (werkgerelateerde) studieboeken en aantoonbare internet- en aanvullende computerkosten die direct gerelateerd zijn aan het volgen van een door KLM erkende taal. Uitgesloten van declaratie is de eigen bijdrage van €50,- voor cursussen bij het Luchtvaart Community Schiphol.

(2) KLM-examen

Het examen dient te worden afgelegd bij een door de KLM aan te wijzen erkende exameninstantie. Het examengeld bedraagt €65,-* en zal volledig door KLM worden vergoed indien het examen wordt behaald. De vergoeding dient te worden aange-vraagd door de werknemer via een daarvoor bestemd digitaal formulier. De aanvraag dient te geschieden binnen 3 maanden na het behalen van het examen. Indien het examen niet wordt behaald, komt het examengeld volledig voor rekening van de werknemer en vindt geen vergoeding plaats.

** Dit bedrag wordt aangepast aan een eventuele stijging van het examengeld.*

(3) Terugvordering

De KLM kan de verleende tegemoetkoming in de kosten van een cursus en/of vergoeding van het examengeld terugvorderen:

a. voor 100% indien het dienstverband op verzoek van de werknemer of wegens een dringende reden (als bedoeld in art. 7:667 juncto &:678 BW) wordt verbroken binnen 1 jaar nadat het examen is behaald.

b. voor 50% indien het dienstverband op verzoek van de werknemer of wegens een dringende reden wordt verbroken in het tweede jaar na het behalen van het examen.

Talenbonus

De werknemer die in het bezit is van een geldig taalexamen komt in aanmerking voor een bonus van € 300,- per taal per jaar. Het aantal talen waarvoor een bonus kan worden verkregen is maximaal drie, waarbij Engels is uitgesloten.

De taalbonussen dienen door de werknemer te worden aangevraagd en worden één keer per jaar uitbetaald.

Een taalexamen is geldig indien het examen, op het moment van aanvraag van de bonus niet langer dan 3 jaar geleden met positief resultaat is afgelegd.

Bijlage 16
Verminderde productie (art. 5.8)

Bijlage 16

(1) Salaris

Het salaris, zoals dat voor de werknemer geldt ingevolge Bijlage 2a, 2b of 2c wordt naar evenredigheid van de verminderde productie verlaagd.

(2) Pensioengrondslag

De pensioengrondslag is gelijk aan het in punt 1 bedoelde (verlaagde) salaris.

(3) Vakantie-, eindejaarsuitkering en winstdelingsregeling

Indien een werknemer in de loop van de periode, waarover ingevolge resp. art. 10.2, art. 10.12 en art. 10.18 resp. de vakantieuitkering, de eindejaarsuitkering en de winstdelingsregeling wordt berekend, is overgegaan op een verminderde productie of op een ander percentage van verminderde productie, zullen deze uitkeringen worden berekend naar evenredigheid van de productiefactoren en het aantal kalendermaanden gedurende welke deze hebben gegolden. Voor de periode van verminderde productie geldt het in punt 1 bedoelde (verlaagde) salaris als berekeningsbasis.

(4) Werk- en rusttijdenregeling

In afwijking van Bijlage 5 dan wel Bijlage 5a geldt het volgende, gebaseerd op een productiefactor van 80%, 66 2/3% resp. 50%.

a. De (reis)cycluslengte, voortvloeiend uit Bijlage 5, punt 6.4 dan wel Bijlage 5a, Hoofdstuk 5 en punt 6.1, wordt naar evenredigheid van de verminderde productie vermenigvuldigd met 1,25 (productiefactor 80%), 1,5 (productiefactor 66 2/3%) resp. 2 (productiefactor 50%). De aldus toegevoegde dagen worden als niet inzetbaar aangeduid. De uit de berekening resulterende (reis)cyclus-lengte wordt niet afgerond; eventuele gedeelten van dagen worden evenreding verdeeld over de rekeningen-courant CL en KL
Indien de tewerkstelling uitsluitend een aaneengesloten periode van cursus-dagen betreft, zal bovenstaande berekening analoog worden toegepast, waarbij eventuele gedeelten van dagen evenredig verdeeld worden over de rekeningen-courant CL en KL .

b. Indien de tewerkstelling een blokreserve betreft, zal bovenstaande berekening analoog worden toegepast voor de bepaling van het aantal dagen vrij volgend op de blokreserve.

De aaneengesloten periode waarin men reserve zit, wordt gezien als cyclus waarover de deeltijdfactor naar rato wordt berekend en aansluitend wordt uitgekeerd.
Indien een nevenopdracht geen deel uitmaakt van een (reis)cyclus, wordt dus geen vermenigvuldiging toegepast. Hetzelfde geldt voor annulering thuis.
Voor werknemers met een verminderde productie zal het saldo van de rekening courant bij opbouw van dagen, toekenning van dagen in een blokreserve thuis of in de planning naar evenredigheid van de verminderde productie worden vermenigvuldigd met 1.25 (productiefactor 80%), 1,5 (productiefactor 66 2/3%) resp. 2 (productiefactor 50%).

c. Indien de werknemer gedurende een (reis)cyclus overgaat op een verminderde productie of op een ander percentage van verminderde productie, wordt zijn (reis)cyclus overeenkomstig punt a verlengd naar rato van de periode binnen deze (reis)cyclus, gedurende welke de verminderde productie resp. de verschillende percentages van verminderde productie heeft resp. hebben gegolden.

d. De uit Bijlage 5, punt 6.6 dan wel Bijlage 5a, punt 5.15 voortvloeiende dagen “niet indeelbaar” worden naar evenredigheid van de verminderde productie vermenigvuldigd met 1,25 (productiefactor 80%), 1,5 (productiefactor 66 2/3%) resp. 2 (productiefactor 50%) en vervolgens naar boven afgerond op hele dagen.

e. De uit Bijlage 5, punt 8.7 voortvloeiende dagen compensatiesaldo worden naar evenredigheid van de verminderde productie vermenigvuldigd met 1.25 (productiefactor 80%) , 1.5 (productiefactor 66 2/3) resp. 2 (productiefactor 50%). De aldus verkregen hele dagen worden toegevoegd aan de rekeningen-courant Cl en KL gedeelten van dagen worden eveneens evenredig verdeeld over de rekeningen-courant CL /KL .

f. Elke dag ingedeeld als korte opdracht of reserve thuis, en de uit Bijlage 5a, punt 5.17 voortvloeiende dag “korte opdracht vrij” genereert - met uitzondering van een als nevenopdracht ingedeelde korte opdracht - 0,25 (productiefactor 80%), 0,5 (productiefactor 66 2/3%) resp. 1 (productiefactor 50%) dag niet inzetbaar welke evenredig verdeeld wordt over de rekeningen courant CL/KL.

g. Voor werknemers met een productiefactor van 50% kan in afwijking van Bijlage 5a, punt 5.17.(2) de hieruit voortvloeiende dag niet inzetbaar op de rekeningen-courant CL en KL worden bijgeschreven indien deze korte opdracht direct gevolgd wordt door een eigen verzoek.

h. In afwijking van Bijlage 5b, punt (2)b wordt voor werknemers met een verminderde productie de verzoekenteller per toegewezen verzoek verhoogd naar evenredigheid van de productiefactor met resp. 1,25 (productiefactor 80%), 1,5 (productiefactor 66 2/3%) resp. 2 (productiefactor 50%).

i. In afwijking van Bijlage 5, punt 8.1 zal voor werknemers met een verminderde productie toepassing geschieden op dagen niet inzetbaar.

Bijlage 16

j. In afwijking van Bijlage 5, punt 8.7.2b zal toepassing geschieden op de laatste dag niet inzetbaar.

k. In aanvulling op Bijlage 5, punt 8.8 geldt voor werknemers met een verminderde productie dat het saldo van de rekeningcourant KL bij toekenning buiten een blokreserve naar evenredigheid van de verminderde productie wordt vermenigvuldigd met 1.25 (productiefactor 80%), 1.5 (productiefactor 66 2/3%) resp. 2 (productiefactor 50%) en vervolgens naar boven afgerond op hele dagen.

Bij overgang op een verminderde productie of op een ander percentage van verminderde productie blijft de rekening-courant compensatiesaldo ongewijzigd.

(5) Stationering

a. Werknemers met een productiefactor van 66 2/3% resp. 50% komen in beginsel niet voor stationering in aanmerking.

b. Voor werknemers met een productiefactor van 80% blijven tijdens een stationering de Bijlagen 5 en 12 ongewijzigd van toepassing.
Voor de bepaling van de hoeveelheid vrije tijd na de stationering wordt het totaal van het aantal stationeringsdagen plus de cyclus van de thuisreis plus het aantal tijdens de stationering ontstane dagen CL/ KL dagen plus het stationeringsverlof vermenigvuldigd met 1,25 bij een productiefactor van 80%. Aansluitend op de stationering zal dan zo veel vrije tijd worden gegeven dat de periode vanaf het begin van de stationering tot het einde van de vrije tijd het berekende aantal dagen omvat.

(6) Betaling bij arbeidsongeschiktheid

Indien de werknemer in de loop van zijn eerste jaar van arbeidsongeschiktheid zou zijn overgegaan op een verminderde productie, wordt het salaris, waarop het ziekengeld ingevolge Bijlage 7, punt 1b is gebaseerd, naar evenredigheid van de verminderde productie verlaagd vanaf de op basis van art. 5.8 vastgestelde ingangsdatum daarvan.

Het ziekengeld ingevolge Bijlage 7, punt 1 zal niet minder bedragen dan het wettelijk ziekengeld uit hoofde van de Ziektewet.

(7) Vakantieregeling

Op de datum van overgang op een verminderde productie wordt het vakantie-saldo van de werknemer, zijnde het verschil tussen de tot dat tijdstip opgebouwde vakantierechten en de reeds opgenomen vakantiedagen, vermenigvuldigd met 1,25 (productiefactor 80%), 1,5 (productiefactor 66 2/3%) resp. 2 (productiefactor 50%). De KLM bepaalt wanneer deze toegevoegde vakantiedagen aan de werknemer worden toegewezen.

Bij overgang op een ander percentage van verminderde productie wordt het vakantiesaldo van de werknemer dienovereenkomstig aangepast aan zijn nieuwe productiefactor.
Bij de vakantieplanning worden de werknemers met een productiefactor van 66 2/3% en 50% als een aparte groep beschouwd teneinde een evenwichtige verdeling van de vakanties te verkrijgen.
Dit kan met zich meebrengen dat bij overgang op een verminderde productie of op een ander percentage van verminderde productie het vakantietijdvak van betrokkenen wijzigt, evenwel zonder aantasting van reeds toegewezen verlof.
Tevens is het ruilen van zomer- of winterverlof slechts mogelijk met werknemers die eveneens een productiefactor van 66 2/3% resp. 50% hebben.

(8) Vervoersregeling Schiphol

De vervoersvergoeding, zoals bedoeld in Bijlage 9, punt 1, wordt naar evenredigheid van de verminderde productie verlaagd.

(9) Uniformregeling

Voor werknemers met een productiefactor van 66 2/3% resp. 50% wordt de periode, waarna herverstrekking van uniformkleding en accessoires kan plaats-hebben (Bijlage 11, punt 2), uitgebreid met het aantal kalendermaanden dat de verminderde productie heeft gegolden.

(10) Flexibiliteit

In geval van kortstondige tekorten, kan KLM aan werknemers werkzaam op een productiefactor van 80%, 66 2/3% resp. 50%, de mogelijkheid bieden om voor bepaalde tijd meer te werken binnen de “niet indeelbaar” periode. Het werken binnen deze periode vindt plaats op basis van vrijwilligheid en wordt uitbetaald tegen 1/21e van het van toepassing zijnde 100% maandsalaris voor elke cyclus-dag (routedagen en reisverlof).

De volledige regeling (plussen in NIZ) inclusief de voorwaarden waaronder meerwerk in de “niet indeelbaar” periode is toegestaan is te vinden op KLM-Portal

Bijlage 17
Regeling bij zwangerschap (art. 5.9)

Bijlage 17

(1) Melding zwangerschap

Zodra de werknemer kennis draagt van een bij haar bestaande zwangerschap, wordt zij geacht dit de KLM onverwijld te melden. Binnen 48 uur na de melding dient de werknemer tevens haar keuze aan te geven voor het verrichten van passende grondwerkzaamheden dan wel non-activiteit e.e.a. zoals vermeld in de punten (2) en (3). Indien gekozen wordt voor passende grondwerkzaamheden dient tevens het gewenste tewerkstellingspercentage te worden aangegeven en binnen 24 uur na melding een afspraak te worden gemaakt voor een intakegesprek.

Indien de werknemer de zwangerschap constateert op de route geldt het volgende: de ICA-cyclus wordt afgemaakt, waarna de reguliere zwangerschapsprocedure van start gaat. Een Europa-BIP kan op Schiphol worden afgebroken. Indien de werknemer in deze situatie zich niet in staat acht werkend terug te vliegen is de reguliere ziek-meldingsprocedure van toepassing.

(2) Verrichten van passende grondwerkzaamheden

a. Passende grondwerkzaamheden worden – met behoud van salaris - verricht tot de aanvang van het wettelijk zwangerschapsverlof. Indien bij de melding, zoals bedoeld in punt (1) gekozen is voor een lager tewerkstellingspercentage zal het loon worden aangepast aan het feitelijke tewerkstellingspercentage onder toekenning van non-activiteit voor het resterende deel van het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage. Het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage herleeft op het moment van ingang van het wettelijke zwangerschapsverlof.

   Hervatting in een lager dan het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage na afloop van het wettelijke zwangerschapsverlof kan plaatsvinden na aanvraag en toekenning van een reguliere wijziging van het productiepercentage.

b. Het verrichten van passende grondwerkzaamheden vindt plaats op basis van het op het moment van de zwangerschapsmelding voor de werknemer geldende tewerkstellingspercentage, tenzij de werknemer bij de melding, zoals bedoeld in punt (1), heeft verzocht om een lager tewerkstellingspercentage.

c. De werknemer dient werkzaamheden die als passend worden beschouwd te accepteren. Grondwerkzaamheden worden als passend beschouwd indien het werkzaamheden betreft bij bedrijven die passen bij het imago van KLM en passen bij het profiel van de individuele werknemer.

d. Aan de werknemer die meer dan 50 kilometer van Schiphol woont dient een passende functie te worden aangeboden op een werkplek op maximaal 50 kilometer van de woonplaats van de werknemer. Ook in dit geval geldt dat indien de werkzaamheden als passend kunnen worden aangemerkt, de werknemer deze dient te accepteren.

e. Indien de KLM niet in staat is om een werknemer een passende functie aan te bieden, zal de desbetreffende werknemer gedurende deze periode op non-actief worden gesteld met behoud van salaris tot aanvang van de periode van wettelijk zwangerschapsverlof.

f. Gedurende de tewerkstelling in passende grondwerkzaamheden zijn de artt. 5.7, 6.2, 6.9, 8.1 alsmede de Bijlagen 5, 5a, 6, 6a en 11 niet van toepassing. Bijlage 9 zal overeenkomstig worden toegepast. Bij het vaststellen van de werktijden wordt uitgegaan van een 5-daagse werkweek, die uit 40 werkuren bestaat. Op Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, beide Kerstdagen, Koningsdag en de lustrumdag van de bevrijding wordt vrijaf gegeven, voor zover de dienst het toelaat. In verband hiermee wordt het aantal vrije kalenderdagen ter compensatie van de z.g. 7 feestdagen, zoals bedoeld in Bijlage 3, punt 1, naar rato aangepast; dit aantal kalenderdagen wordt naar beneden afgerond op hele dagen.

(3) Non-activiteit

a. Indien de werknemer de werkzaamheden, zoals bedoeld in punt 2a niet wenst te verrichten, zal haar non-activiteit worden verleend tot de aanvang van het wettelijk zwangerschapsverlof. De artt. 5.7, 6.2, 6.9, 6.12, 8.1, 9.1, 9.2, 10.1, 10.2, 10.3, 10.8, 10.12, 10.18 alsmede Bijlagen 2 t/m 7, 9, 11 en 16 zijn gedurende deze non-activiteit niet van toepassing.

b. Tijdens de non-activiteit blijft de dekking van het nabestaanden- en arbeids-ongeschiktheidspensioen van het Pensioenfonds op risicobasis gehandhaafd op basis van de pensioengrondslag zoals die gold voor aanvang van de non-activiteit. Er vindt geen opbouw plaats van oudedagspensioen en van de daarvan afgeleide pensioenrechten. Na afloop van de non-activiteit wordt deze opbouw hervat op basis van de pensioengrondslag zoals die gold voor aanvang van de non-activiteit.

(4) Hervatting werkzaamheden

De werknemer is gehouden haar werkzaamheden, zoals bedoeld in art. 6.12, te hervatten na afloop van het wettelijk bevallingsverlof. Op verzoek van de werknemer zal evenwel in aansluiting op dit bevallingsverlof gedurende ten hoogste 3 maanden non-activiteit worden verleend op basis van art. 9.3. Een dergelijk verzoek dient uiterlijk 2 weken na de bevallingsdatum te worden ingediend.

Bijlage 18
Gedragscode periodiek beraad KLM - werknemersorganisaties (art. 3.1)

Bijlage 18

De KLM en de werknemersorganisaties,

overwegende

- dat partijen het, mede gezien het vermelde in de punten III en IV van de preambule van de CAO, wenselijk achten om in gezamenlijk beraad periodiek de algemene gang van zaken binnen de KLM, zowel op korte als op langere termijn, te bespreken met het oogmerk daaraan wederzijds een positieve bijdrage te leveren, onder andere op het gebied van de werkgelegenheid (kwalitatief en kwantitatief);
- dat de KLM hiertoe aan de werknemersorganisaties een zodanige informatie en inzicht zal verstrekken, dat zij zich mede een oordeel kan vormen over de gang van zaken in het bedrijf en zij een bijdrage kan leveren aan de ontwikkelingen op korte en langere termijn,

zullen in het kader van art. 3.1 CAO de volgende gedragsregels in acht nemen:

(1) a. Ten minste tweemaal per jaar zal de KLM aan de werknemersorganisaties inzicht geven in de algemene gang van zaken binnen het bedrijf, de ontwikkelingen die zich in het afgelopen halfjaar hebben voorgedaan en de planning op korte en langere termijn, rekening houdend met belangen van derden. Hierbij zullen, naast de financiële, economische en sociale aspecten, de werkgelegenheid en het investeringsbeleid bijzondere aandacht krijgen.

Jaarlijks zal de KLM een statistische analyse van de personeelsgegevens (o.a. aantallen, leeftijden, functiegroepen) ter beschikking stellen, alsmede maandelijks een overzicht van de personeelssterkte.

In aanmerking moet worden genomen dat de planning een continu proces is en derhalve permanent aan wijziging onderhevig is.

b. Eenmaal per jaar zal de KLM het financieel jaarverslag, het sociaal jaarverslag en het ondernemingsplan met de werknemersorganisaties bespreken.

(2) De KLM zal de werknemersorganisaties in de gelegenheid stellen haar wensen en bezwaren kenbaar te maken, alsmede voorstellen te doen, waarbij de punten III en IV van de preambule van de CAO als uitgangspunt zullen dienen, en zal, met behoud van haar verantwoordelijkheid voor het ondernemingsbeleid, rekening houden met het oordeel van de werknemersorganisaties.

(3) Indien de KLM verklaart dat gegevens, die in het kader van het bovenstaande worden verstrekt, aan geheimhouding onderhevig zijn, verplicht de werknemersorganisaties zich tot geheimhouding dienaangaande.

Deze gedragscode is in gezamenlijk overleg tevens overeengekomen met de Unie, de Vervoersbond CNV, de Vervoersbond FNV, de Vereniging van Hoger KLM-Personeel (VHKP), de Nederlandse Vereniging van Luchtvaart Technici (NVLT) en de Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers (VNV).

Bijlage 19
Sociaal plan 2020
KLM cabine personeel

Bijlage 19

Looptijd en werkingssfeer

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 oktober 2020 en maakt vanaf 2 maart 2023 onderdeel uit van de cao voor KLM Cabinepersoneel.

Het Sociaal Plan is van toepassing op de werknemers vallend onder de cao voor KLM Cabinepersoneel, van wie als gevolg van een reorganisatie mogelijk de arbeidsplaats vervalt. Voor zover op de werknemer rechten en voorzieningen uit hoofde van dit Sociaal Plan met een langere werkingsduur dan de looptijd van dit Sociaal Plan al zijn ingegaan, blijven deze van toepassing, ook na het verstrijken van de looptijd.

NB: Flexwerkers zijn uitgesloten van de instrumenten in fase 1 met uitzondering van de punten 1 (VVR) en 3 (overstap naar andere sectoren).

Opzet Sociaal Plan

Wanneer er gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan sprake is van een voorgenomen reorganisatie waarvoor bij de ondernemingsraad een adviestraject is doorlopen dat leidt tot een krimp van het KLM-cabinekorps, wordt per reorganisatie het volgende proces gevolgd:

- **Fase 1:** deze fase is gericht op het zoveel mogelijk beperken van overcapaciteit door de inzet van de hierna benoemde instrumenten. Deze instrumenten worden achtereenvolgens opengesteld en staan in volgorde van prioriteit. De werknemer kan gebruik maken van verschillende instrumenten indien er gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan sprake is van elkaar opvolgende reorganisaties. Gebruik maken van verschillende instrumenten binnen dezelfde reorganisatie is alleen mogelijk voor zover de instrumenten elkaar naar hun aard niet uitsluiten. Fase 1 start nadat het ondernemingsbesluit is genomen.
- **Fase 2:** deze fase start als het resultaat van de ingezette instrumenten in fase 1 onvoldoende blijkt en er na afloop van fase 1 nog steeds sprake is van overcapaciteit. Op basis van de resterende overcapaciteit wordt vastgesteld welke werknemers boventallig worden.
- **Fase 3:** deze fase is aan de orde indien er weer sprake is van vacatures in het cabinekorps.

In art. 4.3 van de cao wordt de term 'overtolligheid' gebruikt. Met de termen 'boventalligheid' en 'boventallig' in dit Sociaal Plan wordt aangesloten bij de juridische terminologie ter zake. Met deze termen wordt evenwel hetzelfde bedoeld als met 'overtolligheid' en 'overtollig'.

De werknemer die in fase 1 kiest voor één van de instrumenten - met uitzondering van de VVR - is niet gevrijwaard van boventalligheid bij KLM indien KLM onverhoopt alsnog moet overgaan tot fase 2. De werknemer die deelneemt aan een overstap-traject, maar op het moment dat fase 2 aanvangt, zijn/haar KLM-dienstverband nog niet heeft opgezegd, wordt op dat moment alsnog in de gelegenheid gesteld om zijn/haar keuze te maken en het dienstverband met KLM op te zeggen.

Definities en begrippen

Boventallige werknemer
De werknemer wiens functie of arbeidsplaats wegens bedrijfseconomische redenen en/of reorganisatie is komen te vervallen en waarbij boventalligheid niet is voorkomen door inzet van instrumenten uit fase 1 van dit Sociaal Plan.

Bruto maandsalaris
Onder het bruto maandsalaris wordt verstaan het bruto maandsalaris op basis van de cao (zonder tijdelijke reductie) inclusief eventuele vaste persoonlijke toeslagen die onderdeel uitmaken van het salaris, waaronder suppleties/toeslagen en neventoeslag, vakantietoeslag, leeftijdstoeslag, eindejaarsuitkering, gebaseerd op het overeengekomen vaste contractpercentage (er wordt geen rekening gehouden met tijdelijk meer of minderwerk) op 1 januari van het jaar waarin de werknemer boventallig is verklaard[1].

Datum in dienst *(t.b.v. de beëindigingsvergoeding)*
De datum in dienst is vastgelegd in cao-artikel 5.2 aanvang dienstbetrekking. Dit betreft de datum vermeld in de arbeidsovereenkomst, dan wel de datum uit een eerder dienstverband, indien in een individuele of collectieve afspraak is overeengekomen dat de diensttijd uit dat dienstverband wordt meegenomen.
Voor werknemers vallend onder het zogeheten Bosrandakkoord volgt uit bovenstaande dat (uitsluitend) voor de berekening van de beëindigingsvergoeding de datum in dienst bij Martinair zal worden gehanteerd conform artikel 7 van dat akkoord.

Artikel 7 Bosrandakkoord (Martinair)
Indien en voor zover de Medewerker op grond van bedrijfseconomische redenen geconfronteerd wordt met een gedwongen ontslag, zal uitsluitend bij het bepalen van de berekening van een eventueel in dat kader van toepassing zijnde ontslagvergoeding de datum in dienst bij Martinair worden gehanteerd. Martinair zorgt voor de financiële waarborg van deze regeling. Voor het overige zullen de bij Martinair opgebouwde dienstjaren geen invloed hebben op de KLM arbeidsvoorwaarden dan wel de te bepalen ontslagvolgorde in het geval van een bedrijfseconomisch ontslag.

Herstructurering 2020
De reorganisatie volgend uit de adviesaanvragen van september 2020 naar aanleiding van Covid-19 en de daaropvolgende overheidssteun, waarvoor KLM 1 oktober 2020 een herstructureringsplan heeft ingediend.

1 Voor werknemers die gebruik maken van de deeltijd VVR in het kader van de Herstructurering 2020 geldt dat het bruto maandsalaris op 1 januari wordt gecorrigeerd naar het overeengekomen nieuwe contractpercentage.

Bijlage 19

Ondernemingsbesluit
Het definitieve besluit van KLM ter zake de reorganisatie.

Peildatum
De datum van het ondernemingsbesluit.

Geschillencommissie

Er is een onafhankelijke geschillencommissie, die erop toeziet dat het Sociaal Plan correct wordt uitgevoerd en in individuele gevallen juist wordt toegepast.

Indien een werknemer een beslissing van KLM over de toepassing van dit Sociaal Plan ter toetsing wil voorleggen, moet hij/zij uiterlijk binnen 14 kalenderdagen na ontvangst van de beslissing gemotiveerd bezwaar aantekenen bij de geschillencommissie.

a. Samenstelling

De geschillencommissie bestaat uit 5 leden, 2 leden namens KLM en 2 leden namens de cabinebonden (1 namens VNC en 1 namens FNV Cabine). Ook wordt voor ieder lid een plaatsvervanger benoemd. In overleg tussen KLM en de cabinebonden wordt een onafhankelijke externe voorzitter benoemd. De voorzitter heeft geen stemrecht, tenzij de stemmen binnen de commissie staken. Partijen wijzen een interne (ambtelijk) secretaris aan, die geen lid is van de geschillencommissie.

b. Taak en werkwijze

De geschillencommissie adviseert de Executive Vice President Inflight Services (EVP IFS) middels een bindend advies in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van het Sociaal Plan en stuurt een afschrift van het advies aan de Executive Vice President Human Resources (EVP HR). De commissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat KLM, dan wel de werknemer een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak. Indien een werknemer een geschil voorlegt, vraagt de commissie KLM om een inhoudelijke schriftelijke reactie. Indien KLM een geschil voorlegt, vraagt de commissie de werknemer om een schriftelijke reactie.

Deze reactie moet binnen tien werkdagen worden verstrekt. De commissie doet binnen 30 kalenderdagen na ontvangst van het verzoek een uitspraak. De uitspraak wordt schriftelijk aan KLM en werknemer toegezonden. De termijn kan alleen in uitzonderlijke situaties, met redenen omkleed, worden verlengd.
De commissie oordeelt op basis van de ingediende stukken en de geldende afspraken met cabinebonden en medezeggenschap binnen KLM, voor het overige bepaalt zij haar eigen werkwijze.

c. Uitspraak

Een uitspraak van de commissie geldt als een bindend advies aan de EVP IFS.

d. Geheimhouding

De geschillencommissie is verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die haar bij het uitoefenen van haar taak ter kennis komt.

e. Kosten

Eventuele kosten die de geschillencommissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak, komen voor rekening van KLM.

Hardheidsclausule

Indien toepassing van (een van de) instrumenten uit fase 1, dan wel bepalingen uit fase 2 of fase 3, voor de werknemer sociaal ongewenste gevolgen zou hebben, treden KLM en cabinebonden in overleg conform het proces ingevolge art. 2.3 van de cao (hardheid). De boventallig-verklaring en de volgorde in het kader van de terugkeergarantie zijn van deze clausule uitgesloten.

Partijen kunnen desgewenst het advies van de geschillencommissie inwinnen, in welk geval het advies geldt als zwaarwegend.

Fase 1 – beperken boventalligheid

Per reorganisatie worden onderstaande instrumenten (m.u.v. deeltijd VVR) opengesteld, tenzij partijen in overleg besluiten om dit om moverende reden(en) voor een of meer instrumenten niet te doen. In afwijking van het vorenstaande staat deeltijd VVR alleen eenmalig open in het kader van de Herstructurering 2020. Partijen kunnen in overleg tevens besluiten om andere instrumenten open te stellen.

In gevolge artikel 4.3 van de cao zal KLM per reorganisatie overleg voeren met bonden over de functies, doelgroep(en), de tijdsduur van openstelling en (indien aan de orde) het aantal aanmeldingen dat kan worden gehonoreerd, met het oogmerk gezamenlijk tot besluiten te komen. Indien partijen niet binnen een redelijke termijn tot besluitvorming kunnen komen, besluit KLM tenzij hierna anders bepaald.

1. Vrijwillige Vertrekregeling (VVR)

- Op basis van de te verwachten boventalligheid zal een VVR worden opengesteld voor alle of specifieke functies.
- De tijdsduur van de openstelling zal tenminste 21 kalenderdagen bedragen.
- Toekenning geschiedt per functie op basis van de duur van het dienstverband, waarbij werknemers met het langste dienstverband als eerste in aanmerking komen.
- In geval de VVR voor alle functies is opengesteld, wordt afhankelijk van de belangstelling in onderstaande volgorde toegewezen:

Bijlage 19

1. aan werknemers in de functie(s) waarin sprake is van overcapaciteit;

2. aan werknemers in een hogere functie; met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn bepaalt KLM in dat geval de uitstroomdatum van de werknemer, waarbij rekening zal worden gehouden met de gevolgen die de uitstroom in de betreffende hogere functie heeft; de uitstroomdatum kan derhalve later liggen dan de datum die volgt uit de wettelijke opzegtermijn;

3. aan werknemers in een lagere functie indien en voor zover een werknemer uit de hogere functie waarin sprake is van overcapaciteit expliciet instemt met een demotie op eigen verzoek.

KLM stelt in verband met de Herstructurering 2020 een VVR (naar analogie van de VVR 2020) korpsbreed open. Toewijzing zal plaatsvinden conform en onder de voorwaarden van de laatste bullet van bovenstaand punt.

2. Detachering binnen KLM-groep

Waar zich mogelijkheden voordoen zal worden ingezet op detachering binnen de KLM-groep voor zover passend en uitvoerbaar binnen de cao's van betrokken partijen (KLM en inlener). Hierbij is het navolgende van toepassing.

- Als onvoldoende werknemers zich vrijwillig hebben gemeld, zal KLM werknemers aanwijzen die voor detachering in aanmerking komen. Dit gebeurt in omgekeerde volgorde van senioriteit: de werknemers met de minste senioriteit komen eerst in aanmerking.
- Als er sprake is van meerdere detacheringstrajecten gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan, kan een individuele werknemer die reeds gedetacheerd is (geweest) in het kader van dit Sociaal Plan niet worden aangewezen voor een volgende detachering. Wel kan een individuele werknemer vrijwillig kiezen voor een volgende detachering.
- Detachering vindt plaats met behoud van KLM-salaris en KLM-senioriteit, te weten alle KLM-arbeidsvoorwaarden uitgezonderd de WRR, reiskosten-vergoeding en daggeldregeling.
- De detachering vindt plaats voor de duur van maximaal 1 jaar en kan als de mogelijkheid zich voordoet op verzoek van de werknemer worden verlengd, tenzij de werknemer gedurende de periode van detachering boventallig is verklaard ingevolge fase 2.
- Gedurende de detachering wordt de werknemer tewerkgesteld in een bij de inlener geldend contractpercentage op basis van de bij de inlener geldende WRR, reiskostenvergoeding en daggeldregeling. Cabin Attendants ontvangen de eventueel van toepassing zijnde onregelmatigheidstoeslag. Indien de detachering ook voor kader wordt opengesteld en er bij de inlener sprake is van een onregelmatigheidstoeslag, worden in overleg nadere afspraken gemaakt voor werknemers in kaderfuncties van wie het eigen salarisniveau lager of gelijkwaardig is aan het salarisniveau, dat voor de betreffende functie bij de inlener geldt.
- Indien passend en uitvoerbaar binnen de cao van de inlener kan de werknemer desgewenst tijdelijk in een lager percentage contracturen dan het eigen percentage tewerk worden gesteld. Het KLM–salaris wordt in dat geval naar het feitelijke tewerkstellingspercentage bij de inlener aangepast. Bij terugkeer naar KLM herleeft het tewerkstellingspercentage dat de werknemer had voor aanvang van de detachering.
- Als een werknemer gedurende de detachering op basis van senioriteit aan de beurt is voor een selectietraject in het kader van promotie, wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om hieraan deel te nemen.
- Als er concrete detacheringsmogelijkheden zijn, dan zullen KLM en cabine-bonden in afwijking van hetgeen in de aanhef is bepaald in overleg nadere uitvoeringsafspraken maken die zijn toegespitst op de concrete detachering.
- Indien gedurende een lopende detachering de werknemer onverhoopt bij KLM boventallig mocht raken, dan zal de boventalligheid op zijn vroegst ingaan aan het einde van de detacheringsperiode. Dit zal er niet toe leiden dat een andere werknemer, welke niet boventallig is, dat wel zou worden.
- Indien een werknemer boventallig is verklaard en er na deze boventallig-verklaring binnen dezelfde reorganisatie een uitvraag voor een nieuwe detachering wordt gedaan, dan komt deze werknemer hiervoor niet in aanmerking.
- De werknemer die ervoor kiest om binnen de detacheringsperiode in dienst te treden bij de inlener en op eigen verzoek het dienstverband met KLM opzegt, ontvangt van KLM de wettelijke transitievergoeding.

3. Overstap naar andere sectoren

- Waar mogelijk zullen trajecten worden geïnitieerd waarmee een definitieve overstap naar een baan in een andere sector kan worden gefaciliteerd.
- Werknemers wordt de mogelijkheid geboden om - definitief - de overstap te maken naar een andere baan.
- De werknemer die gebruik maakt van dit traject en de overstap naar een andere sector maakt en op eigen verzoek het dienstverband met KLM opzegt, ontvangt van KLM een vertrekvergoeding ter hoogte van 0,5 bruto maand-salaris per dienstjaar voor de eerste 10 dienstjaren en 1 bruto maandsalaris vanaf het 11e dienstjaar met een maximum van 18 bruto maandsalarissen indien de overstap plaatsvindt voor fase 2.

4. Verruimen permanente deeltijdregeling voorafgaand aan pensioen

- De permanente deeltijdregeling voorafgaand aan pensioen zal tijdelijk worden verruimd.
- De werknemer die op de peildatum 50 jaar of ouder is, vanaf 10 jaar vóór de norm pensioendatum (= de eerste dag van de maand waarin de 60ste verjaardag valt), kan gebruik maken van de Regeling "deeltijd voorafgaand aan pensioen"

Bijlage 19

ingevolge artikel 5.3.(3)a van de cabine-cao, op voorwaarde dat hij/zij hieraan voorafgaand tenminste vanaf 1 januari 2020 in hetzelfde, dan wel een hoger vast contract percentage heeft gewerkt.

- Dit houdt in dat de werknemer de mogelijkheid krijgt om tot een door zijn/haar vooraf bepaalde datum (op of vóór zijn/haar 60ste verjaardag) minder te werken, waarbij de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van zijn/haar eerdere vaste contractpercentage.
- Na gebruikmaking van deze permanente regeling geldt de verplichting om aansluitend uit dienst te gaan, dan wel op de vooraf bepaalde datum met (vroeg)pensioen te gaan.
- Toekenning geschiedt per functie op basis van volgorde van senioriteit.
- De uitwerking en voorwaarden zoals neergelegd in het “Uitwerkingsdocument deeltijd voorafgaand aan het pensioen Cabine” d.d. 26 april 2018 zijn van overeenkomstige toepassing.
- Voor de werknemer die belangstelling voor deelname heeft aangegeven zal de deeltijd pas ingaan nadat is komen vast te staan dat de werknemer in fase 2 niet boventallig is verklaard.
- De volgende vaste varianten zijn mogelijk:

Huidig vast percentage	Percentage werken	Percentage loon	Percentage pensioenopbouw
100%	80%	80%	100%
100%	66⅔%	66⅔%	80%
100%	50%	50%	66⅔%
80%	66⅔%	66⅔%	80%
80%	50%	50%	66⅔%
66⅔%	50%	50%	66⅔%

Randvoorwaarde:
Deze regeling kan alleen worden aangeboden als deze passend is binnen de kaders van de betreffende wet- en regelgeving.

5. Deeltijd VVR (eenmalig in het kader van de Herstructurering 2020)

- Indien voorgaande instrumenten onvoldoende resultaat hebben opgeleverd en er nog steeds overcapaciteit resteert, wordt eenmalig in het kader van de Herstructurering 2020 en met het oog op de te verwachten boventalligheid een gedeeltelijke VVR (hierna: deeltijd VVR) openstellen.
- De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om het contractpercentage structureel te verlagen waarbij de werknemer een eenmalige vergoeding ontvangt. Dit geldt voor elk (regulier) contractpercentage hoger dan 50% en elke (reguliere) verlaging in de betreffende functie(s).
- De arbeidsovereenkomst tussen KLM en de werknemer wordt volledig beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst. Tegelijk met ondertekening van de vaststellingsovereenkomst gaan KLM en de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aan voor het nieuwe contract-percentage (aansluitend, met behoud van functie, salaris (naar rato), anciënniteit, senioriteit en oorspronkelijke datum in dienst).
- In de vaststellingsovereenkomst wordt een vergoeding opgenomen.
  De hoogte van de vergoeding bedraagt een percentage van de VVR 2020, afhankelijk van de verlaging van het contract percentage:
  - Van 100% naar 67%: vergoeding van 33% van de VVR 2020
  - Van 100% naar 80%: vergoeding van 20% van de VVR 2020
  - Van 100% naar 50%: vergoeding van 50% van de VVR 2020
  - Van 80% naar 67%: vergoeding van 13% van de VVR 2020
  - Van 80% naar 50%: vergoeding van 30% van de VVR 2020
  - Van 67% naar 50%: vergoeding van 17% van de VVR 2020
- De werknemer kan voor het percentage dat structureel minder wordt gewerkt een WW-uitkering aanvragen, waarbij uiteraard aan de overige WW-eisen zal moeten worden voldaan (o.a. beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt). KLM kan niet garanderen dat een WW-uitkering ook daadwerkelijk wordt verstrekt en heeft daar ook geen invloed op.
- De tijdsduur van openstelling zal tenminste 21 kalenderdagen bedragen.
- Toekenning geschiedt op basis van de duur van het dienstverband, waarbij werknemers met het langste dienstverband als eerste in aanmerking komen.
- Gedurende een periode van 5 jaar vanaf de datum van ingang van de hernieuwde arbeidsovereenkomst kan de werknemer geen aanvraag indienen voor structurele verhoging van zijn/haar contractpercentage. Hiervan kan alleen worden afgeweken als naar het oordeel van KLM, uitbreiding van het contract percentage mogelijk en wenselijk is, en niet voordat KLM voldaan heeft aan de verplichtingen genoemd in fase 3 (terugkeergarantie).
- Indien er bij een uitvraag voor tijdelijk meerwerk sprake is van een over-inschrijving, worden werknemers die gebruik hebben gemaakt van deze deel-tijd VVR gedurende de periode van 5 jaar als eerste afgewezen.
- Indien de werknemer op een later moment alsnog boventallig wordt, wordt de beëindigingsvergoeding in fase 2 gebaseerd op het maandsalaris gecorrigeerd voor het overeengekomen nieuwe contractpercentage.

NB: indien de werknemer na gebruikmaking van deeltijd VVR aanspraak maakt op een WW-uitkering, dan dient hij/zij zich ervan bewust te zijn dat dit consequenties heeft voor een eventuele verdergaande WW-aanspraak als hij/zij op een later moment alsnog onverhoopt volledig werkeloos wordt.

Fase 2 – opheffen boventalligheid

Fase 2 is van toepassing als ondanks de inzet van de instrumenten uit fase 1 op dat moment nog steeds sprake is van overcapaciteit en dus van boventalligheid.

Bijlage 19

1. Aanzegging boventalligheid

KLM stelt de betrokken werknemers zo spoedig mogelijk mondeling op de hoogte dat zij boventallig zijn. KLM bevestigt deze mededeling tegelijkertijd schriftelijk aan de werknemers. Daarbij geeft KLM aan welke procedure wordt gevolgd.

2. Interne herplaatsing

Boventallige werknemers hebben prioriteit ten opzichte van werknemers zonder voorrangsstatus[2] bij het solliciteren op vacatures bij KLM.

3. Beëindigingsvergoeding

De werknemer ontvangt bij einde dienstverband een bruto vergoeding gebaseerd op het aantal dienstjaren. De vergoeding bedraagt 0,5 bruto maandsalaris per dienstjaar voor de eerste 10 dienstjaren en 1 bruto maandsalaris per dienstjaar vanaf het 11e dienstjaar met een maximum van 18 bruto maandsalarissen. De vergoeding wordt in één keer uitgekeerd, tenzij de werknemer ervoor kiest om de vergoeding in termijnen te laten uitbetalen door een financiële instantie ingevolge punt 6.



In de beëindigingsvergoeding is de wettelijke transitievergoeding ex 7:6673 BW inbegrepen. De medewerker kan hierop derhalve niet nog afzonderlijk aanspraak maken.

4. Beëindiging met wederzijds goedvinden - keuzemogelijkheden

De boventallige werknemer ontvangt van KLM een beëindigingsvoorstel om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen.
De boventallige werknemer heeft vanaf het moment van aanzegging boven-talligheid zoals bedoeld in punt 1, gedurende 2 weken de tijd om een keuze te maken tussen:

- bemiddeling van werk naar werk en beëindigingsvergoeding (4.1) met eventuele verlenging (4.1.1)
- verhoogde beëindigingsvergoeding en opleidingsbudget (4.2)

2 Re-integratie-kandidaten en werknemers die boventallig zijn hebben bij solliciteren ingevolge de wet voorrang boven andere werknemers.

4.1 Bemiddeling Werk naar Werk

De werknemer zal desgewenst binnen maximaal twee weken nadat hij/zij boven-tallig is verklaard starten met de bemiddeling van werk naar werk. Het bemiddelings-traject omvat in- en externe bemiddeling inclusief (om)scholingsbudget passend bij het bemiddelingstraject en loopt via een extern outplacementbureau voor maximaal 6 maanden resp. maximaal 9 maanden voor de werknemer van 55 jaar of ouder (op datum aanzegging boventalligheid).

Het (om)scholingsbudget is gebaseerd op maatwerk, toegesneden op de behoefte van de individuele werknemer en aansluitend bij zijn/haar capaciteiten en kwaliteiten met als doel om in alle redelijkheid zijn/haar kansen in het kader van het bemiddelingstraject te vergroten.

Het dienstverband eindigt na 6 maanden (waarvan de wettelijke opzegtermijn deel uitmaakt) na aanzegging boventalligheid. Het bemiddelingstraject schort het gedwongen ontslag niet op. Het bemiddelingstraject kan dus doorlopen na uit-diensttreding. De werknemer ontvangt bij einde dienstverband een beëindigings-vergoeding zoals bedoeld in punt 3.

Indien de werknemer kiest voor bemiddeling van werk naar werk, stelt KLM hem/haar vrij van werk met behoud van het salaris met ingang van de dag waarop het bemiddelingstraject start.

KLM zal bij bemiddeling van werk naar werk voor het cabinepersoneel gebruik maken van de faciliteiten die KLM-breed zullen worden neergezet inclusief mogelijk specifieke trajecten in de zorg en/of het onderwijs.

4.1.1 Verlenging dienstverband door inzet beëindigingsvergoeding

De werknemer die kiest voor bemiddeling van werk naar werk zoals aangegeven in punt 4.1, kan ervoor kiezen om zijn/haar beëindigingsvergoeding geheel of gedeeltelijk in te zetten voor verlenging van zijn/haar dienstverband met dien verstande, dat voor elke maand verlenging de beëindigingsvergoeding met 2 maanden wordt verminderd. Indien de werknemer kiest voor gedeeltelijke aanwending van de vergoeding, wordt bij beëindiging van het dienstverband het resterende deel van de beëindigingsvergoeding uitgekeerd.

Indien de werknemer kiest voor een maximale verlenging van het dienstverband en derhalve de volledige beëindigingsvergoeding hiervoor aanwendt, heeft hij/zij bij beëindiging van het dienstverband geen recht op enige vergoeding noch op de wettelijke transitievergoeding. Deze afspraken worden vooraf tussen partijen vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.

Bijlage 19

Wanneer de werknemer de beëindigingsvergoeding geheel of gedeeltelijk aanwendt voor de verlenging van het dienstverband, dan wordt het bemiddelingstraject verlengd tot de datum waarop het dienstverband alsnog eindigt.

Als de werknemer tijdens het verlengde bemiddelingstraject uit dienst treedt, worden de resterende maanden van de verlenging weer teruggerekend naar de beëindigingsvergoeding waarbij 1 maand dienstverband een waarde heeft van 2 maandsalarissen.

4.2 Verhoogde beëindigingsvergoeding en opleidingsbudget

Indien de werknemer ervoor kiest om af te zien van het van werk naar werk bemiddelingstraject, wordt het dienstverband beëindigd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn en wordt de beëindigingsvergoeding zoals genoemd in punt 3 verhoogd met 1 bruto maandsalaris. Wil de werknemer van deze verhoogde vergoeding gebruik maken, dan geldt als voorwaarde dat het van werk naar werk bemiddelingstraject nog niet is gestart op het moment waarop de vaststellings-overeenkomst wordt overeengekomen.

Daarnaast ontvangt de werknemer die kiest voor de verhoogde beëindigings-vergoeding een opleidingsbudget van €2.000 bruto.

Deze keuze dient de werknemer voor vaststelling van de vaststellingsovereenkomst kenbaar te maken.

5. Beëindiging via ontslag

Indien de boventallige werknemer het beëindigingsvoorstel bedoeld in punt 4 niet binnen twee weken accepteert, start KLM een ontslagprocedure. Zodra toestemming voor ontslag is verleend, zegt KLM de arbeidsovereenkomst op met inachtneming van de geldende opzegtermijn, verminderd met de proceduretijd (mits ten minste 1 maand resteert), met dien verstande dat het dienstverband niet eerder eindigt dan 6 maanden na aanzegging boventalligheid.

De werknemer ontvangt bij einde dienstverband een beëindigingsvergoeding zoals bedoeld in punt 3. Kosten die voortvloeien uit het later beëindigen van het dienstverband dan 6 maanden na aanzegging boventalligheid, worden in mindering gebracht op de beëindigingsvergoeding met dien verstande dat minimaal een bedrag ter hoogte van de transitievergoeding wordt uitgekeerd.

6. Financieel advies

De boventallige werknemer kan desgewenst bij een door KLM aan te wijzen bureau financieel advies inwinnen over de aanwending van de beëindigingsvergoeding, dan wel de mogelijkheid om deze eventueel bij een financiële instantie onder te brengen en door deze instantie gespreid uit te laten betalen. De kosten van een dergelijk advies worden door KLM eenmalig vergoed.

7. Plaatsmakersregeling

De niet-boventallige werknemer die binnen twee weken na de aanzegging van boventalligheid zoals bedoeld in punt 1 aangeeft het dienstverband met KLM vrijwillig te willen beëindigen (de remplaçant) en op wiens functie een boventallige werknemer kan worden geplaatst, komt eveneens in aanmerking voor de faciliteiten uit fase 2 en de beëindigingsvergoeding zoals genoemd in punt 3. Uitgangspunt hierbij is dat er sprake is van dezelfde functie.

De datum van boventalligheid van de remplaçant is de datum waarop de werk-nemer boventallig is verklaard van wie hij/zij de plaats inneemt. De hoogte van de vergoeding is gelijk aan het bedrag waar de remplaçant zelf recht op zou hebben gehad, indien hij/zij wel boventallig zou zijn verklaard en in aanmerking voor de beëindigingsvergoeding zou komen.

Het is mogelijk om gebruik te maken van de remplaçantenregeling bij verschillende functie(s) onder de voorwaarde dat dit leidt tot plaatsing van de boventallige werknemer in een functie met een lagere functiegroep tegen het inleveren van de hogere functie en de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden (demotie op eigen verzoek op basis van oorspronkelijk loongebouw).

KLM biedt de functie van de remplaçant als eerste aan aan de werknemers die in dezelfde functie werkzaam zijn, waarbij de werknemer die het laatst voor ontslag in aanmerking zou komen, als eerste in aanmerking komt.

Fase 3 – vacatures

Terugkeergarantie
Indien er vacatures bij het cabinepersoneel ontstaan, dan kan de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst ingevolge de cabine-cao wegens boventalligheid is beëindigd gedurende vijf jaar na uitdiensttreding aanspraak maken op terugkeer in de functie die hij/zij ten tijde van de uitdiensttreding laatstelijk heeft vervuld met behoud van senioriteit en arbeidsvoorwaarden (inclusief contractpercentage), met dien verstande dat eventuele tussentijdse wijzigingen in de cao in acht worden genomen. Deze garantie vervalt wanneer een werknemer de AOW-leeftijd bereikt.

Indien de werknemer voor uitdiensttreding een leidinggevende functie bekleedde (Assistent Purser, Purser of Senior Purser) en KLM wijziging brengt in de functie-inhoud, in de tewerkstelling van deze functies op vluchten, en/of de functies zelf en/of het functiegebouw wijzigt, zal de werknemer in aanmerking komen voor de leidinggevende functie(s) die alsdan binnen KLM bestaan. KLM stelt de werknemer indien gewenst alsdan in de gelegenheid om met aanvullende scholing deze functie te gaan vervullen.

Bijlage 19

Deze terugkeer vindt gedurende dit Sociaal Plan plaats in de prioriteitsvolgorde zoals neergelegd in de bijlage. Deze prioriteitsvolgorde geldt onder het voorbehoud zoals genoemd in de bijlage en zal ter instemming worden voorgelegd aan de interne mede-zeggenschap. Indien de interne medezeggenschap hier niet mee instemt zullen partijen in overleg treden over de gevolgen hiervan.

KLM zal via social media een platform inrichten voor de betrokken werknemers zodat zij de ontwikkelingen en mogelijke vacatures als gevolg van productiegroei bij KLM kunnen blijven volgen en indien zij dit wensen tijdig actie kunnen ondernemen. De cabinebonden zullen bij de inrichting van het platform betrokken worden. KLM zal het proces van terug-keer, waaronder de reageertermijn, in overleg met de cabinebonden vormgeven.

In geval er meer personen wensen terug te keren dan er vacatures zijn in een bepaalde functie, heeft de oud-werknemer met datum aanzegging boventalligheid zoals bedoeld in punt 1 van fase 2 die eerder ligt voorrang boven de oud-werknemer met een datum aanzegging boventalligheid die later ligt. Voor werknemers die gedurende de datum aanzegging boventalligheid gedetacheerd waren, geldt de datum aanzegging boventallig-heid die zij zouden hebben als ze niet gedetacheerd waren geweest (de fictieve aan-zegging boventalligheid). In geval van gelijke datum (fictieve) aanzegging boventalligheid gaat vervolgens de oud-werknemer met de hoogste senioriteit in de functie ten tijde van (fictieve) aanzegging boventalligheid voor.

Voor de bepaling van de diensttijd is artikel 5.2(2)b.2 cao voor KLM-cabinepersoneel bij herindiensttreding van toepassing. Indien gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan eenzelfde werknemer onverhoopt opnieuw boventallig mocht raken, dan ontvangt de werknemer bij uitdiensttreding een beëindigingsvergoeding gebaseerd op de periode gelegen tussen de laatste feitelijke datum in dienst en de datum van de laatste uitdienst-treding.

De terugkeergarantie is onder voorbehoud van een positieve uitkomst van het antecedenten- en veiligheidsonderzoek en in geval van terugkeer na 6 maanden eveneens een positief herindiensttredingsgesprek.

Het herindiensttredingsgesprek is bedoeld als hernieuwde kennismaking en marginale toets op geschiktheid waarbij herindiensttreding het uitgangspunt is.

NB: deze afspraken hebben gevolgen voor de uitvoerings-afspraak gemaakt in het kader van de corona-crisis t.a.v. jaarcontractanten van wie het contract in 2020 niet is verlengd (AMS/HB.20.034). De terugkeergarantie zoals verwoord in de uitvoeringsafspraak wordt voor deze ex-jaarcontractanten verlengd van 2 naar 5 jaar.

NB: Flexwerkers kunnen niet terugkeren als flexwerker, maar alleen als reguliere Cabin Attendant (eenbander).



Bijlage bij Sociaal plan

(Instroomvolgorde bij vacatures)

Bijlage bij Sociaal plan

Bij vacatures binnen 26 weken na ontslag, geldt dat werknemers terug in dienst worden genomen. Bij vacatures die ontstaan na deze periode geldt per functie de volgorde:

Senior Purser:

1. Terugkeer Senior Purser met terugkeergarantie in eigen functie
2. Toekennen structureel meerwerk Senior Pursers (deeltijd VVR eerste 5 jaar uitgezonderd)
3. Doorstroom van Purser naar Senior Purser

Purser:

1. Terugkeer Purser met terugkeergarantie in eigen functie
2. Toekennen structureel meerwerk Pursers (deeltijd VVR eerste 5 jaar uitgezonderd)
3. erugkeer Senior Purser tegen het inleveren van de hogere functie en de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden (demotie op eigen verzoek)
4. Doorstroom van Cabin Attendant naar Purser

Cabin Attendant:

1. Re-integratie kandidaten en (dreigend) boventalligen KLM
2. Terugkeer Cabin Attendant met terugkeergarantie in eigen functie
3. Toekennen structureel meerwerk Cabin Attendants (deeltijd VVR eerste 5 jaar uitgezonderd)
4. Terugkeer Purser als Cabin Attendant tegen het inleveren van de hogere functie en de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden (demotie op eigen verzoek)
5. Doorstroom KLC
6. Open sourcing KLM
7. Re-integratie kandidaten en (dreigend) boventalligen KLM-dochters
8. Seizoen-CA’s of CA’s waarvan het jaarcontract op grond van bedrijfseconomische redenen niet is verlengd
9. Open sourcing KLM-dochters
10. Aanname vanuit KLM-wachtlijst
11. Externe arbeidsmarkt

Aanhangsel bij Sociaal plan

(KLC-detachering vervroegde terugkeer en terugkeervolgorde)

Bijlage bij Sociaal plan Aanhangsel KLC-detachering vervroegde terugkeer en terugkeervolgorde

Overwegingen

- In 2020 is in het kader van het Sociaal Plan Cabine detachering bij KLC afgesproken om boventalligheid bij KLM te verminderen en individuele werknemers gedurende drie jaar baanzekerheid te bieden via de keuze voor detachering.
- Covid19 is nog altijd volop aan de orde en de marktverwachtingen zijn en blijven volatiel en onzeker. Desalniettemin voorziet het KLM-productiescenario S22 in een voorzichtig herstel in de loop van 2022, als gevolg waarvan er bij KLM - gebaseerd op de huidige inzichten – vanaf Q2 sprake zal zijn van externe instroom.
- Gelet op deze ontwikkeling hebben partijen afspraken gemaakt over de terugkeer-volgorde van de bij KLC gedetacheerde KLM-collega's en de mogelijkheden om hen vervroegd terug te laten keren naar KLM.
- Binnen de context dat zowel de dienstregeling van KLM als die van KLC niet in gevaar mogen worden gebracht, zal zowel de 1- als 3-jaars KLC-detachering niet langer duren dan strikt noodzakelijk.
- KLC spant zich maximaal in voor nieuwe instroom, waarbij zij met KLM zal blijven zoeken naar mogelijkheden om haar opleidingscapaciteit uit te breiden.
- In 2022 aflopende 1-jaars detacheringen worden niet meer vervangen.
- De 3-jaars KLC-detachering was en is vanwege de ervaringseis nog altijd essentieel om het detacheringsconstruct mogelijk te maken en daarmee de productie bij KLC waar te maken.
- Vervroegde terugkeer van 3-jaars gedetacheerden is afhankelijk van de snelheid waarmee KLC zowel voldoende nieuwe CA's kan laten instromen als voldoende CA's kan laten promoveren.
- Om eerdere terugkeer van 3-jaars gedetacheerden naar KLM mogelijk te maken, kan nieuwe instroom bij KLC - in afwijking van de regulier bij KLC geldende termijn van 14 maanden – in beginsel na 12 maanden vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst promoveren naar CA1.
- Zodra aan de orde krijgt elke gedetacheerde de keuze om of vervroegd terug te keren naar KLM, dan wel de detachering op basis van vrijwilligheid voort te zetten tot de oorspronkelijke einddatum.
- Doorstroom vanuit KLC is niet mogelijk totdat alle detacheringen volledig zijn beëindigd. In de situatie waarin alleen nog sprake is van gedetacheerden die de keuze hebben gemaakt om vrijwillig tot de oorspronkelijke einddatum hun detachering voort te zetten, is KLC-doorstroom wel mogelijk. Hiermee wordt van de al bestaande aanvullende detacheringsafspraken afgeweken.

Terugkeervolgorde vanuit KLC-detachering

- Betrokkenen keren terug, tenzij het individu zelf aangeeft de detachering vrijwillig te willen voortzetten tot de oorspronkelijke einddatum.
- Er is een verschil tussen de 1-jaars- en de 3-jaars detacheringen: bij de 3-jaars detacheringen speelt de ervaringseis een essentiële rol.
- Bij de terugkeervolgorde naar KLM speelt de functie die 3-jaars gedetacheerden bij KLC vervullen geen rol.
- Terugkeer vindt voor zowel de 1-jaars- als de 3-jaars detachering afzonderlijk en gefaseerd plaats per KLC-trainingsgroep/klas, waarbij de groep met een eerdere startdatum bij KLC voorgaat op die met een latere startdatum. Dit betekent dat een groep die later gestart is bij KLC niet eerder kan terugkeren, dan nadat alle groepen die eerder zijn gestart bij KLC de mogelijkheid tot terugkeer hebben gehad.
- Er wordt voor de 1-jaars detachering geen onderscheid gemaakt tussen verplichte en vrijwillige detachering.
- De fasering wordt bepaald door de mogelijkheid van externe werving door KLC, de opleidingscapaciteit bij KLC en de planning/planningsbeperkingen bij KLM én KLC.
- Het moment van terugkeer naar KLM wordt bepaald door de snelheid waarmee KLC zowel voldoende nieuwe CA's kan laten instromen als voldoende CA's kan laten promoveren.

Bij maximale snelheid van instroom en promoveren en zonder nieuwe tegenvallers is de verwachting dat de klassen die in oktober 2020 zijn gestart, rond juni 2023 naar KLM terug kunnen keren. Voor de klassen die in de periode februari-mei 2021 zijn gestart, is de verwachting dat zij vanaf september 2023 gefaseerd naar KLM terug kunnen keren. De volgorde van terugkeer vindt plaats per klas o.b.v. de startdatum bij KLC.

Boventalligheid periode tot oktober 2023

Als gevolg van de KLC-detachering van in totaal 200 FTE op basis van de eerste adviesaanvraag, is het aantal dreigend boventalligen destijds met dit aantal verminderd. Als in de periode voor oktober 2023, de oorspronkelijke einddatum van de detacheringen, een nieuwe adviesaanvraag wordt ingediend door KLM, dan wordt het aantal dreigend boventalligen tot die datum verminderd met het aantal FTE dat voortijdig is teruggekeerd naar KLM.

Controlevoorschriften bij ziekte

Controlevoorschriften bij ziekte

(1) a. Melding bij ziekte in Nederland

Als u ten gevolge van ziekte meent niet te kunnen werken, moet u zich meteen melden of laten melden bij de Crew Control én bij CCM, waarbij u uw personeelsnummer en het adres waar u tijdens uw ziekte verblijft, opgeeft. Deze ziekmelding dient in ieder geval op de eerste ziektedag binnen 1 uur vóór aanvang van uw dienst te geschieden.
Wordt u tijdens uw werktijd ziek, dan bent u verplicht meteen bovenstaande procedure te volgen.
Indien u weer hersteld bent moet u meteen dezelfde hierboven genoemde afdelingen hiervan inlichten.

b. Melding bij ziekte in het buitenland

Ziekte tijdens (dienst)reis
Wordt u tijdens een verblijf in het buitenland ziek dan moet u zich bij de station manager van de KLM-vestiging in het land van verblijf melden onder opgave van uw volledige ziekte-adres aldaar en uw personeelsnummer. U moet zich zo mogelijk ziek melden bij de gezagvoerder en bij de (sr.)purser.
U kunt gecontroleerd worden door een door de KLM aangewezen (lokale) arts.
Indien u tijdens het verblijf in het buitenland weer hersteld bent, moet u zich bij genoemde station manager hersteld melden.

Ziekte tijdens vakantie
Wordt u tijdens uw vakantie ziek, dan moet u zich ziek en hersteld melden volgens de procedure van (1)a.
U kunt gecontroleerd worden door een door de KLM aangewezen (lokale) arts.
Bij terugkeer moet u de medische verklaring inleveren bij KLM Health Services.

(2) Maak bezoek mogelijk

U moet (telefonisch) bereikbaar zijn voor uw MCC, de door de KLM aangewezen arts of de rapporteur Arbeidsverzuim.
U bent verplicht het bovengenoemde personen mogelijk te maken u op het door u opgegeven adres (zie (1)a) te bezoeken. Is er - terwijl u thuis bent - iets bijzonders aan de hand (bv. de bel is stuk of er is niemand in huis die de deur kan opendoen), dan moet u maatregelen nemen zodat uw MCC, de arts of de rapporteur Arbeids-verzuim u toch kan bereiken. Bent u niet thuis, dan moet u ervoor zorgen dat zij op uw adres kunnen vernemen waar u op dat moment bent.

(3) Wijziging (verpleeg)adres

Verandert u tijdens uw ziekte van adres (door bv. verzorging elders, verhuizing, opname in ziekenhuis etc.), dan moet u dit zo snel mogelijk, in ieder geval binnen 24 uur, doorgeven aan uw MCC en aan KLM Health Services .

(4) Vertrek naar en verblijf in het buitenland

Tijdens uw ziekte is vertrek naar en verblijf in het buitenland wegens vakantiedoel-einden niet toegestaan, tenzij zich een bijzondere medische of sociale indicatie voordoet en uw MCC u hiervoor uitdrukkelijk schriftelijk toestemming heeft gegeven. De MCC vraagt vooraf advies aan de bedrijfsarts, welk advies wordt opgevolgd indien er sprake is van een medische indicatie. Wordt u tijdens het verblijf in het buitenland ziek, dan moet u dit melden op de manier zoals in punt (1)b is aangegeven.

(5) Op het spreekuur komen

Indien u een oproep krijgt te verschijnen op het spreekuur van de door de KLM aangewezen arts of rapporteur Arbeidsverzuim of een door de KLM aangewezen medisch specialist, dan bent u verplicht te komen, ook als u van plan bent om de dag na de oproep of op een latere dag weer aan het werk te gaan. Heeft u een geldige reden om niet te komen (bv. bedlegerigheid), dan moet u dit meteen laten weten. (Op de oproep van de KLM Health Services is vermeld hoe u dit kunt doen.) Uiteraard moet u dan, behalve voor bezoek aan de behandelend arts of indien u uw werk weer hervat, op uw ziekte-adres binnen blijven tot het eerstvolgende bezoek van uw MCC, de door de KLM aangewezen arts of rapporteur Arbeids-verzuim, zodat deze in de gelegenheid is u te bezoeken. U hoeft niet op het spreekuur te verschijnen, indien u inmiddels uw werk heeft hervat.

(6) Onder behandeling stellen

Bij ziekte moet u zich - in uw eigen belang - binnen redelijke termijn onder behan-deling van uw huisarts, medisch specialist of (in het buitenland) een lokale arts stellen en hun voorschriften opvolgen.

(7) Genezing niet belemmeren

U dient zich tijdens uw ziekte zo te gedragen dat u uw genezing niet belemmert.

Van belemmering kan sprake zijn bij bijvoorbeeld sportbeoefening of deelname aan het uitgaansleven.

(8) Werken tijdens ziekte

Tijdens uw ziekte mag u geen werkzaamheden verrichten, tenzij het werkzaam-heden betreft die in verband met uw herstel zijn voorgeschreven of waarvoor u schriftelijke toestemming heeft gekregen van de daartoe door de KLM aangewezen arts.

Controlevoorschriften bij ziekte

(9) Hervatten werkzaamheden

Zodra u weer in staat bent aan het werk te gaan, hoeft u niet een speciale opdracht van de bedrijfsarts of uw MCC daartoe af te wachten. U deelt de datum van de hervatting van uw werkzaamheden mee aan Crew Control en CCM.
Ook als u weer in staat bent aan het werk te gaan, maar u heeft geen werk, dan deelt u dit mee aan Crew Control en CCM.

(10) Terugkeer uit het buitenland

Indien bij verblijf buiten Nederland u zichzelf geschikt acht of u wordt na controle geschikt geacht terug te kunnen reizen, moet u direct of (tijdens een vastgestelde vakantie) uiterlijk op de laatste dag van uw vakantie terugkeren en onmiddellijk na aankomst Crew Control en CCM telefonisch op de hoogte stellen van uw terug-keer.

(11) Bezwaren tegen hersteldverklaring

Heeft de door de KLM aangewezen arts verklaard dat u in staat bent uw werk geheel of gedeeltelijk te hervatten, maar bent u het daarmee niet eens, dan moet u uw bezwaren meteen aan Crew Control en de bedrijfsarts van de KLM meedelen. De bedrijfsarts zal u dan behulpzaam zijn bij het volgen van de daartoe strekkende procedure.

(12) Werkingssfeer

De Controlevoorschriften blijven de gehele periode waarin u ziek bent op u van toepassing.



Regeling sanctiebeleid overtreding controlevoorschriften

Regeling sanctiebeleid overtreding controlevoorschriften

(1) Procedure

De procedure bestaat uit de volgende stappen:

a. Blijkt de werknemer de voorschriften te hebben overtreden, dan wordt de administrateur van KLM Health Services hiervan op de hoogte gesteld. Deze licht de werknemer in over deze overtreding en verzoekt een reactie. Voert de werknemer een medisch excuus aan, dan wordt dit voorgelegd aan de bedrijfsarts.
b. Staat vast dat het door de werknemer aangevoerde excuus geen medische grondslag heeft, dan geeft de administrateur van KLM Health Services alle informatie door aan zijn MCC.

c. Na een onderhoud tussen de werknemer, de betrokken MCC en de HR Officer adviseert de HR Officer de betrokken MCC of en welke sanctie opgelegd kan worden. Indien de HR Officer van mening is dat de overtreding zou kunnen leiden tot het opleggen van de disciplinaire maatregel genoemd onder punt 3.3.3 van deze regeling, dan dient onverwijld de in art. 12.1 van de CAO voorgeschreven procedure te worden gevolgd.

d. De sanctie wordt door de betrokken MCC aan de werknemer meegedeeld en vervolgens uitgevoerd door de HR Officer.

(2) Overtreding

Bij overtreding van de Controlevoorschriften dient er een nauwkeurige afweging plaats te vinden van de ernst van de overtreding, de door de werknemer aangevoerde omstandigheden en de op te leggen sanctie. Iedere sanctie moet op de specifieke individuele situatie worden afgestemd. De lijst geeft een aantal voorbeelden en is niet uitputtend bedoeld.

(3) Sancties

3.1 Herinnering aan Controlevoorschriften
- Overtreding Controlevoorschriften is niet of vrijwel niet aan werknemer te wijten.

3.2 Schriftelijke waarschuwing
- Werknemer heeft zich niet ziekgemeld bij zijn MCC.
- Een adreswijziging is niet, niet tijdig of onjuist doorgegeven.
- Ziekmelding is te laat doorgegeven, maar het is de eerste maal dat werknemer zich te laat ziek meldt.

3.3 Weigering aanvulling salaris bij ziekte tot 100%
- Werknemer is niet thuis bij bezoek en heeft geen redelijk excuus.
- Werknemer is zonder redelijk excuus niet verschenen op het spreekuur.
- Werknemer is in het jaar, voorafgaand aan de dag waarop de overtreding plaatsvond, ook in overtreding geweest.
- Werknemer heeft tijdens ziekteperiode twee of meer lichtere overtredingen gepleegd (weigering tot aanvulling salaris gaat in vanaf eerste dag tweede overtreding).

Voor wat betreft de ernst van de overtredingen moet het in alle gevallen gaan om in punt 3.2 genoemde of gelijksoortige overtredingen.

N.B. Afhankelijk van de ernst van de overtreding(en) wordt de duur van de weigering bepaald. De duur van de weigering zal niet meer dan 3 maanden kunnen bedragen.

(4) Doorbetaling wettelijk minimumloon

Bij achterwege laten van de aanvulling bij ziekte behoudt de werknemer recht op 70% van het voor hem geldende loon c.q. ten minste het voor hem geldende minimumloon.

AIRFRANCEKLM
GROUP

KLM Royal Dutch Airlines