collectieve arbeidsovereenkomst

voor KLM-grondpersoneel Nederland

N.B. De cursieve tekst is een toelichting op het betreffende artikel en vormt geen onderdeel van de CAO

2 maart 2023

KLM 977

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE 1

PREAMBULE GRONDSLAGEN PERSONEELBELEID 3

HOOFDSTUK 1 DEFINITIES 6

HOOFDSTUK II WERKINGSFEER 8

HOOFDSTUK III VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN 9

HOOFDSTUK IV VERPLICHTINGEN VAN DE KLM ALS PARTIJ 12

HOOFDSTUK V DE DIENSTBETREKKING 14

HOOFDSTUK VI VERPLICHTINGEN SAMENHANGENDE MET DE DIENSTBETREKKING 19

HOODFSTUK VII PLAATS VAN DE WERKZAAMHEDEN 25

HOOFSTUK VIII WERK- EN RUSTTIJDEN 26

HOOFDSTUK IX VAKANTIE EN VERLOF 27

HOOFSTSTUK X FINANCIELE REGELINGEN 30

HOOFDSTUK XI BIJSTANDSREGELING EN BEROEPS- EN KLACHTENREGELING 39

HOOFDSTUK XII DISCIPLINAIRE MAATREGELEN 41

HOOFDSTUK XIII SLOTBEPALINGEN 43

BIJLAGE 1 MODELLEN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN 44

HOOFDSTUK 2 SALARISREGELINGEN OSG 50

AANHANGSEL 1 BIJ BIJLAGE 2 (OSG-SYSTEEM) 54

AANHANGSEL 2 PARTICIPATIESCHAAL 57

BIJLAGE 3A VERGOEDING VOOR ARBEID OP OVERUREN, VOOR ARBEID OP VAN DE NORMALE DAGDIENST AFWIJKENDE TIJDEN EN BIJ HET VOLGEN VAN EEN BEDRIJFSOPLEIDING (ALGEMEEN) ... 58

BIJLAGE 3B VERGOEDING VOOR IN OPDRACHT VAN DE KLM GEMAAKTE OVERUREN 61

BIJLAGE 3C BEZETTING EN BELASTING GROUND SERVICES 63

BIJLAGE 3D REGELING VOOR HET VOLGENS EEN BASISROOSTER WERKEN IN PLOEGENDIENST (ROOSTERREGELING) 64

AANHANGSEL BIJ BIJLAGE 3D (GARANTIETABEL) 76

BIJLAGE 3E VERGOEDING VOOR HET INCIDENTEEL OF HET ANDERS DAN VOLGENS EEN VAST DIENSTROOSTER WERKEN OP VAN DE NORMALE DAGDIENST AFWIJKENDE TIJDEN 77

BIJLAGE 3F VERVALLEN 79

BIJLAGE 4 VAKANTIEREGELING 80

BIJLAGE 5 BUITENGEWOON VERLOF 82

BIJLAGE 5A EXTRA VRIJE TIJD VOOR OUDERE WERKNEMERS *(OVERGANGSREGELING)* 85

BIJLAGE 5B UITVOERINGSBEPALINGEN M.B.T. KLM VERLOFDAGEN 86

BIJLAGE 6 VOORZIENING IN VACATURES 88

BIJLAGE 7 BETALING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID 90

BIJLAGE 8 UITVOERINGSBEPALINGEN REGELINGEN DEELTIJD VOORAFGAAND AAN PENSIOEN (ART. 5.6) 94

BIJLAGE 9 VERVOER NAAR EN VAN HET WERK 97

BIJLAGE 10 "OVERBRUGGINGSREGELING DREIGENDE BOVENTALLIGHEID" 98

BIJLAGE 11 UNIFORMREGELING 100

BIJLAGE 12 VERGOEDINGSREGELING BIJ DIENSTREIZEN EN STATIONERINGEN BUITEN HET LAND VAN DE STANDPLAATS 102

BIJLAGE 13 DAGGELDEN 105

BIJLAGE 14 HOTELACCOMMODATIE 108

BIJLAGE 15 OVERTOLLIGHEIDSREGELING 109

BIJLAGE 16 VERGOEDING VOOR TIJDELIJKE WAARNEMING VAN EEN HO GERE FUNCTIE 118

BIJLAGE 17 REGELING CERTIFYING STAFF ENGINEERING & MAINTENANCE 119

BIJLAGE 17A TECHNISCHE AUTORISATIE – EN EXPERTISEVERGOEDING 122

BIJLAGE 18 SECOND HUB PAKKET TEWERKSTELLING IN FRANKRIJK 123

BIJLAGE 19 DUURZAAM INZETBAARHEIDSBUDGET EN STUDIEREGELING 127

BIJLAGE 20 CONSIGNERINGSREGELING 129

BIJLAGE 21 VERVALLEN 131

BIJLAGE 22 REGELINGEN M.B.T. WERKNEMERS IN HET MSG-SYSTEEM 132

BIJLAGE 23 GEDRAGSCODE PERIODIEK BERAAD KLM -WERKNEMERSORGANISATIES 140

BIJLAGE 24 UITZENDINGSREGELING 141

BIJLAGE 25 STAGE-OVEREENKOMSTEN EN -VERGOEDINGEN 167

BIJLAGE 26 LIJST OPERATIONELE FUNCTIES GROUND SERVICES EN CARGO 168

WETSTEKSTEN 171

BEHORENDE BIJ DE CAO 171

CONTROLEVOORSCHRIFTEN BIJ ZIEKTE 178

REGELING SANCTIEBELEID OVERTREDING CONTROLEVOORSCHRIFTEN 181

INDEX 182

PREAMBULE **GRONDSLAGEN PERSONEELBELEID**

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

   en

2. a. **CNV VAKMENSEN.nl**, gevestigd te Utrecht,

   b. **De UNIE**, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg,

   c. **FNV,** gevestigd te Utrecht,

   d. De **NEDERLANDSE VERENIGING VAN LUCHTVAART TECHNICI**, gevestigd te Schiphol-Oost, Gemeente Haarlemmermeer,

   e. De **VERENIGING VAN KLM PROFESSIONALS**, gevestigd te Schiphol-Oost, Gemeente Haarlemmermeer,

   elk verder aangeduid als "de werknemersorganisatie" en 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,

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 werknemers 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 garandeert, waarbij ernaar zal worden gestreefd dat de pensioenhoogte zo veel mogelijk in relatie staat tot de diensttijd en het actief inkomen alsmede dat koopkracht wordt behouden voor ingegane pensioenen;

De verwezenlijking van e.e.a. is uiteraard gebonden aan de beschikbare middelen en aan de middelen, die beschikbaar komen.

(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) bevorderen dat werknemers gezonder kunnen werken tot aan hun pensionering en/of toegerust zijn voor de arbeidsmarkt en dat KLM op een duurzaam houdbare wijze in staat is werkgelegenheid te bieden. Het duurzaam inzetbaar zijn, worden en blijven van werknemers is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever.

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 te samen met de Vakbond voor Nederlands Cabinepersoneel (VNC) 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:

HOOFDSTUK 1 DEFINITIES

Art. 1.1 - Arbeidsongeschiktheid

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

Art. 1.2 - Deeltijd

Een tewerkstelling krachtens arbeidsovereenkomst en op vrijwillige basis voor minder dan de normale wekelijkse arbeidsduur.

Daar waar bijzondere regels gelden voor deeltijd zijn deze opgenomen in de CAO.

Art. 1.3 - Deeltijdpercentage

Het gemiddeld per week te werken aantal uren, uitgedrukt in een percentage van de normale wekelijkse arbeidsduur.

Art 1.4 - Detachering

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

Art. 1.5 - Dienstvlucht

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

Art. 1.6 - Dienstreis

Een reis en verblijf in opdracht van de KLM buiten de standplaats van de werknemer, niet zijnde stationering, , tewerkstelling in Frankrijk, uitzending of detachering.

Een door de werknemer in de functie van chauffeur uitgevoerde dienstrit naar een bestemming buiten de standplaats valt niet onder het begrip dienstreis.

Art. 1.7 - Functie

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

Art. 1.8 - 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 man of vrouw met wie de werknemer een geregistreerd partnerschap dan wel een door de KLM erkend samenlevingsverband heeft.

Art. 1.9 - KLM-arts

Een door de KLM als zodanig aangewezen arts.

Art. 1.10 - Nederland

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

Art. 1.11 - Normale wekelijkse arbeidsduur

Een werkweek van 40 uren.

Art. 1.12 - Boventalligheid

Het vervallen van een of meer arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische redenen, reorganisatie of voortschrijdende technologische ontwikkelingen.

Art. 1.13 - Partner

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

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

Art. 1.14 - Pensioenfonds

Het Algemeen Pensioenfonds der KLM of een andere instantie, waarbij het beheer van de gelden, benodigd voor de aan de werknemer gedane pensioentoezeggingen, is ondergebracht.

Art. 1.15 - Salaris

Het salaris vastgesteld volgens de salarisregeling (resp. Bijlage 2, Bijlage 18 bij standplaats in Frankrijk (hoofdstuk 2 en 3), Bijlage 22 voor werknemers met standplaats in Nederland en Bijlage 24, Hoofdstuk 3 voor werknemers met standplaats buiten Nederland).

Art. 1.16 - Standplaats

De t.a.v. de werknemer door de KLM als zodanig aangewezen plaats.

Art. 1.17 - Stationering

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

Art. 1.18 - Uitzending

Wijziging van de standplaats in Nederland in een standplaats buiten Nederland - niet zijnde het land waarvan de werknemer de nationaliteit heeft - onder gelijktijdige uitschrijving als Nederlands ingezetene, alsmede de periode gedurende welke de standplaats buiten Nederland is gelegen.

Art. 1.19 – Tewerkstelling in Frankrijk

Wijziging van de standplaats in Nederland in een standplaats in Frankrijk onder gelijktijdige uitschrijving als Nederlands ingezetene in geval werknemer verhuist naar zijn standplaats in Frankrijk.

Art. 1.20 - Werknemer

Ieder die als lid van het grondpersoneel Nederland in dienst is van de KLM en is ingedeeld in een van de functiegroepen tot en met MSG 6, uitgezonderd vakantiewerkers en degenen die voor één of enkele dagen in dienst treden.

HOOFDSTUK II WERKINGSFEER

Art. 2.1 - Algemeen

(1) De Bijlagen van de CAO zijn deel van de CAO.

(2) De CAO geldt voor de werknemers als omschreven in art. 1.20.

(3) De CAO geldt niet gedurende non-activiteit anders dan bedoeld in de artt. 6.14 en 9.3. In dat geval geldt de eventueel tussen de werknemer en de KLM overeengekomen individuele regeling.

Art. 2.2 - Beperkte werkingssfeer

De KLM en de werknemersorganisaties kunnen, nadat hierover in overleg overeenstemming is bereikt, afwijken van de CAO

(1) in individuele gevallen en

(2) t.a.v. bepaalde groepen van werknemers.

Art. 2.3 - Hardheid

Indien naar de mening van de KLM of één of meer werknemersorganisaties toepassing van de CAO voor een individuele werknemer sociaal ongewenste gevolgen zou hebben, kunnen de KLM en de desbetreffende werknemersorganisatie(s) t.a.v. deze werknemer van de CAO afwijken, nadat zij hierover in overleg overeenstemming hebben bereikt. De KLM kan de andere werknemersorganisaties in het overleg dienaangaande betrekken.

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. Indien de internering enz. een rechtstreeks gevolg is van de dienstuitvoering, zal de KLM voor juridische bijstand zorg dragen.
Het bovenstaande geldt onverminderd art. 7:677 juncto 7:678 BW.

HOOFDSTUK III 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 23.

(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 de artt. 11.3.1, 11.4.1 en 12.1 niet in het overleg te brengen noch tot geschil te verklaren alvorens de procedure genoemd in de artt. 11.3, 11.4, 11.5 en 12.2 (Beroeps- en Klachtenregeling en beroep tegen disciplinaire maatregelen) 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 een werknemersorganisatie, het bekleden van een functie in een werknemersorganisatie of het optreden als lid van het ondernemingsraadbestel.

Art. 3.3 - Faciliteiten t.b.v. de werknemersorganisatie(s)

(1) Met inachtneming van de onderstaande voorwaarden zal, op verzoek van een werknemersorganisatie, aan werknemers die tijdens werktijd of op een roostervrije dag activiteiten in het kader van een werknemersorganisatie 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 300 per werknemersorganisatie 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 een werknemersorganisatie, 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 werknemersorganisatie(s) 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 een werknemersorganisatie - 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 een werknemersorganisatie dit wenst zal de KLM de door de werknemersorganisatie opgegeven contributies en/of premies van collectieve verzekeringen van het salaris van de leden/werknemers inhouden en aan de betreffende werknemersorganisatie afdragen. De werknemersorganisatie 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 berichtgeving wenselijk maakt.

De werknemersorganisaties zullen op bovenbedoelde aankondigingen en bekendmakingen vermelden welke personen 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 zullen 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 zoveel 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 benoemen 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 werknemersorganisatie(s) een geschil bestaat met betrekking tot een onderwerp, dat in de andere CAO('s) gelijk of gelijkwaardig is geregeld, zullen de KLM en de werknemersorganisatie(s) de bij de andere CAO('s) betrokken werknemersorganisatie(s) inlichten.

HOOFDSTUK IV VERPLICHTINGEN VAN DE KLM ALS PARTIJ

Art. 4.1 - Uitreiking CAO

De 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

(1) Bij de vervulling van vacatures zullen bij gelijke geschiktheid, dit ter beoordeling van de KLM, reeds in dienst zijnde personeelsleden voorrang genieten boven anderen.

(2) Indien een vacature niet wordt ingevuld door een reeds bij de KLM in dienst zijnde werknemer, worden de bij de KLM werkzame uitzendkrachten als eerste in de gelegenheid gesteld om te solliciteren.

(3) Overigens verbindt de KLM zich voor de uitvoering van haar beleid inzake vervulling van vacatures te handelen volgens Bijlage 6.

Ook werknemers die werkzaam zijn bij een 100% dochteronderneming van KLM met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en van wie de functie vervalt of dreigt te vervallen, worden bij de vacaturevervulling beschouwd als een reeds bij de KLM in dienst zijnde werknemer (status interne kandidaat). Voor de onderlinge prioriteitstelling wordt verwezen naar de Mobiliteitsafspraken, bijlage bij de CAO Protocol 2011 -2014 (AMS/GG/12.079) (staat op KLM Intranet Portal).

Art. 4.3 - Boventalligheid

(1) De KLM verbindt zich geen beslissing te nemen ter zake van boventalligheid met een collectief karakter dan na overleg met de werknemersorganisaties. Onverkort de wettelijke rechten van de Ondernemingsraad, zullen in eerste instantie de werknemersorganisaties als het adviesuitbrengend orgaan worden beschouwd.

(2) Met het oogmerk om gedwongen werkloosheid zo veel mogelijk te voorkomen, zal de KLM er naar streven om boventallige werknemers via bemiddeling zo veel mogelijk binnen de KLM-organisatie te herplaatsen, dan wel - indien dit niet mogelijk blijkt te zijn - buiten de KLM-organisatie.
Indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven, zullen de KLM en de werknemersorganisaties ook andere mogelijkheden nagaan om onvrijwillige, collectieve dienstbeëindiging te voorkomen, e.e.a. met inachtneming van punt III van de preambule van de CAO.

(3) De KLM bepaalt welke functies komen te vervallen. De KLM wijst vervolgens de werknemers aan die boventallig zijn, waarbij rekening zal worden gehouden met diensttijd, leeftijd, de mogelijkheid van plaatsing elders binnen de KLM-organisatie, bijzondere kennis of bekwaamheden van de werknemer en sociale omstandigheden.
Met voorstellen van de werknemersorganisaties zal ernstig rekening worden gehouden.

(4) In geval van boventalligheid met een collectief karakter zullen de KLM en de werknemersorganisaties bezien op welke wijze het boventalligheidsproces gezamenlijk zal worden begeleid.

(5) T.a.v. een boventallige werknemer die op het moment van boventalligheidsverklaring langer dan 2 maanden in actieve dienst is, gelden de voorzieningen van Bijlage 15 tenzij daarvan bij Sociaal Plan Grond 2020 wordt afgeweken.

(6) De transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW wordt geacht te zijn inbegrepen in de voorzieningen/vergoedingen van Bijlage 15 (geen cumulatie van transitievergoeding en de voorzieningen in Bijlage 15) en in de beëindigingsvergoeding van het Sociaal Plan Grond 2020.

(7) Uitgezonden werknemers zullen daartoe eerst (eventueel fictief) worden teruggeplaatst naar Nederland.

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.

(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 met die organisatie(s), waarmee een georganiseerd arbeidsconflict bestaat.

(3) De KLM verbindt zich geen extra of afwijkende werkzaamheden te doen verrichten, die arbeidsconflicten bij andere werkgevers 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

(1) De KLM verbindt zich slechts over te gaan tot het tewerkstellen in Nederland van arbeidskrachten van derden, indien en voor zover dit in het belang van de bedrijfsvoering noodzakelijk is.

(2) Alvorens tot tewerkstelling wordt overgegaan zal overleg plaatshebben met de belanghebbende groepscommissie(s), indien het belang van de tewerkstelling dit met zich meebrengt.
Overleg is steeds vereist, indien er sprake is van tewerkstelling van een of meer groepen van arbeidskrachten voor een periode langer dan 14 dagen.

De bedoeling van dit artikel is te voorkomen, dat vacatures blijvend worden vervuld door arbeidskrachten van derden en dat gebruik wordt gemaakt van z.g. "koppelbazen", tenzij dit beslist onvermijdelijk is, in welk geval de instemming van de belanghebbende groepscommissie(s) is vereist. Met arbeidskrachten van derden worden ook uitzendkrachten bedoeld.

HOOFDSTUK V 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.

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. Voor de berekening van de diensttijd voor toepassing van het afspiegelingsbeginsel kan niet van de wet worden afgeweken.

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 boventalligheid of arbeidsongeschiktheid werd beëindigd.

3. werknemers die, alvorens zij in dienst treden bij de KLM, werkzaam zijn geweest bij een 100% dochteronderneming van de KLM met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en die als gevolg van het vervallen van hun functie bij de dochteronderneming, aansluitend bij KLM in dienst zijn getreden, ten behoeve van de ontslagvergoeding in geval van gedwongen ontslag als gevolg van economische omstandigheden mits de werknemer bij het gedwongen ontslag bij de dochteronderneming geen beëindigingsvergoeding in overeenstemming met het aantal dienstjaren heeft ontvangen.

   Voor het bepalen van de diensttijd ten behoeve van afspiegeling, geldt dat KLM de wet- en regelgeving volgt.

   Als er op grond van wet- en regelgeving sprake is van opvolgend werkgeverschap, wordt de relevante diensttijd bij een derde/dochteronderneming meegenomen in het kader van afspiegeling. In alle andere situaties niet.

Afwijkingen als bedoeld onder de punten 1 tot en met 3, worden vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.

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 wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd - met inachtneming van een proeftijd van 2 maanden voor contracten langer dan 6 maanden - aangegaan met in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties vast te stellen groepen van werknemers voor een daarvoor vast te stellen periode. Dit overleg behoeft niet plaats te vinden t.a.v. een arbeidsovereenkomst voor 1 jaar of korter.

b. Op een arbeidsovereenkomst voor 1 jaar of korter zijn de artt. 4.3.2 t/m 4.3.5, 5.3.1, 5.4.1, 5.5, 6.14.3, 8.1.2 (1e alinea), 9.1.3, 9.3, 9.9, en 10.11 alsmede de Bijlagen 4 (punt 6), 15 en 19 niet van toepassing.

(3) Gedurende de periode van 1 oktober 2019 tot en met 31 december 2023 kan KLM een arbeidsovereenkomst voor de duur van 5 jaar aanbieden (dat betekent dat 31 december 2023 de laatste dag is waarop KLM een kandidaat een 5-jaarscontract kan aanbieden met een beoogde startdatum gelegen in 2024) voor operationele functies bij Ground Services en Cargo zoals opgenomen in Bijlage 26. Voor het sluiten van voornoemd contract is geen overleg met werknemersorganisaties vereist zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel. Bijlage 6 punt 2 van deze cao is niet van toepassing op de hiervoor genoemde werknemers in operationele functies in Ground Services en

Cargo.

KLM zal met werknemers in dienst gekomen vanaf 1 oktober 2023 op een 5 jaarscontract minimaal 1 jaar na aanvang van het dienstverband een gesprek agenderen, waarin KLM zal aangeven of de werknemer kan doorstromen naar een contract voor onbepaalde tijd in dezelfde functie. Met de werknemers met een 5 jaarscontract die voor 1 oktober 2023 in dienst zijn gekomen, zal dit gesprek uiterlijk op 1 oktober 2024 plaatsvinden. Werknemers kunnen doorstromen naar een contract voor onbepaalde tijd bij goed functioneren en op basis van de behoefte van KLM. Deze behoefte bedraagt op het moment van het sluiten van de cao minimaal 500 FTE bij Ground Services onder de vleugel. Indien de behoefte significant wijzigt, treden partijen in overleg. KLM verwacht dat de focus van de werknemer blijft liggen op perspectief, ontwikkeling en eigenaarschap net zoals dit bij het sluiten van de cao bij 5 jaarscontracten het geval is.

Voor werknemers die een BBL contract hebben gehad en nog op een tijdelijk contract werkzaam zijn, zal hetzelfde proces worden gevolgd. Zij zullen bij afloop van het huidige contract bij goed functioneren en behoefte van KLM doorstromen naar een contract voor onbepaalde tijd.

(4) In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt dat detacherings- en uitzendovereenkomsten (als bedoeld in artikel 7:690 BW) die voorafgaan aan de indiensttreding bij KLM niet meetellen in de keten van opvolgende arbeidsovereenkomsten.

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 - op de AOW-ingangsdatum, onderscheidenlijk de datum waarop de werknemer vrijwillig met vervroegd pensioen gaat overeenkomstig het op hem van toepassing zijnde reglement van het Pensioenfonds.
Indien zich bijzondere omstandigheden voordoen, kan de KLM na overleg met de werknemer een door deze gewenste vervroegde ingangsdatum tot een later tijdstip uitstellen. Deze uitstelperiodes zullen zo beperkt mogelijk worden gehouden.

Een werknemer die voor vrijwillige vervroegde pensionering in aanmerking wenst te komen, doet daarvan mededeling (d.m.v. een daartoe strekkend formulier) op zijn vroegst 9 maanden maar ten minste 6 maanden voordat hij deze wil laten ingaan (op de 1e van een maand). Deze mededeling kan niet worden herroepen.

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

Art. 5.5 - Herplaatsing

(1) De KLM verbindt zich de werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid zijn eigen functie naar verwachting blijvend niet meer kan uitoefenen, zo mogelijk - dit ter beoordeling van de KLM - een andere functie aan te bieden, waarbij rekening zal worden gehouden met zijn geschiktheid en opleiding. De werknemer is gehouden actief mee te werken aan het reïntegratieproces. Tevens is hij gehouden de noodzakelijke opleiding en/of training te volgen die bijdraagt aan zijn inzetbaarheid.

(2) De KLM verbindt zich de (ex-)werknemer, aan wie invaliditeitspensioen vanwege het Pensioenfonds is toegekend, indien dit invaliditeitspensioen wegens vermindering van de graad van arbeidsongeschiktheid wordt verminderd, een functie aan te bieden, waarbij rekening zal worden gehouden met zijn geschiktheid en opleiding en waarbij herplaatsing in zijn oude functie bij voorkeur zal worden overwogen, e.e.a. tenzij dit in overleg met de werknemersorganisaties redelijkerwijs niet mogelijk blijkt.

Onder invaliditeitspensioen wordt verstaan het invaliditeitspensioen, waarop aanspraak zou hebben bestaan indien geen WAO bestond.

(3) De KLM verbindt zich de werknemer die wegens gebreken aan het uiterlijk naar haar oordeel niet meer geschikt is voor zijn functie, een andere functie aan te bieden, waarbij rekening zal worden gehouden met zijn geschiktheid en opleiding.

(4) De KLM verbindt zich de werknemer die niet of niet meer kan voldoen aan de bekwaamheidseisen voor zijn functie zo mogelijk - dit ter beoordeling van de KLM - een andere functie aan te bieden, waarbij rekening zal worden gehouden met zijn geschiktheid en opleiding.

Dit artikel is bedoeld voor werknemers, die buiten eigen toedoen niet meer voldoen aan de eisen voor de functie.

Art. 5.6 - Deeltijd en deeltijdpensioen

(1) Deeltijd

De KLM zal een verzoek van de werknemer tot wijziging van de arbeidsduur beoordelen met inachtneming van art. 2 WFW (Wet Flexibel Werken). Een verzoek van de werknemer tot vermeerdering van de arbeidsduur wordt slechts toegewezen, indien de lokale bedrijfsbelangen zich daartegen niet verzetten, zulks geheel ter beoordeling van de KLM.
Tot het al dan niet honoreren van deeltijd is bevoegd het Hoofd van de Afdeling, tenzij het een Hoofd van een Afdeling zelf betreft, in welk geval de chef van betrokkene bevoegd is.

Eventueel met de groepscommissie gemaakte afspraken over termijnen voor een hernieuwde deeltijdaanvraag kunnen - in afwijking van de WAA - in acht worden genomen, mits de bedrijfsvoering zulks naar het oordeel van de KLM toelaat.

(2) 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 de normale wekelijkse arbeidsduur dat de werknemer niet meer werkt. Voor de werknemer op wie het reglement van het Pensioenfonds 2006 van toepassing is, kan het deeltijdpensioen op zijn vroegst ingaan op de eerste van de maand, waarin de 55-ste verjaardag van de werknemer valt. Een werknemer die voor deze vervroegde pensionering in aanmerking wenst te komen, doet dit verzoek op zijn vroegst 9 maanden maar ten minste 6 maanden voor 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 de normale wekelijkse arbeidsduur niet overschrijden.

(3) Regelingen deeltijd voorafgaand aan pensioen

1. Deeltijd voorafgaand aan pensioen: De werknemer kan vanaf 10 jaar voorafgaande aan de op hem van toepassing zijnde AOW-leeftijd, gebruik maken van de Regeling 'deeltijd voorafgaand aan pensioen'.

   Indien de AOW-leeftijd niet vaststaat, dan geldt de laatst bekende AOW-leeftijd (momenteel v.a. 2022: 67 jaar en 3 maanden).

   Indien voor de vermindering van het tewerkstellingspercentage binnen de regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen deeltijdpensioen wordt opgenomen, wordt de pensioenopbouw voortgezet op basis van het tewerkstellingspercentage volgens de deeltijd voorafgaand pensioenregeling.

2. Tijdelijke regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen: In het kader van Perform 2020 is daarnaast een tijdelijke Regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen van toepassing voor werknemers die 60 jaar of ouder zijn op 1 januari 2019. Deze tijdelijke regeling kan maximaal 3 jaar voorafgaand aan pensionering worden genoten. Voor werknemers die voor deze tijdelijke regeling kiezen, vervalt het recht op Extra vrije tijd oudere werknemers (Bijlage 5A) en de eventuele extra ER-dagen (Protocol cao 2016-2017, VII, punt 4 en Bijlage 3D V.(3).a.).

   Werknemers die vallen onder de cao voor KLM Grondpersoneel, die per 1 januari 2019 60 jaar of ouder zijn en op 1 januari 2020 nog geen deelnemer van de 80/90/100-regeling zijn, kunnen op of na 1 januari 2020 tot 1 januari 2021 instappen in en gedurende 5 jaar (in plaats van de huidige 3 jaar), gebruik maken van de tijdelijke regeling "deeltijd voorafgaand aan pensioen". Met ingang van 1 januari 2021 (tot 1 januari 2024) kan enkel nog worden gekozen voor de permanente regeling "deeltijd voorafgaand aan pensioen". In plaats van de tijdelijke regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen is de tijdelijke "regeling vervroegde uittreding" opgesteld.

   KLM herintroduceert de Tijdelijke regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen per 1 januari 2024 voor werknemers die op 1 januari 2024 60 jaar of ouder zijn. De regeling kan worden genoten maximaal 5 jaar voorafgaand aan (vervroegde) pensionering. De laatste 3 jaar kan in plaats van deze Tijdelijke regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen gebruik worden gemaakt van de Tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden, TRVU (zolang de RVU fiscaal wordt ge-

faciliteerd). De TRVU regeling staat open van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.

Aan werknemers die deelnemen, wordt geen Extra vrije tijd voor oudere werknemers (Bijlage 5a) toegekend. Deze dagen worden geacht te zijn opgenomen. Ook vervalt het recht op de extra ER-factor.

De uitwerking en voorwaarden van beide regelingen (in punt 1 en 2) zijn opgenomen in Bijlage 8.

3. Tijdelijke afbouwcombinatie: Met ingang van 15 februari 2024 is het mogelijk voor werknemers in functies met bepaalde verzwarende omstandigheden door KLM vastgesteld, deel te nemen aan de regeling Tijdelijke afbouwcombinatie.

   De Tijdelijke afbouwcombinatie bestaat uit:
   Fase 1: De mogelijkheid om vanaf 8 jaar voor AOW-datum gebruik te maken van de Tijdelijke regeling voorafgaand aan pensioen (met dien verstande dat hiervoor niet geldt dat de werknemer op 1 januari 2024 60 jaar of ouder dient te zijn, maar uitsluitend dat de werknemer maximaal 8 jaar voor AOW datum gebruik kan maken van de Tijdelijke regeling voorafgaand aan pensioen).
   Fase 2: Daarnaast kan werknemer vanaf 3 jaar voor AOW-datum gebruik maken van de Tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden (zie artikel 5.7).

Art. 5.7 – Tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden

De werknemer kan op grond van de Tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden maximaal 3 jaar voor AOW-ingangsdatum uit dienst treden. Deze tijdelijke maatregel staat open voor de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- De werknemer heeft een contract voor onbepaalde tijd
- De werknemer is in de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 tenminste 6 maanden en maximaal 36 maanden (naar boven afgerond) van de voor hem geldende AOW-leeftijd verwijderd.
- De werknemer maakt geen gebruik van de tijdelijke regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen (80-90-100 regeling)
- De arbeidsovereenkomst is niet reeds opgezegd door de werknemer en KLM was niet voornemens om de arbeidsovereenkomst met de werknemer om andere redenen (o.a. functioneren) te beëindigen.
- De tijdelijke regeling om maximaal 36 maanden voor de AOW-ingangsdatum uit dienst te treden gaat uit van wederzijdse vrijwilligheid. Nadat de werknemer zich heeft aangemeld voor de regeling bepaalt KLM (leidinggevende) of de aanvraag wordt toegekend.
- Uitgangspunt is dat KLM instemt met deze aanvragen, tenzij de bedrijfsvoering dit aantoonbaar niet toelaat.
- De werknemer wiens aanvraag wordt goedgekeurd ontvangt van KLM een aanbod ter beëindiging van het dienstverband. Ter compensatie ontvangt de werknemer een eenmalige bruto vergoeding ter hoogte van € 1.767 bruto per maand voor elke maand dat hij eerder stopt met werken (aantal maanden wordt naar boven afgerond) voor maximaal 36 maanden. De vergoeding wordt naar verhouding van het contractpercentage vastgesteld. NB: het bedrag van € 1.767 bruto is gebaseerd op 2020. In de jaren 2021 t/m 2025 zal jaarlijks het bedrag worden herijkt op basis van wettelijke regels volgend uit het pensioenakkoord 2019. In 2021 is het € 1.847 bruto per maand, in 2022 € 1.874 per maand en in 2023 €2.037 per maand. Het herijkte bedrag vormt de basis voor de berekening van de eenmalige vergoeding.
  Vanaf 1 juli 2024 kan de werknemer ervoor kiezen de RVU-betaling maandelijks te laten plaatsvinden in plaats van een eenmalige betaling. Bij overlijden van de werknemer wordt het restantbedrag ineens uitbetaald aan de nabestaanden.

Met de introductie van de Tijdelijke regeling vervroegd uittreden per 1 januari 2021 verviel de de Tijdelijke regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen. Werknemers die reeds hadden gekozen voor (toekomstige) deelname aan de Tijdelijke regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen konden wel gebruik blijven maken van de regeling.
Bij de herintroductie van de Tijdelijke regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen op 1 januari 2024 wordt het mogelijk na de Tijdelijke regeling voorafgaand aan pensioen ook gebruik te maken van de Tijdelijke regeling vervroegd uittreden.

Tijdelijke afbouwcombinatie
Met ingang van 15 februari 2024 is het mogelijk voor werknemers in functies met bepaalde verzwarende omstandigheden door KLM vastgesteld, deel te nemen aan de regeling Tijdelijke afbouwcombinatie.

KLM en werknemersorganisaties voeren nog nader overleg over de criteria voor de vaststelling van de definitieve functies die in aanmerking komen voor deze regeling.

Deze Tijdelijke afbouwcombinatie bestaat uit fase 1 (zie art. 5.6) en fase 2 In fase 2 zal KLM aan de werknemer die gebruik maakt van de Tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden in de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt een eenmalige uitkering beschikbaar stellen gelijk aan het bedrag dat KLM gedurende de TRVU periode niet heeft uitgekeerd aan werkgever pensioenpremies, met een maximum van € 19.737 bruto (bruto, niet geïndexeerd, te weten: € 30.000 minus € 10.263 RVU-heffing). Dit geldt voor de werknemers (die vallen onder de Tijdelijke afbouwcombinatie) die met ingang van 1 januari 2024 of later gebruik maken van de TRVU (oftewel: TRVU gaat op 1 januari 2024 in of later). De RVU betaling zoals overeengekomen in het Sociaal Plan Grond voor vaststellingsover-eenkomsten getekend in juli 2024 zal maandelijks plaatsvinden. Bij overlijden van de werknemer wordt het restantbedrag ineens uitbetaald aan de nabestaanden.

Art. 5.8 - Werken na AOW-ingangsdatum

Met ingang van 1 september 2024 kan werknemer na zijn AOW-leeftijd in de laatst door hem bij KLM vervulde functie werken op basis van maximaal 4 opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor de duur van telkens maximaal 1 jaar.

KLM bepaalt of werknemer voor het werken na AOW-leeftijd in aanmerking komt, waarbij, wat betreft de door werknemer laatst vervulde functie, tenminste sprake moet zijn van een naar het oordeel van KLM moeilijk vervulbare vacature en/of van zeer beperkte mogelijkheden voor het (tijdig) opleiden van een opvolger.

Het aandeel werknemers boven de AOW-leeftijd op een afdeling/binnen een team wordt niet groter dan 30%, tenzij een afdeling/team uit minder dan 3 personen bestaat.

Het tewerkstellingspercentage zal niet hoger zijn dan het laatste percentage waarin werknemer voor zijn AOW-leeftijd werkzaam was.

De arbeidsvoorwaarden, waaronder het salaris, zijn gelijk aan de arbeidsvoorwaarden voorafgaand aan pensionering uitgezonderd de navolgende cao bepalingen: hoofdstuk 4 m.u.v. art. 4.1 en 4.4., hoofd-stuk 5 m.u.v. art. 5:1, 5.8, art. 9.3, art. 9.6, art. 10.8, art. 10.10, art. 10.12, art. 10.18, Bijlage 2 I (3), Bijlage 6, Bijlage 7, Bijlage 8, Bijlage 10, Bijlage 15 en het Sociaal Plan.
Voor de toekenning van een jubileumuitkering (10.14 CAO) wordt de periode tussen het einde van het laatste dienstverband voor de AOW-leeftijd en de aanvang van het dienstverband na AOW-leeftijd niet in aanmerking genomen.

HOOFDSTUK VI 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 privébelangen 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 zijn werknemersorganisatie 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 (incl. pauzetijd) en wanneer hij het door de KLM voorgeschreven uniform draagt, alcohol en/of drugs, in welke vorm dan ook, in bezit te hebben of te gebruiken dan wel onder invloed te verkeren van alcohol of drugs.

Het bezit van alcoholische dranken in onaangebroken verpakking is wel toegestaan, indien er kennelijk geen bedoeling bestaat deze ter plaatse te nuttigen (b.v. als cadeau of als taxfree aankoop).
Het gebruik van medicijnen is toegestaan, tenzij deze invloed kunnen hebben op het prestatievermogen. Indien het door een arts voorgeschreven medicijnen betreft, bepaalt de KLM - op advies van een KLM-arts - in hoeverre de werknemer zijn werkzaamheden mag uitoefenen.

(2) Het is de werknemer verboden alcohol te gebruiken binnen 6 uur vóór zijn dienst als chauffeur; overmatig gebruik is verboden binnen 12 uur.

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 zijnde 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 zijn, waarvan het redelijk wordt geacht 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 zo mogelijk binnen 24 uur na het gebeurde heeft gemeld bij de Secretaris van de Schadecommissie (buiten Nederland: het Hoofd van de Vestiging);

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 voor zover bij het toekennen van een vergoeding voor het gebruik van de auto de vergoeding van schade niet uitdrukkelijk door de KLM is beperkt.

c. Voor noodzakelijke aanschaffing van zaken in verband met tijdens dienstuitvoering buiten de standplaats (ev. 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) <u>Van werknemer tegenover KLM</u>

De werknemer is niet aansprakelijk voor schade 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.

Indien een werknemer als chauffeur in dienst van de KLM in een gerechtelijke procedure wordt betrokken i.v.m. een aanrijding waarbij hij in zijn functie betrokken is geweest, zal de KLM voor juridische bijstand zorg dragen.

Art. 6.6 - Personeelsgegevens

De werknemer is gehouden de KLM onverwijld in kennis te stellen van elke wijziging van zijn burgerlijke staat, gezinssamenstelling, huisadres, 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. 1.8.e en het hebben ingediend van een aanvrage 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, 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 zichtbaar te dragen, indien de KLM dit voor bepaalde terreinen en gebouwen voorschrijft.
Bij vermissing dient de werknemer zich van een nieuwe legitimatiekaart 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.

Art. 6.9 - Dienst- en uniformkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen

(1) 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 wordt nader geregeld in Bijlage 11 en het Uniformvoorschrift.

(2) De werknemer is verplicht de door de KLM aan hem ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen op de voorgeschreven wijze te dragen en te onderhouden.

Onder persoonlijke beschermingsmiddelen wordt in ieder geval verstaan beschermende kleding en hoofdbedekking, veiligheidsbrillen, gehoorbeschermers, adembeschermingsapparaten, veiligheidshelmen en veiligheidsschoenen.

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

(1) De werknemer is gehouden de werkzaamheden, welke behoren tot zijn functie, naar beste vermogen te verrichten. Een werknemer kan binnen een dienst op verschillende locaties worden ingezet, ook in die situaties waarin geen sprake is van overcapaciteit.

(2) De werknemer is gehouden, indien het bedrijfsbelang dat eist, ook andere werkzaamheden te verrichten dan die welke tot zijn functie behoren, indien dit - gelet op de omstandigheden - in redelijkheid van hem kan worden verlangd. Indien de verrichting van dergelijke werkzaamheden noodzakelijk is gedurende een aaneengesloten periode van langer dan twee keer 3 maanden, zal de KLM hierover met de werknemersorganisaties overleg voeren. De betaling van ploegentoeslag in het geval van het verrichten van andere werkzaamheden is geregeld in artikel 10.2.

Voor de bijbehorende procedures voor de invulling van andere werkzaamheden, anders dan in incidentele gevallen en voor korte tijd, gelden de Mobiliteitsafspraken CAO 2012 (staat op KLM Intranet Portal).

Art. 6.13 - Medisch onderzoek

(1) De werknemer is gehouden zich te onderwerpen aan een medisch onderzoek door een door de KLM aan te wijzen arts, wanneer de KLM zulks gewenst acht.

(2) De KLM is gehouden de werknemer, die zich overeenkomstig punt 1 aan een medisch onderzoek heeft onderworpen, zo mogelijk binnen 10 dagen na het onderzoek, van medische zijde in te lichten of te doen inlichten omtrent de bevindingen, indien deze daartoe aanleiding geven.

(3) Indien de werknemer niet kan instemmen met de uitslag van een medisch onderzoek en deze uitslag van invloed is op zijn dienstbetrekking bij de KLM, heeft hij het recht binnen 2 weken, nadat hij kennis heeft gekregen van de uitslag, om een nieuw onderzoek te verzoeken.
Het recht op een nieuw onderzoek geldt niet ingeval het onderzoek betrekking heeft op de verhindering van de werknemer zijn werkzaamheden te verrichten, zoals bedoeld in art. 7:629 lid 1 BW. Voorts is geen nieuw onderzoek mogelijk wanneer de werknemer gebruik kan maken van een beroepsmogelijkheid ingevolge de ZW/WAO.

(4) Na een zodanig verzoek zal zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 4 weken, een commissie worden geformeerd bestaande uit 3 artsen, t.w. 1 aangewezen door de KLM, 1 aangewezen door de werknemer en 1 door deze beide artsen.
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, met uitzondering van het geval waarin op verzoek van de werknemer een deskundigenonderzoek als bedoeld in art. 7:629 a BW plaatsvindt.

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 artt. 6.2, 6.9, 6.12, 9.1, 9.2, 9.7, 10.1, 10.3, 10.4, 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 laatstgenoten KLM-salaris, mits de werknemer zijn rechten jegens de overheid geldend heeft gemaakt.

b. Gedurende de non-activiteit zijn de artt. 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 op grond van art. 13.2 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, Vrijwillige 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 de KLM schriftelijk aan de KLM te melden.

(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 bij de KLM (buiten Nederland: de service manager). Hiervoor zal een ontvangstbewijs worden afgegeven.

Inleveren van gevonden voorwerpen dient te gebeuren volgens de op de betreffende afdeling geldende procedures.

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 arbeidsongeschiktheid 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 de bedoelde regeling zijn neergelegd.

Art. 6.20 - Subsidieregelingen

Indien de KLM gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds, kan de aanvraag via de Stichting Sectorfonds Luchtvaart lopen. In dat geval verstrekt de KLM per aanvraag een bijdrage aan het Sectorfonds Luchtvaart teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke co-financiering.

HOODFSTUK VII PLAATS VAN DE WERKZAAMHEDEN

Art. 7.1 - Standplaats binnen Nederland

(1) De standplaats van de werknemer kan overal binnen Nederland gelegen zijn.

(2) De KLM kan de standplaats van de werknemer binnen Nederland wijzigen, waarbij met ernstige bezwaren van de werknemer zo veel mogelijk rekening zal worden gehouden.

Art. 7.2 - Stationering

(1) De meerderjarige werknemer is gehouden, zo de KLM hem dit opdraagt, tijdelijk en zonder dat de standplaats wordt gewijzigd, zijn werkzaamheden in of vanuit een plaats buiten het land van zijn standplaats te verrichten, met dien verstande dat de werknemer niet tot een dergelijke tewerkstelling voor een ononderbroken periode van langer dan 4 maanden en in totaal niet langer dan 6 maanden per periode van 12 maanden zal worden verplicht.
Met ernstige bezwaren van de werknemer zal zo veel mogelijk rekening worden gehouden.

(2) Gedurende een stationering gelden voor de werknemer de Bijlagen 12, 13 en 14.

Art. 7.3 - Uitzending

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

(2) Gedurende de uitzending zijn de artt. 4.4, 5.6, 6.19, 8.1, 8.2, 9.1.3 en 4, 9.3, 9.7, 9.9, 10.1.3, 10.2 (behalve 10.2.2 en 10.2.4), 10.3, 10.4, 10.7 en 10.13, alsmede de Bijlagen 2 t/m 4, 9, 12 (punten 1b, 5, 7 en 9), 18, 20 en 22 (punten II, III en IV, behalve II.(5)) niet van toepassing.

(3) Gedurende de uitzending geldt voor de werknemer Bijlage 24, tenzij in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties anders wordt overeengekomen.

Art. 7.4 - Detachering

De KLM kan, nadat over de aard der werkzaamheden en de voor de werknemer geldende voorwaarden in overleg met de werknemersorganisatie(s) overeenstemming is bereikt, waarbij van de CAO kan worden afgeweken, de werknemer, indien hij hiermee instemt, detacheren, met dien verstande dat de KLM en de werknemersorganisaties kunnen overeenkomen, dat voor bepaalde gevallen de instemming van de werknemer niet is vereist.

De instemming van de werknemer is voorts niet vereist bij een detachering binnen de KLM-groep voor de maximale periode van één jaar. Voor de bijbehorende procedures voor de detachering, gelden de Mobiliteitsafspraken CAO 2012 (staat op KLM Intranet Portal).

Art. 7.5 – Tewerkstelling in Frankrijk

(1) Tewerkstelling in Frankrijk zal plaatsvinden op basis van vrijwilligheid, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is bepaald.

(2) Gedurende de tewerkstelling zijn de artt. 4.4, 5.6, 8.1, 8.2 (2), 8.3, 9.1.4, 9.3, 9.7, 9.9, 10.1.3, 10.2, 10.3, 10.4, 10.13, 10.15 en 10.16 alsmede de Bijlagen 2 t/m 4 (punten (1) met uitzondering van de 3e alinea en (4)), 5B, 9, 12 (punten 1b, 5, 7 en 9), 13 (in verband met commuterverkeer tussen Nederland en Frankrijk vice versa), 20, 22 (punten IV) en 24 niet van toepassing.

(3) Gedurende de tewerkstelling in Frankrijk geldt met inachtneming van lid 2 voor de werknemer Bijlage 18 als aanvulling op de CAO, tenzij in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties anders wordt overeengekomen.

HOOFSTUK VIII WERK- EN RUSTTIJDEN

Art. 8.1 - Werktijden

(1) De werknemer is gehouden zijn werkzaamheden te verrichten gedurende de voor hem vastgestelde werktijden.
Indien een werknemer van 55 jaar of ouder moet overgaan naar een vast dienstrooster in ploegendienst, waarvoor ingevolge Bijlage 3D een vergoeding wordt toegekend, zal met zwaarwichtige bezwaren van de werknemer, verband houdende met sociale en/of medische indicaties, zo veel mogelijk rekening worden gehouden.

(2) Bij het vaststellen van deze werktijden wordt uitgegaan van een 5-daagse werkweek, die uit 40 werkuren bestaat. Voor de werknemer in deeltijd wordt het gemiddeld aantal werkuren per week berekend naar rato van het deeltijdpercentage.
Hierbij zullen de veiligheid, de in het huidige maatschappelijke bestel bestaande sociale eisen en een efficiënte tewerkstelling van de werknemer voorop staan.

Art. 8.2 - Arbeid buiten de vastgestelde werktijden

(1) De werknemer is tevens gehouden zijn werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden, indien de KLM dit van hem verlangt of dit ter redelijke uitvoering van een tot zijn functie behorende taak noodzakelijk is.
Met ernstige bezwaren van de werknemer zal zo veel mogelijk rekening worden gehouden.

(2) De werknemer, die ten minste 5 jaar onafgebroken werkzaam is geweest in een vast dienstrooster in ploegendienst waarvoor ingevolge Bijlage 3D een vergoeding wordt toegekend, kan vanaf 9 jaar voorafgaand aan de pensioeningangsdatum op 65-jarige leeftijd niet meer worden verplicht tot het verrichten van z.g. overwerk.

Art. 8.3 - Rusttijden

De voor de werknemer geldende rusttijd tussen twee diensten is geregeld in Bijlage 3A resp. Bijlage 3D.

HOOFDSTUK IX VAKANTIE EN VERLOF

Art. 9.1 - Vakantie

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

(2) Met het seizoengevoelig karakter van het bedrijf en de wensen van de werknemer met betrekking 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 de Bijlagen 4 en 22.

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 5.

(2) Werknemers boven een bepaalde leeftijd hebben recht op extra vrije tijd zoals geregeld in Bijlage 5A.

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 aaneengesloten 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.

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

(2) Gedurende non-activiteit zijn de artt. 6.2, 6.9, 6.12, 6.19, 8.1, 9.1, 9.2, 9.7, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.8, 10.13 en 10.15, alsmede de Bijlagen 2 t/m 5A, 7, 9, 11 en 15 t/m 22 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 lidmaatschap van het Pensioenfonds 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.

(3) In afwijking op het voorgaande blijven bij non-activiteit tot en met 30 dagen eventuele aanvullende verzekeringen alsmede de voorzieningen als bedoeld in art. 10.10 en Bijlage 9 (2) doorlopen en worden de bijdragen op reguliere wijze berekend resp. ingehouden op het salaris van werknemer in de maand na de non-activiteit.

Indien in een kalenderjaar bij uitzondering meer dan eenmaal non-activiteit wordt verleend, is punt 3 eveneens van toepassing vanaf het moment dat het totaal van de non-activiteitsperioden 30 dagen overschrijdt.

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 - Vorming jeugdige werknemers

(1) Werknemers jonger dan 18 jaar, die ingevolge de Leerplichtwet niet partieel leerplichtig zijn, kunnen op hun verzoek in de gelegenheid worden gesteld om met behoud van salaris gedurende ten hoogste 1 hele of 2 halve werkdagen per week aanvullend vormend onderwijs te volgen. T.a.v. werknemers die van die gelegenheid gebruik maken, is art. 9.7 niet van toepassing.

(2) Voor werknemers die ingevolge de Leerplichtwet partieel leerplichtig zijn en aan die leerplicht gevolg geven, geldt

a. een wekelijkse arbeidsduur, die gelijk is aan het aantal werkdagen per week dat resteert na aftrek van het aantal leerplichtige dagen;

b. aanspraak op een salaris resp. een vakantieduur, waarvan de hoogte resp. de duur in evenredige verhouding staat tot het salaris resp. de vakantierechten bij een normale wekelijkse arbeidsduur.

Op de dagen waarop bovengenoemde werknemers van de onderwijsinstelling vakantie genieten, kunnen zij niet worden verplicht in de KLM werkzaam te zijn, doch op hun verzoek zullen zij tewerkgesteld worden.

Art. 9.6 - Vrije tijd bij pensionering

De werknemer is gehouden - en de KLM zal hem daartoe in de gelegenheid stellen - de vrije tijd waarop hij nog recht heeft, op te nemen vóór de pensioendatum.

Art. 9.7 - Extra vrije dagen

(1) a. De werknemer in dagdienst heeft per kalenderjaar recht op 5 extra vrije dagen met behoud van salaris. De werknemer in wisseldienst heeft per kalenderjaar recht op 7 extra vrije dagen.

Een werknemer in dagdienst is een werknemer op wie Bijlage 3D niet van toepassing is.

b. De toe te kennen extra vrije dagen worden in het betreffende kalenderjaar naar evenredigheid (naar boven afgerond op hele uren) berekend in geval van indiensttreding, einde dienstverband, non-activiteit uit hoofde van de artt. 6.14.2 en 9.3.2 en beëindiging van het aanvullend vormend onderwijs zoals bedoeld in art. 9.5.1.

c. Voor werknemers in deeltijd worden de toe te kennen extra vrije dagen berekend naar rato van het deeltijdpercentage. De extra vrije dagen voor werknemers in deeltijd worden uitgedrukt in werkuren, waarbij gedeelten van uren naar boven worden afgerond op hele uren.

(2) De extra vrije dagen worden toegevoegd aan het saldo KLM verlof. Uitvoeringsregels voor KLM verlof zijn vastgelegd in Bijlage 5B.

Art. 9.8 - Categorieën verlof

(1) Er zijn twee categorieën verlof: medewerkersverlof (MV) en KLM verlof (KV) .

(2) In de categorie KLM verlof valt: vervangende vrije tijd voor overwerk (tot 1 juni 2022), werken op een roostervrije dag (tot 1 juni 2022), vrije tijd op grond van Bijlage 12, compensatie voor doordeweekse feestdagen, Extra Rust en Extra Vrije Dagen.

(3) In de categorie medewerkersverlof valt: wettelijke vakantiedagen, bovenwettelijke vakantiedagen, extra vrije tijd op grond van Bijlage 5A, met ingang van 1 juni 2022 vervangende vrije tijd voor overwerk en werken op een roostervrije dag.

a. KLM ziet graag dat werknemers elk jaar voldoende vakantiedagen opnemen. Dat wil zeggen ten minste een aantal dagen dat overeenkomt met het aantal wettelijke vakantiedagen dat iemand per jaar opbouwt.
b. Ten aanzien van de compensatie in tijd voor overuren, extra gewerkte uren en voor het werken op een roostervrije dag spreken KLM en vakverenigingen af om de te compenseren uren toe te voegen aan het saldo medewerkersverlof. Ook voor deze dagen geldt dat KLM graag ziet dat dit compensatieverlof binnen het jaar wordt opgenomen.

Art. 9.9 - Ouderschapsverlof

(1) De werknemer dient het voornemen om wettelijk ouderschapsverlof op te nemen bij voorkeur 6 maanden van tevoren maar uiterlijk 2 maanden vóór het tijdstip van aanvang van dit verlof aan de KLM te melden, tenzij de KLM met een kortere termijn akkoord gaat.
Indien het verlof in delen wordt opgenomen, geldt deze meldingsperiode voor ieder deel afzonderlijk.

(2) De arbeidsvoorwaarden worden gebaseerd op het gekozen tewerkstellingspercentage als ware er sprake van een dienstverband in deeltijd respectievelijk 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 (voorheen genaamd invaliditeitspensioen) gebaseerd blijft op het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage.

(3) De werknemer heeft recht op betaald ouderschapsverlof conform de Wet Betaald Ouderschapsverlof van 70% van zijn dagloon (dan wel 70% van het wettelijk maximum dagloon) gedurende maximaal 9 weken in het 1ste levensjaar van het kind.

Met ingang van 1 januari 2024 zal KLM het betaald ouderschapsverlof aanvullen naar 100% van het dagloon (tot maximaal 100% van het maximum dagloon).

HOOFSTSTUK X FINANCIELE REGELINGEN

Art. 10.1 - Salaris

(1) Het salaris van de werknemer wordt bepaald overeenkomstig de voor hem geldende salarisregeling zoals vastgelegd in Bijlage 2, Bijlage 18 hoofdstuk 2, Bijlage 22 punt II of Bijlage 24, Hoofdstuk 3. Het salaris van de werknemer in deeltijd wordt berekend naar rato van het deeltijdpercentage.

(2) De KLM zal de werknemer in een persoonlijk gesprek, dan wel schriftelijk inlichten omtrent elke wijziging van het voor hem bepaalde salaris behoudens t.a.v. collectieve, per algemene publicatie bekendgemaakte 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 - Bijzondere betalingsregelingen

(1) Vergoeding voor arbeid op overuren, voor arbeid op van de normale dagdienst afwijkende tijden en bij het volgen van een bedrijfsopleiding geschiedt overeenkomstig de Bijlagen 3 en 22.

(2) Vergoeding voor tijdelijke waarneming van een hogere functie vindt plaats overeenkomstig Bijlage 16.

(3) Het duurzaam inzetbaarheidsbudget wordt toegekend en studiekosten worden vergoed volgens Bijlage 19 onder de aldaar genoemde voorwaarden.

(4) Geconsigneerd zijn wordt vergoed volgens Bijlage 20 onder de aldaar genoemde voorwaarden.

(5) In geval van het verrichten van andere werkzaamheden in het kader van art 6.12, behoudt de werknemer gedurende de eerste 6 maanden zijn oorspronkelijke ploegentoeslag indien hij wordt geplaatst in een functie zonder of met een lagere ploegentoeslag; daarna wordt deze toeslag afgebouwd conform de cao bepalingen. Indien de werknemer op grond van het nieuwe rooster in aanmerking komt voor een hogere toeslag wordt de hogere toeslag toegekend.

Art. 10.3 - Vakantie-uitkering

(1) De KLM verbindt zich telkenjare aan de werknemer een vakantie-uitkering te verstrekken gelijktijdig met de salarisbetaling in de maand mei respectievelijk op de dag van beëindiging van de actieve dienst in Nederland.

Indien bij beëindiging van de actieve dienst in Nederland verwacht mag worden, dat de werknemer op 30 april e.k. weer in Nederland in actieve dienst zal zijn, wordt op de dag van beëindiging geen vakantie-uitkering verstrekt.

(2) Werknemers in actieve dienst met standplaats Nederland, ontvangen een vakantie uitkering van 8% over het in de periode 1 juni van het voorafgaande kalenderjaar tot en met 31 mei van het lopende kalenderjaar ontvangen salaris of ziekengeld/uitkering volgens Bijlage 7 en de actueel uitbetaalde (garantie)ploegendiensttoeslag en Part66 + 1 type autorisatie.

Voor de berekening van de vakantie-uitkering wordt onder salaris mede begrepen de gegarandeerde vaste toeslagen.

Voor de berekening van de vakantie-uitkering wordt het ziekengeld gelijkgesteld aan het bedrag van het salaris dat voor de werknemer zou hebben gegolden, indien hij zijn laatst vervulde functie had kunnen verrichten.

Art. 10.4 - Vervoer naar en van het werk

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

Art. 10.5 - Vergoeding bij verblijf buiten de standplaats

(1) Daggeld

De werknemer zal gedurende zijn verblijf buiten zijn standplaats ingevolge dienstopdracht 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. In afwijking hiervan geldt voor een verblijf buiten de standplaats gedurende ten hoogste 24 uur zonder overnachting dat de werknemer de werkelijk gemaakte kosten kan declareren. Voor dienstreizen langer dan 24 uur kan de KLM met instemming van de werknemer afwijken van de daggeldregeling d.m.v. het verstrekken van een Corporate Credit Card om de kosten van een dienstreis te dekken.

(2) Hotelaccommodatie

De werknemer zal gedurende zijn verblijf buiten zijn standplaats ingevolge dienstopdracht 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 Bijlage 14.
Bij de keuze van hotelaccommodatie zal de KLM rekening houden met de status van de KLM en de werknemer.

Art. 10.6 - 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 € 150.000,00, 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 € 32.680,00, te verdelen naar rato van ieders aandeel in bedoelde uitkering.

b. In geval van blijvende algehele invaliditeit van de werknemer voor zijn functie als gevolg van een vliegongeval zal de KLM hem € 150.000,00 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 resp. bruto schaduwsalaris voor uitgezonden werknemers, welke aanvulling ten minste € 65.350,00 en ten hoogste € 326.730,00 zal bedragen;

2. de uitkering genoemd in art. 10.9.2 aanvullen tot 12 maanden bruto salaris resp. bruto schaduwsalaris voor uitgezonden werknemers, welke aanvulling ten minste € 32.680,00 en ten hoogste € 65.350,00 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 resp. bruto schaduwsalaris voor uitgezonden werknemers uitkeren met een minimum van € 65.350,00 en een maximum van € 326.730,00. 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 geldbedragen 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 € 510.000,00 per werknemer niet te boven gaan.
Indien de som van de uitkering en de particulier verzekerde bedragen meer is dan € 510.000,00, 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 ongevaldatum 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 werknemersorganisaties in overleg hun standpunt bepalen.

Art. 10.7 - Ziekte en ziektekosten tijdens verblijf buiten Nederland

Voor de werknemer, 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 het Hoofd van de Vestiging waar hij verblijft 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 ziektekosten en die niet worden vergoed door de eigen (aanvullende) verzekering.

Als voorwaarde voor de in punt (2) genoemde vergoedingen wordt gesteld, dat de werknemer participeert in de door de KLM gefaciliteerde collectieve zorgverzekering.

(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 overgelegd.

(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. 10.5.1 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,
diepzeeduiken,
het beklimmen van bergen die voor ervaren klimmers gevaarlijk zijn,
snelheidswedstrijden met auto's of motoren;

Indien de KLM of een werknemersorganisatie 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 zorgverzekering, 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 arbeidsovereenkomst, 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. 10.8 - Betaling bij arbeidsongeschiktheid

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

(2) Indien de arbeidsongeschiktheid voortvloeit uit een (door de KLM geregistreerd) ongeval tijdens de uitoefening van de werkzaamheden, dat niet te wijten is aan (door de KLM aannemelijk te maken) opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer, zal de KLM in afwijking van de bepalingen omtrent de aanvullingen in de Bijlagen 3D en 7, het salaris en de ploegentoeslag van de werknemer resp. zijn sociale uitkering(en) aanvullen tot 100% van het laatstgenoten salaris resp. laatstgenoten ploegentoeslag.

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 volle maandsalaris (incl. z.g. vaste ploegentoeslag of standplaatstoelage in geval van uitzending), dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam, zal bedragen. Ook de in art. 1.13.b bedoelde partner alsmede de in art. 1.8.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.
In geval van uitzending is deze regeling van overeenkomstige toepassing op de partner van de werknemer en de kinderen die op diens standplaats verbleven en aldaar zijn overleden.

(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 werknemersorganisaties 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, tenzij ingevolge de artt. 2.2, 6.14.2 of 9.3.2 anders is bepaald.

(2) De rechten en verplichtingen, die voor de werknemer en de KLM uit het deelnemerschap van het Pensioenfonds voortvloeien, worden vastgesteld in de statuten en het op hem van toepassing zijnde 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 pensioenpremie 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 pensioenvoorzieningen uitdrukkelijk betrokken.

De KLM en de werknemersorganisaties zullen ernaar 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 – vervallen

Art. 10.12 - Betaling bij niet voldoen aan de bekwaamheidseisen voor de functie

De werknemer, bedoeld in art. 5.5.4, die niet in een andere functie bij de KLM wordt tewerkgesteld, heeft recht op de voorzieningen vermeld in Bijlage 15 tenzij daarvan bij Sociaal Plan Grond 2020 wordt afgeweken, als ware hij boventallig, mits de som van werknemers leeftijd en dienstjaren 65 of meer bedraagt.
Uitgezonden werknemers zullen daartoe (eventueel fictief) worden teruggeplaatst naar Nederland.

Art. 10.13 - Eindejaarsuitkering

(1) De KLM verbindt zich telkenjare aan de werknemer, die niet is ingedeeld in het MSG-systeem 4-6, een eindejaarsuitkering te verstrekken omstreeks 31 december respectievelijk omstreeks de dag van beëindiging van de actieve dienst in Nederland.

(2) Werknemers in actieve dienst met standplaats Nederland, ontvangen een eindejaarsuitkering van 8,33% over het in de periode 1 januari tot en met 31 december van het lopende kalenderjaar ontvangen salaris of ziekengeld/uitkering volgens Bijlage 7 en Part66 + 1 type autorisatie..

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

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 gegarandeerde vaste inkomen c.q. ziekengeld/uitkering volgens Bijlage 7. In geval van uitzending wordt de jubileumuitkering gebaseerd op het schaduwsalaris.

Voor de definitie van ploegendienstjaar wordt verwezen naar Bijlage 3D punt II.(1)e.

Onder het gegarandeerde vaste inkomen wordt verstaan het salaris (incl. gegarandeerde vaste toeslagen), de vakantie- en eindejaarsuitkering en de eventuele vaste ploegen- of overbruggingstoeslag.

Voor werknemers als bedoeld in art. 5.2 lid (2) sub b. 3, worden de dienstjaren bij de 100% dochteronderneming voor de toekenning van de jubileumuitkering meegeteld.

Art. 10.15 - Cafetaria arbeidsvoorwaarden

De werknemer wordt de mogelijkheid geboden om naar keuze z.g. middelen aan te wenden voor z.g. doelen.

Als middelen worden aangemerkt:
- Variabel inkomen.
- Eindejaarsuitkering.
- Vakantie-uitkering.
- Bovenwettelijke vakantiedagen over het lopende kalenderjaar tot een maximum van 5.
- In het verleden opgebouwde maar niet opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen.
- Het gedeelte van het maandsalaris dat het wettelijk minimumloon overstijgt.
- Duurzaam Inzetbaarheidsbudget t.b.v. de aankoop van dagen in het kader van duurzame inzetbaarheid of t.b.v. het bekostigen van een leasefiets waarbij als voorwaarde geldt dat het duurzaam inzetbaarheidsbudget maandelijks uitgekeerd wordt.

Als doelen worden aangemerkt:
- Aankoop van vrije dagen tot een maximum van 20, om een ontoereikend vakantiesaldo (te weten minder dan 25 dagen op 31 december) in dat kalenderjaar aan te vullen.
- Bruto inkomen.
- Uitbetaling vakbondscontributie, voor zover fiscaal mogelijk.
- Uitbetaling resterende vervoersvergoeding, voor zover het fiscale maximum bedrag nog niet is benut.
- Dagen in het kader van duurzame inzetbaarheid. Deze dagen kunnen worden gekocht van het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget en zijn naast de 20 dagen bedoeld om een ontoereikend vakantiesaldo aan te vullen.
- Een leasefiets waarbij uitsluitend van de navolgende middelen gebruik kan worden gemaakt 1) bruto maandsalaris voor zover dat boven het wettelijk minimumloon uitstijgt en/of 2) DI budget, mits ervoor gekozen is dit budget maandelijks uit te laten keren.

Werknemer wordt geacht de aan te kopen dagen binnen vijf jaar na aankoop op te nemen. Niet opgenomen dagen vervallen vijf jaar na aankoop van de dagen.

Indien door onvoorziene omstandigheden van werknemer, of door toedoen van KLM, deze dagen aan het einde van het jaar niet volledig zijn opgenomen, vervallen deze dagen niet, maar zullen deze zo spoedig mogelijk in overleg met leidinggevende worden ingepland.

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, variabel inkomen/uitkering resp. eindejaarsuitkering, uurloon ploegendienst). 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 – vervallen

Art. 10.17 - Winstafhankelijke Variabele beloning (Winstdelingsregeling)

Aan de werknemer wordt jaarlijks een winstafhankelijke variabele beloning toegekend op basis van onderstaande winstdelingstabel via lineaire interpolatie. 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 ontvangen maandsalarissen c.q. ziekengeld of uitkering volgens bijlage 7 en Part66 + 1 type autorisatie, van het jaar waarover de winstuitkering plaatsvindt (referentieperiode).

De uitkering is niet pensioengevend. Uitbetaling vindt plaats in april van het volgende boekjaar. KLM kan er voor kiezen de uitkering (deels) netto uit te betalen. Voorwaardelijk hierbij is dat voor werknemers minimaal een gelijk (netto) besteedbaar bedrag met deze regeling resteert als bij reguliere bruto uitbetaling van de winstdeling. Werknemers wordt tot vijf jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de winstuitkering plaatsvond de gelegenheid geboden zich te melden bij KLM indien zij van mening zijn dat ze door de (gedeeltelijke) netto uitbetaling financieel nadeel ondervinden. De werknemer dient dit schriftelijk aan KLM te motiveren.

Als KLM besluit (deels) netto uit te betalen via de WKR, dan geldt dit voor alle werknemers. Indien een groep werknemers financieel nadeel ondervindt van het uitbetalen via de WKR, dan krijgt de betreffende groep in dat geval de winstdeling bruto uitgekeerd. De overige bestaande afspraken betreffende de uitkering van de winstdeling via de werkkostenregeling blijven ongewijzigd. Het betreft o.a. afspraken over het onder voorwaarden vergoeden van individueel nadeel en over werknemers die belastingplichtig zijn in het buitenland.
De volgende groepen werknemers zijn uitgezonderd van bovenstaande afspraak: Expats (bijlage 18 en bijlage 24), werknemers met 30% regeling en werknemers met herleidingsregel A-D (o.a. werknemers belastingplichtig in het buitenland).
KLM streeft ernaar uiterlijk 5 maanden na kennisgeving (indien de kennisgeving volgt na afloop van het betreffende fiscale jaar) de aannemelijkheid van het nadeel te hebben vastgesteld. Indien wordt vastgesteld dat er een financieel nadeel is voor de werknemer, zal KLM dit volledig aan de betreffende werknemer vergoeden bij de eerstvolgende salarisuitbetaling na vaststelling door KLM.

Het moment waarop de aannemelijkheid van het nadeel kan worden vastgesteld is mede afhankelijk van het moment van vaststelling van de definitieve aanslag.

In afwijking van bovenstaande zullen werknemers (niet vallende onder bijlage 18 of 24) die op het moment van uitbetaling van de winstdelingsregeling bij KLM geregistreerd zijn als belastingplichtig in het buitenland, de winstdelingsregeling in het geheel als bruto uitkering ontvangen.

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

Aan werknemers vallend onder Bijlage 18 (standplaats Frankrijk) en Bijlage 24 (Homenet) van de KLM CAO voor Grondpersoneel, zal de winstdelingsregeling netto worden uitgekeerd ter grootte van de helft van de uit te betalen bruto uitkering.

Winstdelingstabel

Operating margin t/m 3,7%:	Uitkering 0%
Operating margin van 3,7 tot 15,7%:	Uitkering lineair van 0 tot 20%
Operating margin >15,7%:	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).

De bijbehorende grafiek om de uitkering tussen een OM van 3,7 tot 15,7% te bepalen, is gepubliceerd op de portal.

Art. 10.18 – Overbrugging vroegpensioen

Werknemers van wie – na een advies van de Ondernemingsraad en een besluit van KLM - vaststaat dat de functie die zij vervullen (nu of op termijn) komt te vervallen, maar nog niet zijn overgeplaatst naar het Transitiecentrum (in de Mobiliteitsafspraken genoemd Mobiliteitscentrum), kunnen indien zij vervroegd met pensioen gaan onder voorwaarden gebruik maken van de "Regeling Overbrugging Vroegpensioen".
De uitwerking en voorwaarden van de regeling zijn opgenomen in Bijlage 10.

Art. 10.19 - Thuiswerkvergoeding

De KLM verstrekt per 1 juli 2022 aan de werknemer met wie individuele of afdelingsafspraken zijn gemaakt over thuiswerken en die volgens zijn rooster een dienst heeft waarvoor de werknemer niet naar de standplaats komt, een thuiswerkvergoeding van € 2 netto per dag (met ingang van november 2023 wordt dit aangepast naar: € 2,15 netto per dag, eerste uitbetaling in december 2023). Deze vergoe-

ding is ongeacht de omvang van het dienstverband en wordt niet uitbetaald als de werknemer een vervoersvergoeding ontvangt ivm een reis naar de standplaats.

Art. 10.20 - Budget voor thuiswerkenfaciliteiten

Als tegemoetkoming in de kosten die verband houden met thuiswerken wordt aan werknemers in dagdienst en werknemers werkzaam in de operatie die met hun leidinggevende een afspraak hebben gemaakt over structureel thuiswerken, eenmalig een bedrag van €300 netto uitbetaald. Het bedrag wordt aan bovenstaande werknemers uitbetaald die in november 2022 in dienst zijn.

Daarnaast zal KLM uiterlijk per 1 januari 2024 een structurele regeling introduceren die werknemers in dagdienst of werknemeres werkzaam in de operatie met een afspraak over structureel thuiswerken de mogelijkheid biedt adequate thuiswerkfaciliteiten te organiseren. Dit zal in beginsel op basis van een catalogusmodel worden ingevuld.

Het budget voor thuiswerkfaciliteiten wordt per 1 januari 2024 vastgesteld op €500 netto per drie jaar. De € 300 netto die op grond van cao Protocol 2022-2023 aan werknemer is uitbetaald, wordt geacht per 1 januari 2024 te zijn genoten.

HOOFDSTUK XI BIJSTANDSREGELING EN BEROEPS- EN KLACHTENREGELING

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 een werknemersorganisatie.

Met de uitdrukking "formeel hoort" is niet bedoeld het normale contact tussen de werknemer en zijn chef, tenzij er sprake is van een zodanig onderhoud, dat de verklaring van de werknemer van invloed kan zijn op de handhaving van zijn dienstbetrekking. In dat geval en voorts wanneer de werknemer formeel wordt gehoord, zal hem dit tevoren worden medegedeeld.
Niet bedoeld zijn de soms aan het "formele horen" voorafgaande onderzoeken door de Dienst Bedrijfsbeveiliging.

Art. 11.2 - Onderzoek naar voorvallen betreffende de veiligheid

(1) In geval van voorvallen, waarbij de veiligheid nadelig is of had kunnen worden beïnvloed, kan de KLM een Commissie van Onderzoek benoemen.
De Commissie voert een onderzoek uit en doet aanbevelingen. Doel van het onderzoek is het vaststellen van de oorzaken en omstandigheden die hebben geleid tot de (mogelijke) vermindering van de veiligheid, teneinde herhaling te voorkomen. De Commissie brengt verslag uit aan de KLM.

Het onderzoek zal geschieden volgens de procedure als vastgelegd in het Protocol Veiligheidsvoorvallenonderzoek (staat op KLM Intranet Portal).

(2) Zodra bij het onderzoek twijfel rijst aan het beleid of de bekwaamheid van een werknemer, kan het verdere onderzoek worden bijgewoond door een waarnemer van de betreffende werknemer vertegenwoordigende werknemersorganisatie.

(3) De KLM zal een werknemer die betrokken is bij een onderzoek conform lid (1), waaronder begrepen de werknemer die een melding heeft gedaan uit hoofde van zijn wettelijke meldplicht, niet om die reden ontslaan, degraderen, op non-actief stellen anders als dan bedoeld in het Protocol Veiligheidvoorvallenonderzoek, bedreigen, intimideren of op enigerlei andere wijze discrimineren wat betreft zijn/haar arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

Op de werknemer van wie blijkt, dat hij niet of niet meer kan voldoen aan de bekwaamheidseisen voor zijn functie, is artikel 5.5. (4) van toepassing.

Indien blijkt dat er sprake is van opzet of grove nalatigheid van de werknemer, dan zijn de hierboven genoemde bepalingen met betrekking tot de bescherming van de rechtspositie (ontslag, degraderen, op non-actief stellen resp. toepassing van art. 5.5.(4)), niet van toepassing op de werknemer.

Art. 11.3 - Klacht

(1) De werknemer die meent dat zich een situatie, gebeurtenis, bejegening of een andere binnen de KLM bestaande gewoonte voordoet, die de werknemer persoonlijk betreft en waardoor de werknemer in zijn belangen wordt geschaad, kan hiertegen een klacht indienen.

(2) De klacht dient schriftelijk te worden ingediend bij de naast hogere leidinggevende en dient de gronden van de klacht te bevatten alsmede de mate waarin de klager in zijn belangen is geschaad. Voorts dient de werknemer aan te geven welke maatregelen hij heeft getroffen om de klacht te voorkomen of te verhelpen en wat daarvan de uitkomst is geweest.

(3) De naast hogere leidinggevende zal na ontvangst van de klacht zowel de werknemer als diens leidinggevende zelf horen en binnen 14 kalenderdagen een beslissing nemen naar aanleiding van de door de werknemer ingediende klacht.

In geval de klacht betrekking heeft op z.g. ongewenste omgangsvormen, is art. 11.3 niet van toepassing en is de klacht niet ontvankelijk.

Art. 11.4 – Herziening

(1) De werknemer, die meent dat bij een t.a.v. hem genomen beslissing of een hem gegeven op-

dracht, 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 - of gegeven opdracht in zijn geval onredelijk is, kan zo mogelijk binnen 14 kalenderdagen nadat genoemde beslissing of opdracht te zijner kennis is gekomen, schriftelijk herziening verzoeken aan de naast hogere leidinggevende.

(2) De naast hogere leidinggevende zal na ontvangst van het verzoek tot herziening zowel de leidinggevende van werknemer als de werknemer zelf horen en binnen 14 kalenderdagen de genomen beslissing of gegeven opdracht schriftelijk bevestigen, wijzigen of intrekken.

Indien de naast hogere leidinggevende tevens Hoofd van het Bedrijfsonderdeel is, dient de procedure direct conform art. 11.5 te worden gevolgd.

Art. 11.5 – Beroepsprocedure

(1) Indien de werknemer zich niet kan verenigen met de beslissing als bedoeld in de artt. 11.3(3) en11.4.2, dan wel niet akkoord gaat met de in art. 12.1.2 bedoelde maatregel, kan hij hiertegen binnen 14 kalenderdagen schriftelijk beroep aantekenen bij het Hoofd van het Bedrijfsonderdeel.

De werknemer doet een afschrift van het beroepschrift toekomen aan de Secretaris van de Adviescommissie.

(2) Het Hoofd van het Bedrijfsonderdeel beslist binnen 28 kalenderdagen op het door de werknemer ingediende beroepschrift.

Indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan deze termijn worden verlengd met ten hoogste 28 kalenderdagen. De werknemer wordt op de hoogte gesteld van de redenen en de omstandigheden die tot dit uitstel leiden. Met het oog op punt 4 laatste alinea, kan van de termijnen worden afgeweken.

(3) Alvorens het Hoofd van het Bedrijfsonderdeel een beslissing neemt, laat hij zich adviseren door een daartoe ingestelde Adviescommissie. Indien het Hoofd van het Bedrijfsonderdeel in zijn beslissing afwijkt van het advies van de Adviescommissie, worden de redenen hiervoor schriftelijk gemotiveerd. De werknemer ontvangt een afschrift van het advies van de Adviescommissie.

(4) De Adviescommissie bestaat uit een Hoofd van een ander Bedrijfsonderdeel dan waar de werknemer werkzaam is of is geweest ten tijde van het instellen van beroep of indienen van een klacht (dan treedt een plaatsvervanger in zijn plaats), het Hoofd Personeel & Organisatie van de KLM, een daartoe voorgedragen lid van de Ondernemingsraad en een door de werknemersorganisaties voorgedragen personeelslid van de KLM of in het bedrijf optredende functionaris van een werknemersorganisatie. De Adviescommissie wordt bijgestaan door een Secretaris, die geen deel uitmaakt van de commissie.

De Adviescommissie bestaat uit vaste leden (inclusief plaatsvervangende leden) en heeft tot taak het Hoofd van het Bedrijfsonderdeel op basis van een onafhankelijk en deskundig oordeel te adviseren in een door de werknemer ingesteld beroep als bedoeld in art. 11.5.1. De Adviescommissie komt op vaste tijden bijeen in verband met het organiseren van een hoorzitting om partijen te horen. De Adviescommissie kan bij unanimiteit beslissen het advies schriftelijk af te handelen.

(5) Het Hoofd van het Bedrijfsonderdeel deelt zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd mede aan de werknemer. De Secretaris van de Adviescommissie ontvangt een afschrift.

(6) De werknemer kan zich ten tijde van de beroeps- en klachtenprocedure doen bijstaan door een ander personeelslid van de KLM of een in het bedrijf optredende functionaris van een werknemersorganisatie.

(7) Het instellen van beroep of indienen van een klacht heeft, behoudens een beroep tegen een disciplinaire maatregel, geen opschortende werking en ontheft de werknemer niet van de verplichting de hem gegeven opdracht uit te voeren.

Waar wordt gesproken van "Hoofd van het Bedrijfsonderdeel" wordt hiermee bedoeld de Hoofden van stafdiensten, centrale diensten en stafbureaus, rechtstreeks ressorterende onder de Directie, alsmede de Divisiedirecteuren. Indien de klacht zoals bedoeld in art. 11.3 zich richt tegen het Hoofd van het Bedrijfsonderdeel dan wel de naast hogere leidinggevende als bedoeld in art.11.5 de Directie zou zijn, treedt hiervoor de Algemeen Secretaris voor in de plaats.

HOOFDSTUK XII 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 punt 2 vermelde disciplinaire maatregelen te treffen zulks onder uitsluiting van art. 7:628 BW.

(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 het Hoofd van de Afdeling, tenzij het een Hoofd van een Afdeling zelf of een Hoofd van een Bedrijfsonderdeel betreft, in welk geval de chef van betrokkene bevoegd is.

(4) Alvorens tot het nemen van de in punt 2 genoemde maatregelen over te gaan zal de daartoe bevoegde functionaris 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.
De werknemer zal tevens in de gelegenheid worden gesteld om zich desgewenst binnen 48 uur schriftelijk te verantwoorden.

(5) De tot het nemen van maatregelen bevoegde functionaris 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.

Met "Hoofd van de Afdeling" wordt bedoeld het Hoofd van een afdeling, rechtstreeks ressorterende onder het Hoofd van de Technische Dienst of Ground Services, en in de overige gevallen het Hoofd van een afdeling, rechtstreeks ressorterende onder het Hoofd van het Bedrijfsonderdeel.
Waar wordt gesproken van "Hoofd van het Bedrijfsonderdeel" wordt hiermee bedoeld de Hoofden van stafdiensten, centrale diensten en stafbureaus, rechtstreeks ressorterende onder de Directie, alsmede de Divisiedirecteuren.

Art. 12.2 - Beroep tegen disciplinaire maatregelen

Indien de werknemer niet akkoord gaat met de in art. 12.1.2 bedoelde maatregel, kan hij hiertegen schriftelijk beroep aantekenen overeenkomstig de bepalingen in art. 11.5.
In dit geval wordt de uitvoering van de disciplinaire maatregel opgeschort.

Art. 12.3 - 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.
Een beslissing van het Hoofd van het bedrijfsonderdeel in een beroepsprocedure als bedoeld in art. 11.5 is direct uitvoerbaar.

Art. 12.4 - 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 werknemer 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.

HOOFDSTUK XIII SLOTBEPALINGEN

Art. 13.1 - Looptijd van de CAO

De CAO treedt in werking op 2 maart 2023 en loopt tot en met 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 en tussen de KLM en de werknemersorganisaties niet anders is overeengekomen.

Aldus overeengekomen en ondertekend

te Amstelveen, 16 november 2023

CNV VAKMENSEN.nl

KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V.

DE UNIE

FNV

NEDERLANDSE VERENIGING VAN LUCHTVAART TECHNICI

VERENIGING VAN KLM PROFESSIONALS

BIJLAGE 1 **MODELLEN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN** (art. 5.1)

Model 1a - Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

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

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 dienstbetrekking werknemer aanvaardt.

Artikel 2

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

Artikel 3

De standplaats van werknemer zal bij de aanvang van de dienstbetrekking en tot nader order ..... zijn.

Artikel 4

Op werknemer zijn van toepassing de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor KLM-Grondpersoneel Nederland, zoals deze thans luidt en in de toekomst zal luiden.

Artikel 5

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

Artikel 6

Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in duplo opgemaakt en ondertekend te

Amstelveen, ...

KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V., **WERKNEMER:**
Director HR Shared Service Centre:

Model 1b - Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

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

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 dienstbetrekking werknemer aanvaardt.

Artikel 2

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

Artikel 3

De standplaats van werknemer zal bij de aanvang van de dienstbetrekking en tot nader order ..... zijn.

Artikel 4

Op werknemer zijn van toepassing de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor KLM-Grondpersoneel Nederland, zoals deze thans luidt en in de toekomst zal luiden.

Artikel 5

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

Artikel 6

Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in duplo opgemaakt en ondertekend te

Amstelveen, ...

KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V., **WERKNEMER:**
Director HR Shared Service Centre:

Model 1c - Wijzigingscontract (arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd)

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

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",

tussen welke partijen sedert ..... een dienstbetrekking bestaat, verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan.

Artikel 1

Werknemer wordt met ingang van ..... tewerkgesteld als ....., hetgeen werknemer aanvaardt.

Artikel 2

Deze arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 3

De standplaats van werknemer zal op de in artikel 1 genoemde datum en tot nader order ..... zijn.

Artikel 4

Op werknemer zijn van toepassing de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor KLM-Grondpersoneel Nederland, zoals deze thans luidt en in de toekomst zal luiden.

Artikel 5

Het salaris van werknemer bedraagt ingaande de in artikel 1 genoemde datum € ..... per maand.

Artikel 6

Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in duplo opgemaakt en ondertekend te

Amstelveen, ...

KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V.,
Director HR Shared Service Centre:

WERKNEMER:

Model 1d - Wijzigingscontract (arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd)

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

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",

tussen welke partijen sedert ..... een dienstbetrekking bestaat, verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan.

Artikel 1

Werknemer wordt met ingang van ..... tewerkgesteld als ....., hetgeen werknemer aanvaardt.

Artikel 2

Deze arbeidsovereenkomst vangt aan op ..... en is aangegaan voor een periode eindigende op .....

Artikel 3

De standplaats van werknemer zal op de in artikel 1 genoemde datum en tot nader order ..... zijn.

Artikel 4

Op werknemer zijn van toepassing de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor KLM-Grondpersoneel Nederland, zoals deze thans luidt en in de toekomst zal luiden.

Artikel 5

Het salaris van werknemer bedraagt ingaande de in artikel 1 genoemde datum € ..... per maand.

Artikel 6

Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in duplo opgemaakt en ondertekend te

Amstelveen, ...

KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V.,
Director HR Shared Service Centre:

WERKNEMER:

Model 1e - Verlengingscontract

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

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 dat de tussen hen van ..... tot ..... van kracht (geweest) zijnde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op dezelfde voorwaarden zal worden voortgezet tot .....

Aldus overeengekomen en in duplo opgemaakt en ondertekend te

Amstelveen, ...

KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V., **WERKNEMER:**
Director HR Shared Service Centre:

Model 1f - Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd AOW-gerechtigde werknemer

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

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",

tussen welke partijen vanaf ..... tot ..... een dienstbetrekking heeft bestaan, verklaren, in aanmerking nemende dat werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, de volgende arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan.

Artikel 1

De KLM neemt werknemer in haar dienst als ....., welke dienstbetrekking werknemer aanvaardt.

Artikel 2

De dienstbetrekking vangt aan op ..... en is aangegaan voor een periode eindigende op ..... De dienstbetrekking eindigt van rechtswege op laatstgenoemde datum. De dienstbetrekking kan door beide partijen schriftelijk en uitsluitend tegen het einde van de kalendermaand tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn van een maand ingevolge 7:672 lid 3 BW.

Artikel 3

De standplaats van werknemer zal bij de aanvang van de dienstbetrekking en tot nader order ..... zijn.

Artikel 4

Op werknemer zijn van toepassing de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor KLM-Grondpersoneel Nederland, zoals deze thans luidt en in de toekomst zal luiden, met inachtneming van artikel 5.8 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor KLM-Grondpersoneel Nederland.

Artikel 5

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

Artikel 6

Indien werknemer door arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet verricht, betaalt KLM werknemer gedurende de eerste zes weken 100% van het loon door ingevolge artikel 7:629 lid 2 sub B BW.

Artikel 7

Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in duplo opgemaakt en ondertekend te

Amstelveen, ...

KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V., **WERKNEMER:**
Director HR Shared Service Centre

HOOFDSTUK 2 SALARISREGELINGEN OSG (art. 10.1)

Het salaris van de werknemer wordt bepaald aan de hand van één der volgende salarissystemen, waarin de werknemer door de KLM wordt ingedeeld:

I ORBA Salarissysteem Grondpersoneel (OSG)

II Systeem voor Managers en Specialisten Groep (MSG-systeem), zie Bijlage 22, punt II

De salaristabellen voor OSG en Participatieschalen zijn als Aanhangsels 1 en 2 bij deze Bijlage opgenomen.

Per 1 januari 2018 is een nieuwe schaal, de Participatieschaal, geïntroduceerd. Deze loonschaal is uitsluitend bestemd voor arbeidsbeperkten conform de Participatiewet en zal doorlopen tot 120% van het wettelijk minimumloon om de doelgroep een groeiperspectief te bieden.

Deze loonschaal volgt het wettelijk minimumloon (en niet de algemene loonstijging uit hoofde van de KLM cao). De arbeidsbeperkte wordt vanaf 22 jaar ingeschaald in trede 1, zijnde 100% van het wettelijk minimumloon en kan jaarlijks bij voldoende functioneren een periodiek ontvangen. Dit betekent dat de arbeidsbeperkte (vanaf 22 jaar) een groeiperspectief heeft en in zeven stappen kan doorgroeien naar het maximum van zijn schaal (120% WML). De betreffende salaristabel is als Aanhangsel 3 bij deze Bijlage opgenomen.

Begripsbepalingen

Demotie:	Overplaatsing van de werknemer naar een functie die in een lagere functiegroep is ingedeeld
Functiegroep-maximum:	Het maximum salaris behorende bij de betreffende functiegroep
Overgang:	Overplaatsing van de werknemer naar een functie die in een ander salarissysteem is ingedeeld, anders dan op eigen verzoek
Overgangsdatum:	De eerste van de maand, volgend op of samenvallend met de overgang van de werknemer
Promotie:	De plaatsing van de werknemer in een hogere functiegroep
Promotiedatum:	De eerste van de maand, volgend op of samenvallend met de promotie van de werknemer
Salarisdag:	De dag waarop het salaris van de werknemer jaarlijks volgens het voor hem geldende systeem wordt vastgesteld op 1 april

I ORBA Salarissysteem Grondpersoneel (OSG)

(1) Indeling in functiegroep

Op basis van functieonderzoek is de functie die de werknemer uitoefent, ingedeeld in één van de 12 functiegroepen (A t/m L).

(2) Salariëring

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

Het OSG-systeem kent zogenoemde open schalen: een aanvangssalaris en een functiegroep-maximum. Per 1 oktober 2020 zijn alle werknemers in het A- en T-systeem van wie de functie in het OSG-systeem is ingedeeld, overgegaan naar het OSG- systeem op basis van hun salaris per 30 september 2020. Hierbij zijn de volgende inschalingsregels gehanteerd:

- De salarisschaal wordt bepaald door het niveau van de functie vastgesteld met de ORBA-methode;
- De werknemer wordt ingedeeld in de salarisschaal die bij de functiegroep hoort.
- Het salaris is zo nodig verhoogd tot het nieuwe schaalminimum;
- Eventueel bestaand "Gegarandeerd salaris" (LC1018) is omgezet in een verhoging van het salaris, voor zover in de nieuwe salarisschaal nog salarisperspectief bestaat;
- Voor zover het salaris het nieuwe schaalmaximum overschrijdt, wordt dat omgezet in een persoonlijke toeslag (LC1016).
- Persoonlijke toeslagen worden geïndexeerd met de algemene cao-verhogingen.
- Persoonlijke toeslagen worden voor de grondslag van toeslagen (eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en winstdeling) en pensioenen beschouwd als salaris.
- Persoonlijke toeslagen worden afgebouwd als en voor zover de werknemer door toekomstige promotie of herindeling van de functie een hoger salaris bereikt.
- Werknemers die in april 2020 in het A- of T-systeem geen salarisstap hebben gemaakt en door de invoering van het OSG-systeem salarisperspectief krijgen, ontvangen een jaarlijkse verhoging eenmalig per 1 oktober 2020.

(3) Aanname

Bij aanname is het salaris in beginsel gelijk aan het aanvangssalaris van de betreffende salarisschaal. Indien opleiding, ervaring, bekwaamheden e.d. daartoe aanleiding geven, kan een hoger aanvangssalaris worden toegekend.

De werknemer die jonger is dan 21 jaar, wordt ingeschaald in het leeftijdsbedrag horende bij zijn of haar leeftijd

(4) Salarisdag

Op de salarisdag (d.i. 1 april) wordt, indien het dienstverband langer bestaat dan 6 maanden, het salaris in beginsel verhoogd met 2,25%, tot het maximum van de schaal is bereikt. De laatste individuele verhoging is derhalve 2,25% of minder. Voor nieuwe en huidige werknemers die op 1 oktober 2020 en nadien tussen 0 en 5% van de onderkant van de schaal worden ingedeeld, geldt dat tot de salarispositie van het schaalminimum vermeerderd met 5% de jaarlijkse verhoging 2,5% bedraagt. Vanaf de salarispositie van het schaalminimum vermeerderd met 5%, bedraagt de jaarlijkse verhoging 2,25 % (tot het maximum van de schaal is bereikt).

Indien de werknemer op de salarisdag langer dan 52 weken arbeidsongeschikt of 52 weken volledig non-actief is, wordt geen verhoging toegepast.

(5) Promotie

a. Promotie vindt plaats, zodra - na de benoeming in de hogere functie - de werknemer naar het oordeel van de KLM aan de belangrijkste functie-eisen voldoet en de verwachting bestaat dat dit laatste ook in de toekomst duurzaam het geval zal zijn. Dit niveau dient uiterlijk 6 maanden na de benoeming te zijn bereikt, tenzij in geval van werken in deeltijd redelijkerwijs niet verwacht kan worden dat de werknemer binnen deze periode aan de belangrijkste functie-eisen kan voldoen.
In die situatie kan promotie ook later dan 6 maanden na de benoeming in de hogere functie plaatsvinden. Hiervan kan sprake zijn op grond van een doorstroomschema, opleidings- en/of ontwikkelingsactiviteiten alsmede een individueel overeengekomen inwerkperiode.
In gevallen waarin promotie later dan 6 maanden na de benoeming in de hogere functie zal plaatsvinden, zal de KLM de latere uiterste datum voorafgaand aan de benoeming in de functie schriftelijk aan de werknemer bevestigen.

b. Bij promoties gaat de werknemer over naar de nieuwe functieschaal met het huidige salaris + 4% (per salarisschaal). Indien de promotie samenvalt met de salarisdag (momenteel 1 april) wordt het huidige salaris eerst regulier verhoogd met 2,25% of 2,5% (het nieuwe salaris kan niet hoger worden dan het maximum van de nieuwe functieschaal).

Onder promotie wordt verstaan elke functiegroepverhoging, dus ook als gevolg van doorstroming en herindeling van de functie (na invoering van het nieuwe functie -en salarisgebouw per 1 oktober 2020).

(6) Demotie (anders dan op eigen verzoek)

a. Ingeval een werknemer, zoals bedoeld in art. 4.3, wordt overgeplaatst naar een passende functie die in een lagere functiegroep is ingedeeld (zoals bedoeld in Bijlage 15, punt III.(5)), behoudt hij zijn Feitelijk salaris.
b. Ingeval een werknemer, anders dan bedoeld onder a, wordt overgeplaatst naar een functie die in een lagere functiegroep is ingedeeld, behoudt hij zijn feitelijk salaris en wordt de werknemer ingedeeld in de betreffende functiegroep
Indien het feitelijke salaris hoger is dan het maximumsalaris van de betreffende nieuwe functiegroep wordt het 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 kostencompenserend karakter dragen.
Indien de demotie verband houdt met arbeidsongeschiktheid, is tevens Bijlage 7, punt 3d van toepassing.
c. De werknemer van 60 jaar of ouder die overgaat naar een nieuwe functie die is ingedeeld in een lagere functiegroep, komt in aanmerking voor een demotietoeslag conform lid b van dit artikel.

II Overgang naar ander salarissysteem (anders dan op eigen verzoek)

(1) Overgang van het OSG-systeem naar MSG-systeem

Bij overgang naar het MSG-systeem wordt met ingang van de overgangsdatum het salaris van de werknemer met 5% verhoogd.
Het nieuwe salaris zal niet lager zijn dan het minimum salaris van de nieuwe functiegroep. Op basis van het nieuwe salaris wordt vervolgens de RSP van de werknemer in de nieuwe functiegroep vastgesteld.

Indien de overgangsdatum samenvalt met de salarisdag, wordt eerst de eventuele salarisverhoging uit hoofde van de salarisdag toegekend.

(2) Overgang naar aanleiding van functieonderzoek

Indien de functie van de werknemer als direct gevolg van functieonderzoek wordt ingedeeld in een ander salarissysteem, verandert zijn functiegroep.

III Salarismaatregelen

Per 1 september 2023 worden de salarissen structureel verhoogd met 2% met een minimumbedrag van €135 bruto per maand (bij een contractpercentage van 100%; pro rato voor lagere contractpercentages).

Per 1 oktober 2023 worden de salarissen structureel verhoogd met 6%.

Tegelijk met het salaris van januari 2024 wordt aan alle werknemers die op 31 januari 2024 een arbeidsovereenkomst hebben, een eenmalige bruto uitkering betaald van 2% met een minimumbedrag van €1.500*, over het voor 2023 actueel ontvangen salaris, variabel inkomen, vakantiegeld, eindejaarsuitkering, DI-budget vastgesteld op 2%, ploegendiensttoeslag, Pensioenpremietoelage, WN pensioenpremie en WG pensioenpremie.

Daarnaast zal KLM aan werknemers die in de periode 2 maart 2023 tot en met 31 januari 2024 zijn gepensioneerd of overleden, een eenmalige bruto uitkering betalen van 2% met een minimumbedrag van €1.500* over 12/7 van in de maanden maart 2023 t/m september 2023 van het actueel ontvangen salaris, vakantiegeld, DI-budget, eindejaarsuitkering, ploegendiensttoeslag, pensioenpremietoelage, WN pensioenpremie en WG pensioenpremie. Vakantiegeld, DI-budget en eindejaarsuitkering worden forfaitair in de berekening meegenomen.

** Het minimumbedrag van €1.500 is bij een 100% tewerkstelling, pro rata voor lagere contractpercentages. 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 het minimumbedrag van €1.500 naar rato berekend op basis van het aantal dagen in actieve dienst resp. naar rato op basis van het salaris behorende bij de productiefactoren. Voor voormalig uitzendkrachten die in 2023 in dienst zijn getreden bij KLM geldt dat de periode in 2023 waarin de werknemer als uitzendkracht werkzaamheden heeft verricht bij KLM in dezelfde functie wordt meegenomen bij het bepalen van de hoogte van de eenmalige uitkering. Dit deel wordt door het uitzendbureau uitbetaald.*

Per 1 juli 2024 worden de salarissen structureel verhoogd met 3%.

Indien de door het CBS vastgestelde 'Jaarmutatie afgeleide consumentenprijsindex' in oktober 2024 meer is dan 3% (t.o.v. oktober 2023), dan volgt per 1 januari 2025 een loonsverhoging ter hoogte van het verschil met een maximum van 2%.

De procentuele verhogingen van deze loonrondes worden als kostencompenserend aangemerkt.

Voor de bepaling van het salaris voor werknemers met een OSG toeslag per september 2023 wordt bovenstaande verhoging uitgevoerd op het totaal van salaris voor verhoging inclusief de OSG toeslag. De OSG toeslag wordt vervolgens bepaald door van het totaal salaris per september 2023 het salaris zonder OSG-toeslag conform de loonronde van september 2023 af te trekken.

De loonsverhogingen zijn niet van toepassing op de Participatieschaal.

KLM en vakbonden zijn overeengekomen dat KLM tot 1 juli 2025 in afwijking van de cao een arbeidsmarkttoeslag mag toekennen.

AANHANGSEL 1 BIJ BIJLAGE 2 (OSG-SYSTEEM)

OSG-Systeem per 1 april 2023 (na afschaffen eerste twee treden)

	Reguliere schaal	
Groep	Aanvang salaris	Eind salaris
A	€ 2,214.04	€ 2,535.70
B	€ 2,249.96	€ 2,635.78
C	€ 2,285.25	€ 2,768.22
D	€ 2,319.80	€ 2,878.46
E	€ 2,353.52	€ 2,998.14
F	€ 2,401.08	€ 3,140.23
G	€ 2,474.87	€ 3,314.20
H	€ 2,641.05	€ 3,563.68
I	€ 2,819.76	€ 3,813.32
J	€ 3,022.27	€ 4,035.96
K	€ 3,261.29	€ 4,373.42
L	€ 3,535.96	€ 4,769.79

OSG-Systeem per 1 september 2023

	Reguliere schaal	
Groep	Aanvang salaris	Eind salaris
A	€ 2,349.04	€ 2,670.70
B	€ 2,384.96	€ 2,770.78
C	€ 2,420.25	€ 2,903.22
D	€ 2,454.80	€ 3,013.46
E	€ 2,488.52	€ 3,133.14
F	€ 2,536.08	€ 3,275.23
G	€ 2,609.87	€ 3,449.20
H	€ 2,776.05	€ 3,698.68
I	€ 2,954.76	€ 3,948.32
J	€ 3,157.27	€ 4,170.96
K	€ 3,396.29	€ 4,508.42
L	€ 3,670.96	€ 4,904.79

OSG-Systeem per 1 oktober 2023

	Reguliere schaal	
Groep	Aanvang salaris	Eind salaris
A	€ 2,489.98	€ 2,830.94
B	€ 2,528.06	€ 2,937.03
C	€ 2,565.47	€ 3,077.41
D	€ 2,602.09	€ 3,194.27
E	€ 2,637.83	€ 3,321.13

F	€ 2,688.24	€ 3,471.74
G	€ 2,766.46	€ 3,656.15
H	€ 2,942.61	€ 3,920.60
I	€ 3,132.05	€ 4,185.22
J	€ 3,346.71	€ 4,421.22
K	€ 3,600.07	€ 4,778.93
L	€ 3,891.22	€ 5,199.08

T-OSG per 1 oktober 2023

	Reguliere schaal	
Groep	**Aanvang salaris**	**Eind salaris**
A	€ 2,589.98	€ 2,930.94
B	€ 2,628.06	€ 3,037.03
C	€ 2,665.47	€ 3,177.41
D	€ 2,702.09	€ 3,294.27
E	€ 2,737.83	€ 3,421.13
F	€ 2,788.24	€ 3,571.74
G	€ 2,866.46	€ 3,756.15
H	€ 3,042.61	€ 4,020.60
I	€ 3,232.05	€ 4,285.22
J	€ 3,446.71	€ 4,521.22
K	€ 3,700.07	€ 4,878.93
L	€ 3,991.22	€ 5,299.08

OSG-Systeem per 1 juli 2024

	Reguliere schaal	
Groep	**Aanvang salaris**	**Eind salaris**
A	€ 2,564.68	€ 2,915.87
B	€ 2,603.90	€ 3,025.14
C	€ 2,642.43	€ 3,169.73
D	€ 2,680.15	€ 3,290.10
E	€ 2,716.96	€ 3,420.76
F	€ 2,768.89	€ 3,575.89
G	€ 2,849.45	€ 3,765.83
H	€ 3,030.89	€ 4,038.22
I	€ 3,226.01	€ 4,310.78
J	€ 3,447.11	€ 4,553.86
K	€ 3,708.07	€ 4,922.30
L	€ 4,007.96	€ 5,355.05

T-OSG per 1 juli 2024

	Reguliere schaal	
Groep	**Aanvang salaris**	**Eind salaris**
A	€ 2,667.68	€ 3,018.87
B	€ 2,706.90	€ 3,128.14
C	€ 2,745.43	€ 3,272.73

D	€ 2,783.15	€ 3,393.10
E	€ 2,819.96	€ 3,523.76
F	€ 2,871.89	€ 3,678.89
G	€ 2,952.45	€ 3,868.83
H	€ 3,133.89	€ 4,141.22
I	€ 3,329.01	€ 4,413.78
J	€ 3,550.11	€ 4,656.86
K	€ 3,811.07	€ 5,025.30
L	€ 4,110.96	€ 5,458.05

AANHANGSEL 2 **PARTICIPATIESCHAAL**

KLM Participa-tieschaal		KLM Participatieschaal *(grondslag WML)*		
Trede	**%**	**Jul/2023**	**Jan/2024**	**Jul/2024**
7	120.00%	€ 2,394.00	€ 2,781.40	€ 2,867.33
6	116.67%	€ 2,327.50	€ 2,704.14	€ 2,787.68
5	113.33%	€ 2,261.00	€ 2,626.87	€ 2,708.03
4	110.00%	€ 2,194.50	€ 2,549.61	€ 2,628.38
3	106.67%	€ 2,128.00	€ 2,472.35	€ 2,548.74
2	103.33%	€ 2,061.50	€ 2,395.09	€ 2,469.09
1	100.00%	€ 1,995.00	€ 2,317.83	€ 2,389.44

BIJLAGE 3A **VERGOEDING VOOR ARBEID OP OVERUREN, VOOR ARBEID OP VAN DE NORMALE DAGDIENST AFWIJKENDE TIJDEN EN BIJ HET VOLGEN VAN EEN BEDRIJFSOPLEIDING (ALGEMEEN)** (art. 10.1)

I GELDIGHEID

De Bijlagen 3A t/m 3E gelden uitsluitend voor arbeid verricht binnen Nederland.

II ALGEMENE DEFINITIES

Voor zover niet anders is bepaald, wordt in de Bijlagen 3B t/m 3E verstaan onder:

Aanwezigheidstijd: het tijdsverloop tussen de aanvang en het einde van een dienst.

Feestdag: Nieuwjaarsdag, 2e paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, 2e pinksterdag, 1e en 2e kerstdag en 1 x per 5 jaar de Bevrijdingsdag.

Roostervrije dag: een dag waarop in een rooster geen dienst is ingedeeld.

Uurloon: 1/173 van het voor de werknemer geldende maandsalaris.

Uurloon-max.:
Tot 1 oktober 2022 het voor de werknemer geldende maandsalaris gedeeld door de voor hem geldende factor volgens onderstaande tabel tot ten hoogste € 17,97 (€ 18,70 m.i.v. 1 maart 2023)

Functiegroep	Factor
T22	190,60
T23	195,64
T24	202,49
T25	210,49
T26	215,24
T27	220,14
T28	224,99
T29	228,62
T30	233,26
T31	235,93
T32	235,93
T33	235,93
A02	187,87
A03	190,85
A04	195,63
A05	210,54
A06	220,34
A07	228,70
A08	233,23
A09	236,09

Functiegroep	Factor
MSG 1	235,75
MSG 2	235,33
MSG 3	235,04
MSG 4	259,37
Participatieschaal	183

Uurloon-max.:
Per 1 oktober 2022 het voor de werknemer geldende maandsalaris gedeeld door de voor hem geldende factor volgens onderstaande tabel tot ten hoogste € 17,97 (€ 18,70 m.i.v. 1 maart 2023).

	Deelfactor Per 1 maart 2022
OSG-Systeem	
PAR	183.00
OSG-A	199.56
OSG-B	204.78
OSG-C	211.92
OSG-D	220.20
OSG-E	224.95
OSG-F	229.94
OSG-G	234.80
OSG-H	238.38
OSG-I	242.83
OSG-J	245.52
OSG-K	245.52
OSG-L	245.52

MSG Systeem	
G01	245.33
G02	244.86
G03	244.58
G04	269.78

Bodem 80

	Deelfactor Per 1 okt 2022
OSG-Systeem	
PAR	183.00
OSG-A	202.32
OSG-B	207.25
OSG-C	214.10
OSG-D	222.15
OSG-E	226.88
OSG-F	231.50
OSG-G	236.10
OSG-H	239.34
OSG-I	243.36
OSG-J	245.78
OSG-K	245.39
OSG-L	246.83

MSG Systeem	
G01	245.20
G02	244.68
G03	244.50
G04	269.80

Bodem 80

	Deelfactor Per 1 maart 2023
OSG-Systeem	
PAR	183.00
OSG-A	204.66
OSG-B	209.52
OSG-C	215.93
OSG-D	223.83
OSG-E	228.52
OSG-F	232.78
OSG-G	237.07
OSG-H	239.82
OSG-I	243.66
OSG-J	245.65
OSG-K	245.42
OSG-L	247.83

MSG Systeem	
G01	245.09
G02	244.57
G03	244.51
G04	269.75

Garantietoeslag uurloon-max: Indien het uurloon-max in het A-systeem of T-systeem hoger was dan in OSG ontvangt de werknemer een garantietoeslag per 1 oktober 2020. De garantie ontvangt de werknemer alleen als hij/zij voor 1 oktober 2020 daadwerkelijk ploegendiensttoeslag ontving.

Werktijd: de aanwezigheidstijd verminderd met de daarin gelegen wettelijke pauzetijd.

III RUSTTIJD TUSSEN TWEE DIENSTEN

Tenzij wettelijke bepalingen een langere rusttijd voorschrijven en voor zover niet anders is bepaald, bedraagt de onafgebroken rusttijd tussen twee opeenvolgende diensten ten minste 11 uren, welke rusttijd eenmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren. De bedoelde periode vangt aan op het tijdstip van de dag, waarop de werknemer voor het eerst arbeid verricht. Voor zover deze uren samenvallen met de werktijd van de werknemer volgens het voor hem geldende dienstrooster, worden deze uren aangemerkt als buitengewoon verlof. Arbeid, gedurende deze uren verricht, wordt niet vergoed.
Bovenstaande rustbepalingen zijn niet van toepassing op werknemers ingedeeld in de functiegroepen MSG 5 en hoger.

BIJLAGE 3B VERGOEDING VOOR IN OPDRACHT VAN DE KLM GEMAAKTE OVERUREN

I GELDIGHEID

Deze regeling is van toepassing op alle werknemers met uitzondering van de werknemers ingedeeld in het MSG-systeem.

II DEFINITIES

In deze regeling wordt verstaan onder:

Overuren:

1. de uren boven de aanwezigheidstijd;

2. op feestdagen en vrije dagen:

   a. de uren boven de aanwezigheidstijd, welke normaal voor de werknemer zou hebben gegolden, indien hij volgens dienstrooster op die dag had moeten werken;

   b. de uren gewerkt in aansluiting op overuren c.q. op arbeid volgens dienstrooster van de voorafgaande resp. de volgende dag.

Voor werknemers in deeltijd geldt dat er pas sprake is van overuren na overschrijding van de 8-urige werkdag, tenzij met betrokkene in de arbeidsovereenkomst een langere dan 8-urige werkdag is overeengekomen.
Overwerk kan alleen voorkomen in incidentele gevallen.
Overschrijding van de aanwezigheidstijd met niet langer dan ½ uur wordt niet als arbeid op overuren aangemerkt.

In de gevallen dat de overschrijding van de aanwezigheidtijd langer dan ½ uur is, wordt overwerk uitbetaald vanaf einde aanwezigheidstijd.

N.B. De rusttijden, welke voor en/of tijdens het overwerk worden gegeven, zijn niet onder de in 1 en 2 genoemde uren begrepen.

Rusttijd bij overwerk:

1. de betaalde rustperiode van 48 minuten, die gegeven wordt na afloop van de dagelijkse werktijd, indien in aansluiting aan deze werktijd gedurende ten minste 1½ uur arbeid op overuren moet worden verricht;

2. de betaalde rustperiode van 30 minuten, die gegeven wordt na telkens 5 uur arbeid op overuren.

III VERGOEDINGEN

(1) In beginsel worden overuren gecompenseerd met vrije tijd. De te compenseren uren worden toegevoegd aan saldo KLM verlof. Uitvoeringsregels voor KLM verlof zijn vastgelegd in Bijlage 5B.

Op verzoek van de werknemer zal de KLM, in afwijking van voorafgaande, de overuren uitbetalen. Vrije tijd die eenmaal is toegevoegd aan het KLM verlof saldo, kan niet meer worden uitbetaald.

Onafhankelijk van het vorenstaande dienen de bepalingen uit hoofde van de Arbeidstijdenwet te worden nagekomen, zodat de overuren in ieder geval met vrije uren moeten worden gecompenseerd, indien de wettelijke bepalingen inzake de arbeidsduur anders zouden worden overtreden.

(2) Naast compensatie met vrije tijd of betaling van de overuren volgens punt 1 wordt een overwerktoeslag betaald. Deze toeslag bedraagt voor ieder overuur:

a. op zondagen (van zondag 0.00 uur tot maandag 7.00 uur) en op feestdagen (0.00 - 24.00 uur) : 1 uurloon;

b. op alle overige tijden en dagen : ½ uurloon.

Gedeelten van overuren worden naar rato vergoed, waarbij wordt afgerond op 0.1 uur. Over de rusttijd bij overwerk wordt het uurloon betaald.
Naast deze vergoedingen wordt voor overwerk na 19.30 uur op paaszaterdag, 24 en 31 december een extra vergoeding toegekend van 1,3 uurlonen-max. indien deze dagen op een zaterdag of zondag vallen, dan wel 3,2 uurlonen-max. indien deze dagen niet op een zaterdag of zondag vallen.
Op verzoek van de werknemer kan de overwerktoeslag ook worden gecompenseerd met vrije tijd, indien en voor zover de dienstuitvoering dit naar het oordeel van de KLM toelaat. De te compenseren uren worden toegevoegd aan het saldo KLM verlof. Uitvoeringsregels voor KLM verlof zijn vastgelegd in Bijlage 5B.

(3) Indien het overwerk niet aansluitend aan de normale werktijd kan worden verricht, worden: ; 2 reisuren betaald tegen het uurloon, voor zover een extra reis in verband met het overwerk wordt gemaakt.

N.B. Het werken op roostervrije dagen is géén overwerk, zodat in deze gevallen geen reis-uren en -kosten worden vergoed, behoudens in de gevallen zoals vermeld in Bijlage 3D, punt V.4 en Bijlage 3E, punt III.1.

IV WERKTIJDEN INCLUSIEF OVERUREN

Indien zich een onvoorziene wijziging van omstandigheden, incidenteel en niet periodiek, voordoet, of de aard van de werkzaamheden, incidenteel en voor korte tijd, een afwijking van de werktijden noodzakelijk maakt, kan de werknemer ten hoogste 12 uren per dienst, 60 uren per week en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld ten hoogste 48 uren per week arbeid verrichten.
Indien de werkzaamheden echter worden verricht in een supervroege dienst, een superavond- of een nachtdienst, geldt dat de werknemer ten hoogste 10 uren en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren arbeid kan verrichten.

Indien sprake is van noodzakelijke werkzaamheden, die geen uitstel gedogen en door het nemen van andere maatregelen redelijkerwijs niet zijn te voorkomen dan wel indien de arbeid wordt verstoord door een zich plotseling voordoende situatie (waarbij personen ernstig letsel oplopen dan wel daartoe de onmiddellijke dreiging bestaat of waarbij ernstige schade aan goederen ontstaat dan wel dreigt te ontstaan), gelden de normen van het Arbeidstijdenbesluit. In die situaties is het toegestaan om eenmaal in elke periode van twee achtereenvolgende weken 14 uren per dienst onderscheidenlijk supervroege, superavond- of nachtdienst arbeid te verrichten.

BIJLAGE 3C BEZETTING EN BELASTING GROUND SERVICES

Bezetting en belasting Ground Services

KLM zal vanaf 1 december 2023 voor de afdelingen waar werknemers werkzaam zijn in de functies Teammember Operations (TMO) en Teammember Groot materieel (TGM) bij Ground Services maandelijks aan door de werknemersorganisaties aangewezen vertegenwoordiging achteraf inzicht verschaffen in de gemiddelde belasting per maand. Deze vertegenwoordiging representeert de gezamenlijke werknemersorganisaties.
Bij overschrijding van de norm dient ook rekening te worden gehouden met recente fysieke belasting, waarbij gemiddeld gezien sprake dient te zijn van een redelijke belasting.
Indien sprake is van een verstoringsdag of piekdag kan de norm worden overschreden. De gemiddelde belasting per maand dient evenwel redelijk te zijn.
Indien geen sprake is van een redelijke belasting zal KLM na overleg met de vertegenwoordiger van werknemersorganisaties maatregelen nemen.
Bij onvoorziene verstoringen waarbij sprake is of zal zijn van overschrijding van de norm zal KLM hiervan melding maken bij de vertegenwoordiger van werknemersorganisaties.

Zie ook artikel 17 Protocol 2023-2025.

BIJLAGE 3D REGELING VOOR HET VOLGENS EEN BASISROOSTER WERKEN IN PLOEGEN-DIENST (ROOSTERREGELING)

I GELDIGHEID

Deze regeling is van toepassing op alle werknemers die volgens een basisrooster werken in ploegendienst, met uitzondering van de werknemers ingedeeld in de functiegroepen MSG 5 en hoger.

II DEFINITIES

(1) Algemeen

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. Basisrooster: een niet op naam gesteld schema van diensten en roostervrije dagen voor een of meer groepen werknemers, waarin de bedrijfsdrukte is verwerkt voor een vooraf vastgestelde looptijd.

b. Bedrijfsdrukte: het te verwachten werkaanbod dat per tijdseenheid door de KLM wordt vastgesteld voor de looptijd van één of meer gelijktijdige basisroosters.

c. Dienst: een periode die in een rooster is benoemd met een opkomst- en eindtijd en gedurende welke de werknemer aanwezig dient te zijn om werk te verrichten.

d. Persoonlijk rooster: een op naam en datum gesteld basisrooster, waarbij de diensten en vrije dagen zijn benoemd.

e. Ploegendienstjaar: een kalenderjaar, waarin gedurende ten minste 6 maanden een vaste toeslag voor ploegendienst werd betaald, daaronder mede begrepen de toeslag voor het volgen van een bedrijfsopleiding, de onregelmatigheidstoeslag bij stationering en een eerder ingegane overbruggingstoeslag.

f. Reeks: een serie opeenvolgende diensten.

g. Roosterlengte: de lengte van een basisrooster uitgedrukt in weken.

h. Rusttijd: het tijdsverloop tussen de eindtijd van een dienst en de opkomsttijd van de daarop volgende dienst.

i. Week: een aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren.

j. Wisseling: een verschil in opkomsttijd van 1 uur of meer binnen een reeks.

(2) Soorten diensten

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. Avonddienst: een dienst met een eindtijd na 19.30 uur en vóór of op 24.00 uur.

b. Dagdienst: een dienst met een opkomsttijd op of na 07.00 uur en een eindtijd vóór of op 18.00 uur, alsmede - in geval van deeltijd - een dienst die niet valt onder één van de andere dienstsoorten.

c. Feestdag-dienst: dienst op een feestdag, waarbij de feestdag aanvangt met de nachtdienst eindigende op die feestdag en eindigt met de superavonddienst aanvangende op die feestdag.

d. Mid-daagse dienst: een dienst met een opkomsttijd vóór of op 13.00 uur en een eindtijd na 18.00 uur en vóór of op 19.30 uur.

e. Nachtdienst: een dienst waarvan meer dan 1 uur werktijd valt tussen 00.00 uur en 06.00 uur.

f. Reservedienst: een in het basisrooster voorkomende dienst, waarvan de opkomst- en eindtijd wordt benoemd in het persoonlijk rooster.

g. Superavonddienst: een dienst met een eindtijd na 24.00 uur en vóór of op 01.00 uur.

h. Supervroege dienst: een dienst met een opkomsttijd op of na 05.00 uur en vóór 06.00 uur.

i. Vroege dienst: een dienst met een opkomsttijd op of na 06.00 uur en vóór 07.00 uur.

j. Weekenddienst: een dienst waarvan meer dan 1 uur werktijd valt tussen zaterdag 00.00 uur en maandag 06.00 uur.

III ROOSTERKENMERKEN

(1) Algemeen

Roosterkenmerken geven de randvoorwaarden aan die bij de vaststelling van een basisrooster, bij wijziging van het persoonlijk rooster en bij dienstruiling in acht moeten worden genomen.

(2) Algemene roosterkenmerken

a. Werktijd

De werktijd in een dienst bedraagt ten minste 7 en ten hoogste 10 uur. Voor werknemers in deeltijd bedraagt de werktijd ten minste 3 uur.
De werktijd in een nachtdienst bedraagt ten hoogste 8 uur.
De werktijd in een supervroege dienst bedraagt ten hoogste 7 uur.

Een basisrooster moet - berekend over de roosterlengte - gebaseerd zijn op een gemiddeld 5-daagse werkweek die uit gemiddeld 40 werkuren bestaat. Voor werknemers in deeltijd wordt het gemiddelde aantal werkuren per week berekend naar rato van hun deeltijdpercentage.

Meerdere opkomsten per dag zijn uitgesloten.

De werktijd voor uitzendkrachten die 40 uur per week werkzaam zijn voor KLM, bedraagt tenminste 7 en ten hoogste 10 uur. De werktijd in een nachtdienst bedraagt ten hoogste 8 uur en de werktijd in een supervroege dienst ten hoogste 7 uur. Voor de overige uitzendkrachten bedraagt de werktijd minimaal 3 uur.

b. Inkorten/verlengen van diensten

Met inachtneming van de onder a genoemde maximum resp. minimum werktijden kan de KLM - zowel bij als na de totstandkoming van het basisrooster - de werktijd in een dienst als volgt verlengen resp. inkorten.

1. Afgezien van de supervroege dienst kan verlenging of inkorting alleen plaatsvinden, indien de bedrijfsdrukte daartoe aanleiding geeft.

2. In geval van een benodigde verlenging moet de werktijd in een of meer andere diensten dienovereenkomstig worden ingekort.

3. In geval van een benodigde inkorting (daaronder begrepen een supervroege dienst) moet

   - hetzij de werktijd in een of meer andere diensten dienovereenkomstig worden verlengd voor zover de bedrijfsdrukte daartoe aanleiding geeft,

   - hetzij de inkorting ten laste worden gebracht van het saldo KLM verlof. Uitvoeringsregels voor KLM verlof zijn vastgelegd in Bijlage 5B.

4. Ingekorte en verlengde werktijden in diensten worden eventueel in het basisrooster vermeld, doch in ieder geval in het persoonlijk rooster.

c. Reeks

Het aantal opeenvolgende diensten in een reeks bedraagt ten minste 2 en ten hoogste 7. Een reeks die wordt onderbroken door KLM verlof geldt als 1 reeks. Voor werknemers in deeltijd kan een reeks uit 1 dienst bestaan. Als gevolg van ziekte of na afwezigheid op verzoek van de voltijd werknemer kan een reeks ook uit 1 dienst bestaan.

Het aantal wisselingen per reeks bedraagt ten hoogste 2. Het aantal wisselingen per reeks kan op verzoek van de werknemer in de persoonlijke roosters worden verhoogd.

d. Nachtdienst/supervroege dienst

Het totale aantal nachtdiensten en/of supervroege diensten bedraagt over een periode van 12 maanden ten hoogste 87, waarbij het totale aantal supervroege diensten ten hoogste 32 bedraagt.

Overeenkomstig punt IV.5 kan van deze maxima worden afgeweken.

e. Reservedienst

Het aantal reserveddiensten in een basisrooster bedraagt - berekend over de roosterlengte - gemiddeld ten hoogste 0,75 per week.
Reserveddiensten kunnen uiterlijk 4 kalenderdagen van te voren worden omgezet in een benoemde dienst. Deze diensten moeten voorkomen in het basisrooster.

Reserveddiensten zijn bedoeld voor de opvang van te verwachten bedrijfsverstoringen en/of structurele afwijkingen in het geplande arbeidsverzuim. Reserveddiensten mogen niet worden gebruikt als extra (dubbele) diensten om eventuele afwezigheid door arbeidsverzuim, verlof enz. op te vangen. De volgende factoren zijn belangrijk voor het hanteren van reserveddiensten.

- *Een reservedienst wordt altijd omgezet in een benoemde dienst.*

- *Indien een reservedienst wordt omgezet in een nachtdienst, worden de vergoedingen niet aangepast; indien de praktijk echter uitwijst dat regelmatig een reservedienst moet worden omgezet in een nachtdienst, moet een representatief aantal reserve-nachtdiensten in het basisrooster worden opgenomen.*

f. Rusttijd/pauzetijd

1. De pauzetijd voor diensten met een aanwezigheidstijd van meer dan 4½ uur bedraagt ten minste ½ uur. De pauzes worden ingedeeld in de periode tussen 2 uur na aanvang en 2 uur voor het einde van de dienst.

2. De ononderbroken rusttijd tussen twee opeenvolgende diensten bedraagt ten minste 12 uren. Na het verrichten van arbeid in een nachtdienst welke eindigt na 01.00 uur, of in een supervroege dienst, bedraagt de ononderbroken rusttijd ten minste 14 uren.

   De KLM en de werknemersorganisaties kunnen na een desbetreffend verzoek van de bedrijfsleiding en/of de groepscommissie in overleg een afwijking van de rusttijd tussen twee diensten toestaan. Deze afwijking kan gelden voor de basis- en persoonlijke roosters. De dagelijkse rusttijd dient in geval van een dergelijke afwijking minimaal 11 uren te bedragen (in de persoonlijke roosters 1x per aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren in te korten tot 8 uur).

3. De ononderbroken rusttijd per week bedraagt ten minste 36 uren. De rusttijd wordt in de regel binnen deze week toegekend of - indien dit niet het geval is - in ieder geval in de loop van de 3 etmalen direct voorafgaand aan de opkomsttijd van de eerste dienst in de betreffende week.

   In het kader van de Arbeidstijdenwet zullen de KLM en de werknemersorganisaties nader overleg voeren over verruiming van bovenstaande regeling.

4. De rusttijd direct na een reeks van 2 nachtdiensten bedraagt ten minste 47 uren. De rusttijd na een reeks van 3 of meer elkaar opvolgende diensten, die

zijn gedefinieerd als een supervroege, een superavond- of een nachtdienst, bedraagt ten minste 48 uur.

g. Vrije weekenden

Een vrij weekend bestaat uit de combinatie zaterdag en zondag.
Een vrij weekend vangt aan uiterlijk na de superavonddienst eindigend op de eerste weekenddag en loopt door tot 06.00 uur op de dag volgend op de tweede weekenddag.
Het aantal vrije weekenden bedraagt per periode van 12 maanden ten minste 17.

E.e.a. is niet van toepassing op werknemers in deeltijd die specifiek zijn aangesteld om vooral gedurende weekenden werkzaamheden te verrichten.

(3) Roosterkenmerken m.b.t. het opstellen van roosters

a. Basisrooster

1. Totstandkoming van een basisrooster

De KLM bepaalt of de werkzaamheden volgens een basisrooster in ploegendienst moeten worden verricht.
Een basisrooster komt tot stand volgens de procedure zoals vermeld in punt IV.

Voor werknemers in deeltijd worden per deeltijdpercentage aparte basisroosters opgesteld.

2. Tussentijdse aanpassing van een basisrooster

In geval van structurele veranderingen in de bedrijfsdrukte of van aantoonbare knelpunten op het gebied van de gezondheid gedurende de looptijd van een basisrooster kan de KLM het basisrooster tussentijds aanpassen, mits

- ten hoogste 15% van het aantal diensten in het basisrooster verandert ten opzichte van het lopende basisrooster én ten opzichte van het oorspronkelijk vastgestelde basisrooster (dit laatste in geval van eerdere aanpassingen);

- het patroon van roostervrije dagen ongewijzigd blijft.

Structurele veranderingen in de bedrijfsdrukte kunnen bijvoorbeeld ontstaan als gevolg van extra werk voor derden, extra vluchten van buitenlandse maatschappijen, tussentijdse wijzigingen in de dienstregeling of organisatiewijzigingen op een afdeling.

3. Wijziging van een basisrooster

Indien naar het oordeel van de KLM een basisrooster meer veranderingen behoeft dan de onder 2 bedoelde aanpassingen, wordt het basisrooster gewijzigd. In dat geval geldt de procedure zoals vermeld in punt IV.

De invoering van een nieuwe zomer- of winterdienstregeling (d.i. 2 maal per jaar) leidt doorgaans tot een wijziging van de bedrijfsdrukte en dus tot een wijziging van het basisrooster. Aangezien de bedrijfsdrukte ook tussentijds kan wijzigen, kan het basisrooster ook meer dan 2 maal per jaar worden gewijzigd.

b. Persoonlijk rooster

1. Bekendmaking van het persoonlijk rooster

Het persoonlijk rooster wordt uiterlijk 14 kalenderdagen vóór de ingangsdatum aan de werknemer bekendgemaakt. De KLM kan in overleg met de betreffende groepscommissie een hiervan afwijkende periode overeenkomen.

2. Veranderingen in het persoonlijk rooster

Na bekendmaking van het persoonlijk rooster kan de KLM met instemming van de werknemer daarin veranderingen aanbrengen. Een door de werknemer gewenste verandering van zijn persoonlijk rooster behoeft de instemming van de KLM. Bij deze veranderingen dienen de in punt III.2 vermelde roosterkenmerken in acht te worden genomen.

Veranderingen kunnen o.a. worden veroorzaakt door incidentele wijzigingen in de bedrijfsdrukte, door afwijkingen in het verwachte arbeidsverzuim of onverwachte aanvragen voor buitengewoon verlof. Het verrichten van overwerk is geen verandering van het persoonlijk rooster.

IV OVERLEGPROCEDURE VOOR TOTSTANDKOMING/WIJZIGING BASISROOSTERS

Het overleg tussen bedrijfsleiding en groepscommissie om te komen tot een nieuw basisrooster, vindt plaats volgens onderstaande procedure.

(1) Voorbereidingen voor nieuw basisrooster

Ter voorbereiding van een nieuw basisrooster vindt tussen bedrijfsleiding en groepscommissie overleg plaats over

a. de ingangsdatum en de looptijd van het basisrooster, het te verwachten bedrijfsdrukteprofiel (opgebouwd uit vaste en variabele onderdelen), de normstelling voor de onderscheiden werkzaamheden en de z.g. aanwezigheidsfactor (d.i. de marge tussen de netto en bruto personeelsbehoefte), welke door de bedrijfsleiding worden vastgesteld;

b. de benodigde opkomsttijden, de roosterkenmerken die benodigd zijn om de bedrijfsdrukte te volgen (waarbij overeenkomstig punt 5 kan worden afgeweken) en eventuele wensen van de werknemers m.b.t. de rangschikking van de benodigde diensten; de benodigde opkomsttijden worden door de bedrijfsleiding vastgesteld;

c. de evenwichtige verdeling van nachtdienstvrijstellingen, daar waar nachtdienstvrijstellingen worden toegekend. Bij de verdeling van het aantal nachtdiensten zal ten behoeve van de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers werkzaam in de betreffende functie aantoonbaar evenwichtigheid worden betracht tussen het aantal nachtdiensten in het rooster van de werknemers jonger dan 55 jaar en het aantal nachtdiensten in het rooster dat zou gelden als iedere werknemer arbeid in nachtdiensten zou verrichten. Zowel vrijstelling als herverdeling van nachtdiensten gelden voor de duur van de roosterperiode.
Indien naar inzicht van de bedrijfsleiding of Groepscommissie geen evenwichtige verdeling van de nachtdiensten plaatsvindt zal dit voorgelegd worden aan het overleg van de KLM en werknemersorganisaties (Roostercommissie/Extern Overleg), welk overleg binnen 4 weken met een bindend voorstel zal komen.

De conclusies uit het overleg tussen bedrijfsleiding en groepscommissie, alsmede de achterliggende beweegredenen worden schriftelijk vastgelegd.

(2) Indiening roostervoorstellen

Hierna wordt het door de bedrijfsleiding voorgestane rooster (of eventueel meerdere varianten) schriftelijk en met redenen omkleed aan de groepscommissie gepresenteerd en vervolgens mondeling toegelicht. Ook de groepscommissie kan op dezelfde wijze roostervoorstellen doen.
De ingediende basisroosters worden vervolgens getoetst op een juiste toepassing van de CAO, van de arbeidswetgeving en van de elementen zoals genoemd onder punt 1. Tevens zullen de personeelsbenuttingsgraad, de toeslag en de extra rust, die uit de roosters resulteren, door de bedrijfsleiding worden aangegeven.

Bij het opstellen van basisroosters dienen de bedrijfsdrukte en de daarmee samenhangende opkomsttijden te worden gevolgd en dient leegloop zo veel mogelijk te worden voorkomen. Op een zorgvuldige en reële wijze dient tevens rekening te worden gehouden met de sociale aspecten, dit in een redelijke balans met de mate van leegloop die hiervan het gevolg kan zijn. Voorts kan het oogmerk van een lagere personeelsbenuttingsgraad en/of een hogere toeslag en/of meer extra rust voor de groepscommissie geen argument vormen bij haar voorkeur voor een bepaald rooster.

(3) Tussentijdse bijstellingen

Eventuele tussentijdse wijzigingen van de ingevolge punt 1a vastgestelde gegevens, alsmede de hierdoor benodigde bijstellingen van de ingevolge punt 1b vastgestelde gegevens en van de reeds ingediende basisroosters, worden zo spoedig mogelijk in het overlegproces betrokken. De bedrijfsleiding en de groepscommissie zullen er daarbij naar streven de voorgenomen ingangsdatum van de nieuwe basisroosters niet te overschrijden.

(4) Overleg over nieuwe basisroosters

De bedrijfsleiding en de groepscommissie zullen er naar streven tijdig voor de ingangsda-

tum van het basisrooster doch niet later dan 4 weken na vaststelling bedrijfsdrukteprofiel overeenstemming te bereiken over het basisrooster.
De conclusies uit dit overleg, alsmede de achterliggende beweegredenen worden schriftelijk vastgelegd.

Teneinde in dit overleg tot een verantwoorde besluitvorming te kunnen komen zullen zowel de bedrijfsleiding als de groepscommissie - al dan niet gezamenlijk - in het voorliggende proces (punten 1 t/m 3) een zodanige "voeling" houden met (een vertegenwoordiging van) de betreffende werknemers dat aldaar levende opvattingen zo mogelijk in de besluitvorming kunnen worden betrokken. Afhankelijk van de lokale situatie valt hierbij te denken aan tussentijdse informatie aan de betreffende werknemers, het raadplegen van een vertegenwoordiging uit hun midden (door deze al dan niet rechtstreeks te betrekken in de besprekingen ingevolge de punten 1 t/m 3), e.d. Op deze wijze behoeft de uitkomst van het overleg tussen bedrijfsleiding en groepscommissie niet achteraf ter beoordeling aan de betrokken werknemers te worden voorgelegd.

(5) Afwijking van de CAO

Aangezien bij de toepassing van punt III naar verwachting niet in alle gevallen bedrijfseconomisch en sociaal verantwoorde basisroosters kunnen worden gerealiseerd, zal het in dergelijke situaties noodzakelijk zijn van de CAO af te wijken.
Indien de bedrijfsleiding en de groepscommissie (of één van beide) afwijking van de CAO noodzakelijk achten, wordt hierover in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties zo spoedig mogelijk een beslissing genomen. Een goedgekeurde afwijking geldt voor de looptijd van een basisrooster, tenzij anders wordt aangegeven.

De bijbehorende procedure is geregeld in het Roosterconvenant van 12 december 2012, AMS/GG/12.125 (staat op KLM Intranet Portal).

(6) Procedure bij ontbreken van overeenstemming

De groepscommissie kan haar instemming met het uiteindelijk door de bedrijfsleiding voorgestane basisrooster slechts onthouden, indien naar haar oordeel de bedrijfsleiding een onnodig ruim gebruik wenst te maken van de in punt III vermelde roosterkenmerken. Alsdan dient zij dit ten spoedigste en ten minste 2 weken vóór de ingangsdatum van het nieuwe basisrooster schriftelijk en met redenen omkleed aan de bedrijfsleiding kenbaar te maken.
De KLM kan vervolgens de kwestie in het overleg met de werknemersorganisaties aan de orde stellen teneinde zo spoedig mogelijk te komen tot een voorstel aan de bedrijfsleiding en de groepscommissie omtrent de inrichting van het basisrooster.
Wordt in dit overleg geen overeenstemming bereikt over een voorstel of verkrijgt dit voorstel niet de instemming van de groepscommissie, dan kan de KLM handelen overeenkomstig artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden.

De bijbehorende procedure is geregeld in het Roosterconvenant van 12 december 2012, AMS/GG/12.125 (staat op KLM Intranet Portal).

V VERGOEDINGEN

(1) Algemeen

Voor het volgens een basisrooster werken in ploegendienst wordt een vergoeding in geld (toeslag) en in tijd (extra rust) toegekend.
Deze vergoeding wordt vooraf berekend aan de hand van het basisrooster. In een aantal gevallen wordt de vergoeding achteraf gecorrigeerd, zoals onderstaand aangegeven.

(2) Toeslag

a. Berekening vaste toeslag

Voor elk basisrooster wordt een gemiddelde vaste toeslag per maand berekend, uitgedrukt in een aantal uurlonen-max. Deze berekening geschiedt met behulp van de toeslagtabel en het berekeningsschema zoals onderstaand weergegeven.

1. Toeslagtabel

Per dienstsoort wordt de volgende waardering toegekend:

Soort dienst	Afkorting	Waardering in uurlonen-max.
Supervroege dienst	SV	1,9
Vroege dienst	V	1,1
Dagdienst	DA	0,0
Mid-daagse dienst	M	0,9
Avonddienst	A	1,7
Superavonddienst	SA	1,8
Nachtdienst	N	2,0
Reservedienst	R	1,9
Reserve nachtdienst	RN	2,0
Weekenddienst	WD	5,2*
* De waardering voor een weekenddienst wordt opgeteld bij die voor de betreffende dienst		

De vermelde waardering geldt voor een werktijd van 8 uur (= 480 min.). Voor een kortere of langere werktijd wordt de waardering naar rato berekend zoals aangegeven in onderstaand berekeningsschema.

2. Berekeningsschema

De toeslag wordt berekend volgens onderstaand schema en vervolgens algebraïsch afgerond op 1/10e uur.

Soort dienst	Formule	Uitkomst
Supervroege dienst	(SV/D) x (WT/480) x 1,9	= .....
Vroege dienst	(V/D) x (WT/480) x 1,1	= .....
Dagdienst	(DA/D) x (WT/480) x 0,0	= 0
Mid-daagse dienst	(M/D) x (WT/480) x 0,9	= .....
Avonddienst	(A/D) x (WT/480) x 1,7	= .....
Superavonddienst	(SA/D) x (WT/480) x 1,8	= .....
Nachtdienst	(N/D) x (WT/480) x 2,0	= .....
Reservedienst	(R/D) x (WT/480) x 1,9	= .....
Reserve nachtdienst	(RN/D) x (WT/480) x 2,0	= .....
Weekenddienst	(WD/D) x (WT/480) x 5,2	= .....
Subtotaal		.....
Gemiddeld aantal weken per maand (52/12):		x 4 1/3
		.....
Gemiddeld aantal opkomsten per week (D/L):	x	
Toeslag per maand (in uurlonen-max.)		.....

In dit schema wordt verstaan onder:

D: het totaal van het aantal diensten en ingeroosterde vrije dagen (anders dan roostervrije dagen) in een basisrooster.

L: de roosterlengte in weken.

WT: de werktijd van de dienst in minuten (8 uur = 480 min.).

Bij gedeelten van maanden wordt de toeslag naar rato berekend door voor de betreffende maand het aantal kalenderdagen dat het basisrooster voor de werknemer geldt, te delen door het totale aantal kalenderdagen in die maand.

b. Correcties op de vaste toeslag

In de volgende gevallen wordt de vaste toeslag achteraf gecorrigeerd. Deze correctie vindt doorgaans plaats in de maand volgend op de maand waarop de correctie betrekking heeft.

1. Feestdagen

Voor een feestdag-dienst, waarbij de feestdag niet valt op een zaterdag of zondag, wordt aan de werknemer een extra toeslag toegekend van 6,5 uurlonen-max. Indien de feestdag op maandag valt, bedraagt de extra toeslag voor de nachtdienst, eindigende op die dag, echter 1,3 uurlonen-max. Voor een feestdag-dienst, waarbij de feestdag valt op een zaterdag of zondag, wordt aan de werknemer een extra toeslag toegekend van 1,3 uurlonen-max.
De vermelde waarden gelden voor een werktijd van 8 uur. Voor een kortere of langere werktijd worden de waarden naar rato berekend.

2. Bijzondere avonden

Voor een avonddienst en een superavonddienst op 24 of 31 december wordt aan de werknemer een extra toeslag toegekend van 1,3 uurlonen-max. indien deze dagen op een zaterdag of zondag vallen, dan wel 3,2 uurlonen-max. indien deze dagen niet op een zaterdag of zondag vallen.
Voor een avonddienst en een superavonddienst op paaszaterdag wordt aan de werknemer een extra toeslag toegekend van 1,3 uurlonen-max.
De vermelde waarden gelden voor een werktijd van 8 uur. Voor een kortere of langere werktijd worden de waarden naar rato berekend.

3. Wijziging van diensten

Indien de werknemer op uitdrukkelijk verzoek van de KLM in afwijking van zijn rooster wordt ingedeeld in een weekenddienst in plaats van een andere dienst (niet zijnde een weekenddienst) of een roostervrije dag, wordt hem een extra toeslag toegekend van 5,2 uurlonen-max. voor een werktijd van 8 uur. Voor een kortere of langere werktijd wordt de waardering naar rato berekend.

Voor overige dienstwijzigingen (al dan niet als gevolg van dienstruiling) wordt geen correctie toegepast.

c. Overbruggingstoeslag

1. Toekenning overbruggingstoeslag

In onderstaande gevallen wordt aan de werknemer een overbruggingstoeslag toegekend:

i. bij overgang, anders dan op verzoek van de werknemer, naar een rooster met minder of zonder toeslag of met een toeslag die meer dan 1 uurloon-max. lager is;

ii. *met ingang van* 1 juli 2024 aan werknemers die op eigen verzoek overgaan naar een functie met een basisrooster met een lagere of zonder ploegendiensttoeslag. In dit geval geldt geen eventuele garantietoeslag.

iii. bij het in opdracht van de KLM volgen van een bedrijfsopleiding met een duur van meer dan 15 weken;

iv. bij terugkomst van stationering, ook indien aan de werknemer bij aanvang van zijn stationering geen toeslag werd betaald;

v. voor werknemers van 55 jaar en ouder bij overgang op eigen verzoek naar een rooster met minder of zonder nachtdiensten.

vi. voor werknemers die ten minste 5 jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest in een vast dienstrooster in ploegendienst waarvoor ingevolge Bijlage 3D een vergoeding wordt toegekend en vanaf 9 jaar voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd op leeftijd 65, op eigen verzoek overgaan naar een rooster zonder supervroege diensten.

2. Hoogte overbruggingstoeslag

De grondslag voor de overbruggingstoeslag is het verschil tussen de vaste toeslag van het oude en het nieuwe rooster, uitgedrukt in uurlonen-max.

De overbruggingstoeslag over de eerste kalendermaand* na overgang naar het nieuwe rooster is gelijk aan deze grondslag verminderd met 1/P** deel daarvan (algebraïsch afgerond op 1/10), doch met een minimum van 1 uurloon-max. Voor iedere volgende kalendermaand wordt de overbruggingstoeslag telkens met hetzelfde aantal uurlonen-max. afgebouwd.
Indien de laatstgenoten vaste toeslag meer dan 5 uurlonen-max. hoger is dan een daaraan voorafgaand genoten vaste toeslag (gerekend over 12 maanden vóór ingang van de overbruggingstoeslag), wordt de waarde P gecorrigeerd door vermenigvuldiging met een factor. Deze factor wordt berekend door het aantal kalendermaanden, dat is verstreken tussen de einddatum van bedoelde lagere toeslag en de ingangsdatum van de overbruggingstoeslag, te delen door 12.

De afbouw van een eerdere overbruggingstoeslag wordt niet door die van een latere overbruggingstoeslag aangetast.

* Bij overgang naar het nieuwe rooster in de loop van een kalendermaand is de overbruggingstoeslag gelijk aan die voor de eerste kalendermaand na overgang, echter berekend naar rato van het aantal kalenderdagen in de betreffende maand gedurende welke het nieuwe rooster van toepassing is.

** De waarde P is gelijk aan het door de KLM voor de werknemer geregistreerde aantal ploegendienstjaren.

3. Garantie bij ingang overbruggingstoeslag na 46 jaar

Overbruggingstoeslagen onder i, iii, iv, v en vi die zijn ingegaan na het bereiken van de 46-jarige leeftijd, worden afgebouwd tot een bepaald percentage van de gemiddelde vaste toeslag over de 12 maanden vóór ingang van de (laatste) overbruggingstoeslag (uitgedrukt in uurlonen-max.), e.e.a. volgens de tabel in het Aanhangsel bij deze Bijlage.

Zodra deze overbruggingstoeslag(en) is(zijn) verminderd tot het gegarandeerde aantal uurlonen-max., vindt omzetting plaats in een vaste maandelijkse toeslag op basis van het dan geldende uurloon-max. van de functiegroep, waarin de werknemer vóór ingang van de (laatste) overbruggingstoeslag laatstelijk was ingedeeld.
Deze vaste toeslag wordt verminderd met alle salarisverhogingen die de KLM aan het betreffende grondpersoneel in Nederland toekent, indien en voor zover niet tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat deze een algemeen karakter dragen.

4. Arbeidsongeschiktheid

Bij overgang naar een ander rooster ten gevolge van arbeidsongeschiktheid is tevens Bijlage 7, punt 3d van toepassing.

5. Verrekening met overbruggingstoeslag

Indien de werknemer arbeid moet verrichten op van de normale dagdienst afwijkende tijden of in een weekenddienst, een bedrijfsopleiding moet volgen of aanspraak kan maken op de onregelmatigheidstoeslag bij stationering, zal - berekend per kalendermaand - de toeslag daarvoor slechts worden betaald voor zover deze de overbruggingstoeslag overschrijdt.

(3) Extra rust

a. Berekening

Voor elk basisrooster wordt - gerekend over 12 maanden - de daaruit voortvloeiende extra rust berekend met behulp van onderstaand berekeningsschema.
D.m.v. de tewerkstellingsfactor wordt voor werknemers in deeltijd de extra rust berekend naar rato van hun deeltijdpercentage.
De extra rust wordt algebraïsch afgerond op 1/10e uur.

Soort dienst	Formule				
Supervroege dienst	SV x	(WT/480)	=…..	(SV/(L*5)) x 78	=……..
Vroege dienst	V x	(WT/480)	=…..	(V/(L*5)) x 60	=……..
Dagdienst	D x	(WT/480)	=…..	(D/(L*5)) x 0	= 0,0
Mid-daagse dienst	M x	(WT/480)	=…..	(M/(L*5)) x 0	= 0,0
Avonddienst	A x	(WT/480)	=…..	(A/(L*5)) x 30	=……..
Superavond dienst	SA x	(WT/480)	=…..	(SA/(L*5)) x 45	=……..
Nacht dienst	N x	(WT/480)	=…..	(N/(L*5)) x 223 x F	=……..
Reserve nacht-dienst	RN x	(WT/480)	=…..	(RN/(L*5)) x 223 x F	=……..
Weekenddienst	0		= 0	(WD/(L*5)) x 70	=……..
Sub totaal	**P**		**Q**		**R**

Totaal Extra Rust in uren per jaar = R x (Q / P)
Voor werknemers met een voltijd dienstverband is de factor Q/P maximaal 1 (dus indien > 1, dan wordt R de hoeveelheid Extra Rust per jaar). Voor werknemers in deeltijd kan de factor Q/P hoger dan 1 zijn.

In dit schema wordt verstaan onder:

SV, V, D, A, SA, N, RN, WD : het aantal van dit soort diensten in het rooster
P: de som van al deze dienstsoorten
WT: de werktijd van een dienst in minuten (8 uur = 480 min.)
Q: de som van dit eerste resultaat
L: de roosterlengte in weken
F: een factor die als volgt is gerelateerd aan het aantal nachtdiensten per 12 maanden:

Aantal nachtdiensten	F
t/m 14	1,00
15 t/m 52	1,22
53 of meer	1,54

R: de som van het tweede resultaat

De extra rust bedraagt ten minste 12 uur. Voor werknemers in deeltijd wordt dit minimum berekend naar rato van hun deeltijdpercentage.
De extra rust wordt toegevoegd aan het saldo KLM verlof. Uitvoeringsregels voor KLM verlof zijn vastgelegd in Bijlage 5B.

De bepalingen m.b.t. extra rust zullen in overleg worden aangepast, indien en voor zover wettelijke of andere voorzieningen worden getroffen die een werktijdverkorting tot gevolg hebben voor werknemers die volgens een vast rooster in ploegendienst werkzaam zijn.

Voor werknemers in wisseldienst, die 10 jaar voor de op hen van toepassing zijnde AOW-leeftijd zitten, zal per 1 januari 2023 in bovenstaande tabel een vermenigvuldigingsfactor opgenomen worden ter waarde van 1.6.

Werknemers hebben hiermee recht op extra ER, dat wordt toegevoegd aan het saldo KLM verlof (*met ingang van 1 januari 2024:* aan het saldo Medewerkersverlof). Zodra deze extra ER-factor is geïntroduceerd, vervalt voor werknemers werkzaam in ploegendienst het recht op ouderendagen (Bijlage 5A).

Werknemers die een beroep doen op de tijdelijke Regeling 'deeltijd voorafgaande aan pensioen' (art.5.6 (3).2), hebben vanaf 2023 geen recht op de extra ER-factor (Protocol cao 2016-2017, VII, punt 4 en Bijlage 3D).resp. de extra vrije dagen (Bijlage 5A).

b. Additionele extra rust

Bij omzetting van reservediensten (niet zijnde reserve nachtdiensten) in benoemde diensten wordt, voor zover deze diensten vervolgens worden gelopen, als volgt extra rust toegekend:

- 1 nachtdienst:	1 uur extra rust;
- 1 supervroege of vroege of avond- of superavonddiensten:	0,2 uur extra rust.

De additionele extra rust wordt toegevoegd aan het saldo KLM verlof. Uitvoeringsregels voor KLM verlof zijn vastgelegd in Bijlage 5B.

(4) Vervangende vrije tijd

a. Werken op roostervrije dag

In geval van een dienst op een roostervrije dag (indien dit geschiedt op uitdrukkelijk verzoek van de KLM) wordt de aanwezigheidstijd gecompenseerd met vervangende vrije tijd.

De vervangende vrije tijd wordt toegevoegd aan het saldo medewerkersverlof. Op verzoek van de werknemer zal de KLM, in afwijking van voorafgaande, de vervangende vrije tijd uitbetalen tegen het uurloon.

Naast de vervangende vrije tijd of uitbetaling tegen uurloon wordt tot en met 28 februari 2025 een extra vergoeding uitbetaald. Deze extra vergoeding bedraagt 50% bovenop de reguliere vergoeding voor het werken op een roostervrije dag, of een in het basisrooster opgenomen KV dag. Deze extra vergoeding kan op verzoek van de werknemer worden toegevoegd aan het medewerkersverlof saldo.

Indien het rooster geen weekenddiensten bevat, worden in geval van een weekenddienst op een roostervrije dag 2 reisuren betaald tegen het uurloon.

b. Compensatie doordeweekse feestdag

De werknemer heeft recht op compensatie van doordeweekse feestdagen, waarbij elke doordeweekse feestdag wordt gecompenseerd met 8 uur vervangende vrije tijd. Voor werknemers in deeltijd worden de toe te kennen vrije uren berekend naar rato van het deeltijdpercentage, waarbij gedeelten van uren naar boven worden afgerond op hele uren.
De vervangende vrije tijd wordt toegevoegd aan het saldo KLM verlof. Uitvoeringsregels voor KLM verlof zijn vastgelegd in Bijlage 5B.
De werknemer die vrij van dienst wil zijn op een doordeweekse feestdag kan daarvoor KLM verlof gebruiken, onder de voorwaarde dat:

- werknemer medewerkersverlof (MV) aanvraagt en daarbij aangeeft dat hij KLM verlof (KV) wil laten inplannen op die doordeweekse feestdag, en
- door het inplannen van KLM verlof op de betreffende doordeweekse feestdag het KLM verlof saldo de grens van -5 niet overschrijdt.

Wordt hieraan niet voldaan dan wordt medewerkersverlof afgeschreven.

AANHANGSEL BIJ BIJLAGE 3D (GARANTIETABEL)

Garantiepercentages ploegentoeslag

Lft.	Aantal ploegendienstjaren na de 35-jarige leeftijd																								
	25	**24**	**23**	**22**	**21**	**20**	**19**	**18**	**17**	**16**	**15**	**14**	**13**	**12**	**11**	**10**	**9**	**8**	**7**	**6**	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
46															5,5	5,0	4,5	4,0	3,5	3,0	2,5	2,0	1,5	1,0	0,5
47														12,0	11,0	10,0	9,0	8,0	7,0	6,0	5,0	4,0	3,0	2,0	1,0
48													19,5	18,0	16,5	15,0	13,5	12,0	10,5	9,0	7,5	6,0	4,5	3,0	1,5
49												28,0	26,0	24,0	22,0	20,0	18,0	16,0	14,0	12,0	10,0	8,0	6,0	4,0	2,0
50											37,5	35,0	32,5	30,0	27,5	25,0	22,5	20,0	17,5	15,0	12,5	10,0	7,5	5,0	2,5
51										40,0	37,5	35,0	32,5	30,0	27,5	25,0	22,5	20,0	17,5	15,0	12,5	10,0	7,5	5,0	2,5
52									42,5	40,0	37,5	35,0	32,5	30,0	27,5	25,0	22,5	20,0	17,5	15,0	12,5	10,0	7,5	5,0	2,5
53								45,0	42,5	40,0	37,5	35,0	32,5	30,0	27,5	25,0	22,5	20,0	17,5	15,0	12,5	10,0	7,5	5,0	2,5
54							47,5	45,0	42,5	40,0	37,5	35,0	32,5	30,0	27,5	25,0	22,5	20,0	17,5	15,0	12,5	10,0	7,5	5,0	2,5
55						50,0	47,5	45,0	42,5	40,0	37,5	35,0	32,5	30,0	27,5	25,0	22,5	20,0	17,5	15,0	12,5	10,0	7,5	5,0	2,5
56					55,0	52,5	50,0	47,5	45,0	42,5	40,0	37,5	35,0	32,5	30,0	27,5	25,0	22,5	20,0	17,5	15,0	12,5	10,0	7,5	5,0
57				60,0	57,5	55,0	52,5	50,0	47,5	45,0	42,5	40,0	37,5	35,0	32,5	30,0	27,5	25,0	22,5	20,0	17,5	15,0	12,5	10,0	5,0
58			65,0	62,5	60,0	57,5	55,0	52,5	50,0	47,5	45,0	42,5	40,0	37,5	35,0	32,5	30,0	27,5	25,0	22,5	20,0	17,5	15,0	10,0	5,0
59		70,0	67,5	65,0	62,5	60,0	57,5	55,0	52,5	50,0	47,5	45,0	42,5	40,0	37,5	35,0	32,5	30,0	27,5	25,0	22,5	20,0	15,0	10,0	5,0
60	75,0	72,5	70,0	67,5	65,0	62,5	60,0	57,5	55,0	52,5	50,0	47,5	45,0	42,5	40,0	37,5	35,0	32,5	30,0	27,5	25,0	20,0	15,0	10,0	5,0
61	75,0	75,0	72,5	70,0	67,5	65,0	62,5	60,0	57,5	55,0	52,5	50,0	47,5	45,0	42,5	40,0	37,5	35,0	32,5	30,0	25,0	20,0	15,0	10,0	5,0
62	75,0	75,0	75,0	72,5	70,0	67,5	65,0	62,5	60,0	57,5	55,0	52,5	50,0	47,5	45,0	42,5	40,0	37,5	35,0	30,0	25,0	20,0	15,0	10,0	5,0

Met leeftijd wordt bedoeld de kalenderleeftijd

BIJLAGE 3E VERGOEDING VOOR HET INCIDENTEEL OF HET ANDERS DAN VOLGENS EEN VAST DIENSTROOSTER WERKEN OP VAN DE NORMALE DAGDIENST AFWIJKENDE TIJDEN

I GELDIGHEID

Deze regeling is van toepassing op alle werknemers met uitzondering van de werknemers, ingedeeld in het MSG-systeem.

II DEFINITIES

Voor deze regeling gelden dezelfde definities als voor de regeling voor het volgens een basisrooster werken in ploegendienst (Bijlage 3D).

III VERGOEDING

(1) Vergoeding per dienstsoort

Per dienstsoort wordt de volgende vergoeding in uurlonen-max. toegekend:

Soort dienst	Vergoeding in uurlonen-max.
Supervroege dienst	1,9
Vroege dienst	1,1
Mid-daagse dienst	0,9
Avonddienst	1,7
Superavonddienst	1,8
Nachtdienst	2,0
Weekenddienst	5,2*
* De vergoeding voor een weekenddienst wordt opgeteld bij die voor de betreffende dienst	

De vermelde vergoedingen gelden voor een werktijd van 8 uur. Voor een kortere of langere werktijd wordt de vergoeding naar rato berekend (algebraïsch afgerond op 1/10e uur).

In geval van een weekenddienst worden tevens eventuele extra vervoerskosten vergoed en worden 2 reisuren betaald tegen het uurloon.

(2) Vergoeding voor feestdagen

Voor een feestdag-dienst, waarbij de feestdag niet valt op een zaterdag of zondag, wordt aan de werknemer een extra vergoeding toegekend van 6,5 uurlonen-max. Indien de feestdag op maandag valt, bedraagt de extra vergoeding voor de nachtdienst, eindigende op die dag, echter 1,3 uurlonen-max.
Voor een feestdag-dienst, waarbij de feestdag valt op een zaterdag of zondag, wordt aan de werknemer een extra vergoeding toegekend van 1,3 uurlonen-max.
De vermelde vergoedingen gelden voor een werktijd van 8 uur. Voor een kortere of langere werktijd wordt de vergoeding naar rato berekend (algebraïsch afgerond op 1/10e uur).

(3) Vergoeding voor bijzondere avonden

Voor een avonddienst en een superavonddienst op 24 of 31 december wordt aan de werknemer een extra vergoeding toegekend van 1,3 uurlonen-max. indien deze dagen op een zaterdag of zondag vallen, dan wel 3,2 uurlonen-max. indien deze dagen niet op een zaterdag of zondag vallen.
Voor een avonddienst en een superavonddienst op paaszaterdag wordt aan de werknemer een extra vergoeding toegekend van 1,3 uurlonen- max.
De vermelde vergoedingen gelden voor een werktijd van 8 uur. Voor een kortere of langere werktijd wordt de vergoeding naar rato berekend (algebraïsch afgerond op 1/10e uur).

IV VERVANGENDE VRIJE TIJD

In geval van een feestdag-dienst of een dienst op een roostervrije dag wordt de aanwezigheidstijd gecompenseerd met vervangende vrije tijd.

De vervangende vrije tijd wordt toegevoegd aan het saldo medewerkersverlof. Op verzoek van de werknemer zal de KLM, in afwijking van voorafgaande, de vervangende vrije tijd uitbetalen tegen het uurloon.

Naast de vervangende vrije tijd of uitbetaling tegen uurloon wordt tot en met 28 februari 2025 aan productiemedewerkers die in dagdienst werken een extra vergoeding uitbetaald. Deze extra vergoeding bedraagt 50% bovenop de reguliere vergoeding voor het werken op een roostervrije dag. Deze extra vergoeding kan op verzoek van de werknemer worden toegevoegd aan het medewerker verlof saldo.

BIJLAGE 3F VERVALLEN

BIJLAGE 4 VAKANTIEREGELING (art. 9.1)

(1) Vakantierechten algemeen

Met inachtneming van art. 9.1 en van de hierna volgende bepalingen heeft de werknemer, die is ingedeeld in het OSG-systeem of de Participatieschaal, per kalenderjaar recht op 25 dagen.

Werknemers die op 31 december 2016 recht hebben op 27 vakantiedagen, gaan er maximaal 1 vakantiedag op achteruit (overgangsmaatregel cao Protocol 2016-17, gepubliceerd op de portal).

Voor werknemers ingedeeld in het MSG-systeem geldt het aantal werkdagen vakantie zoals vermeld in Bijlage 22, punt IV.
Bij het vaststellen van de vakantierechten wordt uitgegaan van werkdagen van 8 werkuren. Opname van de verkregen vakantierechten in diensten met een werktijd van minder of meer dan 8 werkuren geschiedt in uren.
De werknemer in deeltijd heeft vakantierechten naar evenredigheid van zijn deeltijdpercentage. De vakantierechten van de werknemer in deeltijd worden uitgedrukt in werkuren, waarbij gedeelten van uren naar boven worden afgerond op hele uren.

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

Als overgangsmaatregel wordt aan werknemers die bij de invoering van de Bedrijfshulpverlening (BHV) de beschikking hadden over een EHBO-bevoegdheid, deze geldig houden en zich tevens ter beschikking stellen voor de BHV, per kalenderjaar 1 werkdag extra vakantie toegekend.

(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 voor elke volle kalendermaand dat de arbeidsovereenkomst in het betreffende kalenderjaar heeft bestaan. Dit aantal vakantiedagen wordt naar boven afgerond op hele dagen. Voor werknemers in deeltijd vindt afronding naar boven plaats op hele uren. Daarbij worden eerst de vakantierechten (naar rato) berekend alvorens het totaal wordt afgerond.
Deze vakantie zal worden gegeven op een door de KLM na overleg met de werknemer te bepalen tijdstip en wijze; het daaromtrent elders in deze regeling gestelde is daarbij niet van toepassing.
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 geval van het niet verrichten van werkzaamheden wegens andere redenen dan genoemd in artikel 7:635 leden 1 t/m 4 BW, worden geen vakantierechten 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. Voor werknemers in deeltijd vindt afronding naar boven plaats op hele uren.

Artikel 7:635 BW is achter in de CAO opgenomen in hoofdstuk Wetsteksten.

(4) Vakantieschema

De KLM kan na overleg met de betreffende groepscommissie(s) duur en tijdstip van de vakantie van werknemers bepalen.
De KLM kan met instemming van de Ondernemingsraad bepalen dat één of meer dagen voor groepen van werknemers als verplichte vakantiedagen worden aangewezen.

(5) Aaneengesloten vakantie

Voor zover zijn aanspraak toereikend is, is de werknemer gehouden zijn vakantie zodanig op te nemen en zal de KLM deze zodanig toekennen, dat ten minste 1 x per kalenderjaar de werknemer 14 aaneengesloten kalenderdagen vrij van dienst is.
Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan ten gunste van de werknemer van het bovenstaande worden afgeweken.

(6) Vakantie in periode van 30 april tot 1 oktober

De KLM zal desverlangd de vakantie zodanig toekennen, dat de werknemer 16 kalenderdagen, waarin begrepen 3 weekends, aaneengesloten vrij van dienst is in de periode van 30 april tot 1 oktober.
De KLM zal bedoelde periode vrij van dienst desverlangd eenmaal per 3 jaar verlengen tot 21 kalenderdagen.

(7) Arbeidsongeschiktheid

Indien de werknemer aantoont, dat hij wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is hem verleende vakantiedagen op te nemen, zal de KLM hem deze dagen op een ander tijdstip toekennen, e.e.a. met inachtneming van de Controlevoorschriften bij ziekte.
Het opnemen van vakantiedagen is slechts mogelijk met toestemming van de KLM.

(8) Verjaring

In afwijking van artikel 7:640a BW geldt geen vervaltermijn voor de aanspraak op het minimum verplichte aantal vakantiedagen. Voor alle vakantiedagen geldt de verjaringstermijn op grond van artikel 7:642 BW.

Artikelen 7:640a en en 7:642 BW zijn achter in de CAO opgenomen in hoofdstuk Wetsteksten.

(9) Niet opgenomen vakantiedagen

Voor niet opgenomen vakantiedagen wordt geen vergoeding gegeven, behoudens het gestelde in punt 10.

(10) Einde dienstverband

De werknemer is gehouden de vakantiedagen waarop hij nog recht heeft, op te nemen vóór beeindiging van de arbeidsovereenkomst. Indien de dienstuitvoering dit niet toelaat, wordt voor elke niet opgenomen vakantiedag 1 dag salaris betaald.
In geval van overlijden van de werknemer worden eventuele niet opgenomen vakantiedagen op dezelfde wijze uitbetaald.
Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, kan voor elke te veel opgenomen vakantiedag 1 dag salaris op het KLM-inkomen in mindering worden gebracht.

(11) Vrije dagen

Op nieuwjaarsdag, 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, beide Kerstdagen, Koningsdag en de lustrumdag van de bevrijding (1x per 5 jaar) wordt vrijaf gegeven, voor zover de dienst het toelaat. Deze dagen zijn geen vakantiedagen.
Aan een werknemer in deeltijd die uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst op één of meer vaste dagen in de week niet beschikbaar is voor het verrichten van arbeid bij de KLM en derhalve op de betreffende dag niet zou werken, wordt geen vervangende vrije dag gegeven.

BIJLAGE 5 BUITENGEWOON VERLOF (art. 9.2)

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 registratie-dag 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 of partnerregistratie.
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 partnerregistratie jubileum van de werknemer; 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijks- of partnerregistratie jubileum 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) Deeltijd

Voor zover de duur van het buitengewoon verlof wordt uitgedrukt in dagen, bestaat voor de werknemer in deeltijd recht op het aangegeven aantal, met dien verstande dat indien minder dan de normale arbeidsduur per dag wordt gewerkt, onder "dag" dient te worden verstaan de voor de betrokken werknemer geldende arbeidsduur per dag.

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 zoals bedoeld in artikel 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg, calamiteitenverlof en kortdurend resp. langdurig 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 salaris,
- kortdurend zorgverlof worden verleend met behoud van 70% van het salaris;
- KLM *met ingang van* 1 januari 2024 het aanvullend geboorteverlof aanvullen naar 100% van het dagloon tot maximaal 100% van het maximum dagloon;

mits de werknemer zijn eventuele aanspraak op een uitkering ter zake krachtens sociale zekerheid/voorzieningen aan de KLM cedeert.

c. Voor werknemers in deeltijd 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 langdurig 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 langdurig zorgverlof worden de arbeidsvoorwaarden gebaseerd op het gekozen tewerkstellingspercentage als ware er sprake van een dienstbetrekking in deeltijd 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 invaliditeitspensioen gebaseerd blijft op het oorspronkelijk tewerkstellingspercentage.

f. In het kader van de invulling van de Wet Wieg deel 2 (aanvullend geboorteverlof) wordt de opbouw van het ouderdomspensioen op verzoek van de werknemer voortgezet op basis van het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage en de daarbij behorende pensioenpremiebijdrage van de werknemer en KLM.

(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 :	van 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 :	sterfdag of dag daarna plus 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 buitengewoon 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.

Van een uitzonderlijk geval als bedoeld in punt III is o.a. sprake als naar het oordeel van KLM een langer rouwverlof wenselijk is dan de periode zoals beschreven in punt II onder (2) of voor naasten anders dan de in punt II onder (2) beschreven naasten.

BIJLAGE 5A EXTRA VRIJE TIJD VOOR OUDERE WERKNEMERS (OVERGANGSREGELING) (art. 9.2)

Voor de toepassing van de Overgangsregeling t/m 31 december 2016 wordt verwezen naar de Bijlage bij het Protocol cao 2015-2016 'Toelichting uitwerking Bijlage 5A' op de Portal.

(1) a. Werknemers die per 1 januari 2016 recht hebben op HV dagen behouden deze en bouwen geen extra dagen meer op (dagen worden bevroren).

b. Werknemers die 50 jaar of ouder zijn op 1 januari 2017, behouden het recht om vanaf 10 jaar voor hun AOW leeftijd, jaarlijks 1 ouderendag (HV) op te bouwen met een maximum van 5 dagen.

Voor werknemers in wisseldienst geldt dit tot de extra ER factor (bijlage 3D punt V (3) is geïntroduceerd. Daarna vervallen de HV dagen.

c. De berekening van de extra vrije tijd voor werknemers in deeltijd vindt plaats naar rato van het deeltijdpercentage. Voor werknemers in deeltijd wordt de extra vrije tijd uitgedrukt in werkuren. Daarbij wordt een gedeelte van uren naar boven afgerond op hele uren.

d. De toe te kennen extra vrije tijd wordt in het betreffende kalenderjaar naar evenredigheid (naar boven afgerond op hele uren) verminderd in geval van einde dienstverband en indien om medische of andere redenen langer dan 1 kalendermaand niet of minder dan de normale overeengekomen arbeidsduur wordt gewerkt.

(2) Werknemers geboren in 1956 t/m 1959 en in 2023 werkzaam in wisseldienst ontvangen per 1 januari 2023 eenmalig resp. 1,5, 3,5, 3,5 en 1,5 extra vrije dagen. Voor werknemers in deeltijd wordt dit naar rato berekend.

Werknemers die op basis van art.5.6 (3) 2. kiezen voor de tijdelijke Regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen, komen niet in aanmerking voor de extra dagen in 2023 resp. de extra ER-factor (Protocol cao 2016-2017 en Bijlage 3D.V.(3).a).

(3) Deze regeling zal in overleg worden aangepast, indien en voor zover wettelijke voorzieningen worden getroffen, welke ten doel hebben de oudere werknemers faciliteiten te verlenen (kortere werktijden, extra vrije uren of extra vakantie, vervroegde pensionering, e.d.).

BIJLAGE 5B UITVOERINGSBEPALINGEN M.B.T. KLM VERLOFDAGEN

(1) a. KLM roostert KLM verlof in. De toekenning van KLM verlof geschiedt in beginsel via het basisrooster, maar in ieder geval via het persoonlijk rooster.

Vervallen per 16 november 2023:
KLM zal bij de tussentijdse toewijzing van het verlof rekening houden met de wensen van de werknemer, mits vooraf aangegeven en voor zover dit naar het oordeel van KLM mogelijk is. Tussentijds verlof betreft het verlof dat niet in de basisroosters is toegekend.

b. KLM verlof dat wordt ingeroosterd wordt afgebouwd conform in het rooster voorkomende dienstlengtes (zoveel mogelijk naar rato). KLM verlof kan ook in 1 uur of een veelvoud (met een maximum van 32 uur per kalenderjaar) worden ingeroosterd. In overleg kan meer dan 32 uur KLM verlof per kalenderjaar in het persoonlijk rooster worden ingeroosterd. Voor werknemers in deeltijd wordt genoemd maximum berekend naar rato van hun deeltijdpercentage. KLM zal met ingang van elk nieuw op te starten roostertraject (opstart is eerste overleg met medezeggenschap) vanaf 16 november 2023 KLM Verlof in losse uren enkel nog in de Supervroege en Nachtdiensten inroosteren.

c. In de basisroosters in te roosteren KLM verlofdagen worden niet ingeroosterd in het weekend. KLM verlof in uren mogen, indien minder dan een verlofdag, wel worden ingeroosterd in het weekend.

Een KLM-verlofdag die in het basisrooster is ingeroosterd levert geen ploegentoeslag en ER op. KLM verlof dat in het basisrooster wordt ingeroosterd in uren levert wel ploegentoeslag en extra rust op.

d. De vaststelling van KLM verlof in het basisrooster is onderdeel van het proces "totstandkoming basisroosters" en zal derhalve door de medezeggenschap getoetst worden conform Bijlage 3D IV.

Voor werknemers die niet vallen onder Bijlage 3D geschiedt collectieve vaststelling van KLM-verlof na overleg met het betreffende medezeggenschapsorgaan. De KLM zal de inbreng van het betreffende medezeggenschapsorgaan in redelijkheid in haar overwegingen betrekken binnen het kader van een verantwoorde bedrijfsvoering.

(2) KLM verlof wordt in het persoonlijk rooster ingeroosterd met een aanzegtermijn van minimaal 14 dagen.

Inroosteren in de persoonlijke roosters kan alleen bij afrondingen van dagen, bij het doorbreken van roostercycli, bij verlof dat is ingetrokken en bij verlof dat gedurende de looptijd van het rooster wordt opgebouwd.

(3)

a. KLM verlof dat is ingeroosterd in het basisrooster kan niet worden ingetrokken.

b. Ingevolge (2) ingeroosterd KLM verlof kan de KLM ten minste 5 dagen voorafgaand aan de betreffende KLM verlofdag intrekken wegens de te verwachten bedrijfsdrukte. Een ingetrokken KLM verlofdag wordt op een later tijdstip door de KLM toegewezen.

c. Met uitdrukkelijke instemming van werknemer kan de KLM korter dan 5 dagen voorafgaand aan de KLM verlofdag, de KLM verlofdag intrekken. Een ingetrokken KLM verlofdag wordt op een later tijdstip door de KLM toegewezen.

d. Een KLM verlofdag die samenvalt met een, stationering, een dienstreis, een bedrijfsopleiding, schorsing als bedoeld in art. 12.1.2b, vervalt automatisch en wordt op een later tijdstip door de KLM toegewezen. Dit geldt niet bij samenloop met een dag buitengewoon verlof (Bijlage 5).

e. Onderling ruilen van KLM verlofdagen is toegestaan, voor zover de dienstuitvoering dit toelaat.

Bij intrekken van een KLM verlofdag dient rekening te worden gehouden met de werk- en rusttijden in Bijlage 3D en de Arbeidstijdenwet.

(4) KLM verlof komt niet voor uitbetaling in aanmerking, anders dan bij einde dienstverband.

(5) Bij het op verzoek van KLM en in overleg met de werknemer werken op een KLM verlofdag, krijgt de werknemer deze dag terug in de vorm van een Medewerkersverlofdag.
Voor werknemers die werken in ploegendienst geldt deze compensatieregeling voor de KLM verlofdagen die zijn ingeroosterd in het basisrooster.

(6) Bij arbeidsongeschiktheid wordt geen vervangend KLM verlof toegekend.

(7) KLM verlof heeft geen vervaltermijn. Indien het saldo KLM verlof aan het einde van het kalender jaar groter is dan 5 dagen (40 uur), zullen de dagen die 5 (40 uur) te boven gaan, overgaan naar de zeggenschap van werknemer. Indien het saldo KLM verlof aan het einde van het kalenderjaar - 5 dagen (-40 uur) overschrijdt, dan zal dit saldo tot -5 (-40 uur) worden aangevuld. De berekening voor werknemers in deeltijd vindt plaats naar rato van het deeltijdpercentage.

(8) In een geval van een verschil van mening tussen de bedrijfsleiding en de medezeggenschap over de uitvoering van deze regeling wordt hierover in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties een beslissing genomen.

Voor overgangsregelingen wordt verwezen naar het Protocol Uitwerking Vereenvoudiging Verlof management (2 categorieën dagen), gepubliceerd op de portal.

BIJLAGE 6 VOORZIENING IN VACATURES (art. 4.2)

Conform het Sociaal Plan zijn met instemming van de KLM Ondernemingsraad afspraken gemaakt m.b.t. de prioriteitsvolgorde vacaturevervulling. De prioriteitsvolgordelijst staat op de portal.

(1) Beleid

Het beleid met betrekking tot de personeelsbezetting is voortdurend gericht op een passende bezetting van alle functies in het bedrijf.

(2) Algemene principes

a. Voor het voorzien in vacatures wordt de voorkeur gegeven aan werknemers uit het bedrijf ; tot aanstelling van personen van buiten het bedrijf wordt pas overgegaan indien, naar het oordeel van de KLM, vaststaat dat in het bedrijf geen kandidaten beschikbaar zijn die binnen een aanvaardbare termijn kunnen voldoen aan de te stellen eisen.

b. De personeelsbezetting is een aangelegenheid van de onderneming als geheel en niet alleen een zaak van een bepaald bedrijfsonderdeel.
Bij de voorziening in vacatures zullen evenwel in aanmerking komende personeelsleden, behorende tot de beroepsgroep waarin de vacature zich voordoet, in de eerste plaats in overweging worden genomen.

c. Bij de vervulling van vacatures zal zo veel mogelijk voorrang worden gegeven aan werknemers, zoals bedoeld in de artt. 4.2, 4.3 en 5.5. Daarbij zullen evenwel de kwalitatieve eisen die aan de bezetting van de te vervullen functies moeten worden gesteld - dit ter beoordeling van de KLM -, alsmede gerechtvaardigde verwachtingen van andere personeelsleden in aanmerking worden genomen.

d. Bij de selectie van kandidaten voor een te vervullen functie is de geschiktheid voor de functie het belangrijkste criterium.
Onder geschiktheid is te verstaan het voldoen aan de eisen die de functie stelt en in de toekomst zal stellen.

e. Bij overgang van een lid van het vliegend personeel met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd naar een grondfunctie zal de KLM erop toezien, dat bij gelijke bekwaamheden het toekomstperspectief van reeds aanwezige grondfunctionarissen niet wordt verstoord.

(3) Vervulling van vacatures

a. Ten behoeve van een passende bezetting van alle functies in het bedrijf en een loopbaanplanning, welke rekening houdt met aanleg, capaciteiten en ambities van de werknemers, wordt in beginsel uitgegaan van de volgende systematische aanpak:

1. een vaststelling en vastlegging van de in het bedrijf voorkomende of te verwachten functies (kwantitatief en kwalitatief) met de daaraan door de KLM verbonden functie-eisen;

2. een regelmatige inventarisatie van de in het bedrijf aanwezige werknemers. Deze inventarisatie, waarbij de gesprekken tussen werknemer en leidinggevende over talenten, ontwikkeling en performance voor belangrijke input zorgen, omvat per werknemer gegevens omtrent:
   - opleiding en ervaring,
   - taakvervulling,
   - vakkennis, bekwaamheid en eigenschappen,
   - verwachte ontwikkelingen en
   - ambities van de werknemer.

b. Op basis van het onder a gestelde zal de KLM zo veel mogelijk planmatig voorzien in (toekomstige) vacatures via doorstroomschema's, bezettingsplannen e.d., waarbij de KLM tevens de eventueel benodigde opleidings- en/of ontwikkelingsactiviteiten zal bezien.
Om hieraan daadwerkelijk inhoud te kunnen geven en daarmee tevens een loopbaanplanning te kunnen realiseren, kan zowel van de KLM als van de werknemer een bijdrage worden verwacht, rekening houdend met de aanleg, capaciteiten en ambities van de werknemer.

Dit betekent onder andere dat enerzijds de KLM ernaar zal streven doelgerichte faciliteiten te verlenen t.a.v. de benodigde opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten en dat anderzijds ook de werknemer een bijdrage zal leveren aan zijn persoonlijke opleiding en ontwikkeling; hierbij kan onder meer gebruik worden gemaakt van de in Bijlage 19 omschreven studieregeling, alsmede van door de KLM te ontwikkelen opleidingen.
Teneinde de werknemer in de gelegenheid te stellen zich te oriënteren over zijn mogelijkheden binnen het bedrijf, rekening houdend met zijn aanleg, capaciteiten en ambities, zal de KLM hem daarover de nodige informatie verstrekken.

c. Vacatures, waarin niet direct kan worden voorzien door herplaatsing van werknemers, zoals bedoeld in de artt. 4.3 en 5.5, of via een planmatige aanpak, zoals bedoeld onder b, worden bekendgemaakt in het personeelsorgaan teneinde de werknemers in de gelegenheid te stellen daarop te solliciteren.
Werknemers die een functie vervullen die in een lagere functiegroep is ingedeeld dan hun persoonlijk functiegroep niveau, kunnen langs deze weg te kennen geven prijs te stellen op een passende functie op hun persoonlijk functiegroep niveau. De KLM zal daarbij rekening houden met de bijzondere belangen van betrokkene.

d. De KLM selecteert de kandidaten voor een vacature met inachtneming van de in deze Bijlage vermelde uitgangspunten.

(4) <u>Uitbreiding deeltijdpercentage</u>

De KLM kan geen zekerheid geven over de mogelijkheden om een hoger deeltijdpercentage of overgang naar voltijd overeen te komen.
Uitbreiding van het deeltijdpercentage (daaronder begrepen (weder)tewerkstelling voor de normale arbeidsduur) in een individueel geval met minder dan 50%, mits passend binnen het afdelingsbudget, is mogelijk zonder het doorlopen van de procedure ter vervulling van vacatures als bedoeld in punt 3. Uitbreiding met 50% of meer wordt beschouwd als een vacature, waarvoor de procedure ter vervulling van vacatures aangegeven in punt 3 moet worden doorlopen. Werknemers in deeltijd hebben bij vacatures voor functies met een langere arbeidsduur voorrang boven personen van buiten het bedrijf.

BIJLAGE 7 BETALING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID (art. 10.8)

Met inachtneming van art. 10.8, art. 12.1.(2)c, het BW, 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 inclusief eventuele uitkeringen ingevolge enige Nederlandse of buitenlandse wet waarop hij aanspraak kan maken, en inclusief eventuele inkomsten uit werkzaamheden, voor zover de werknemer deze niet reeds ten tijde van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid naast zijn KLM-inkomen genoot, zodanig wordt vastgesteld dat zijn salaris voor 100% wordt doorbetaald.
Gedurende de gehele periode blijft art. 10.10 van kracht.

b. Onder salaris in de zin van dit punt wordt verstaan het salaris resp. het bedrag van het schaduwsalaris (in geval van terugplaatsing naar Nederland ingevolge Bijlage 24, punt 2.5) dat voor de werknemer zou hebben gegolden, indien hij zijn laatst vervulde functie had kunnen verrichten, inclusief eventuele toeslagen ingevolge Bijlage 3D, punt V.2b.

c. Op het ziekengeld worden in mindering gebracht

- de door de werknemer verschuldigde pensioenpremiebijdrage;
- de verschuldigde fiscale en sociale heffingen, alsmede de door de werknemer aan de KLM verschuldigde bedragen, voor zover door KLM aangetoond.

(2) Arbeidsongeschiktheid langer dan 52 weken (eerste arbeidsongeschiktheidsdatum 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 vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en/of het collectieve deel van het variabele inkomen) bedraagt.

b. Indien de werknemer na afloop van de in punt (1) a bedoelde periode gedeeltelijk 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 is de demotieregeling van Bijlage 2 en Bijlage 22 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 (de werknemer werkt pro actief mee en neemt zelf initiatieven om te re-integreren in de eigen dan wel een andere passende functie), komt hij in aanmerking voor een aanvulling op het ziekengeld als bedoeld in de punten a en b tot 90% van het laatst vastgestelde salaris voor zover dit de loongrens niet te boven gaat, en tot 80% van het bedrag waarmee het laatst vastgestelde salaris de loongrens overschrijdt. De KLM neemt mede initiatieven en faciliteert de werknemer om een succesvolle re-integratie te realiseren.

Ook de volledig arbeidsongeschikte werknemer die zich actief (zichtbaar en aantoonbaar) opstelt en werkt aan zijn re-integratie, maar om fysieke redenen nog niet in staat is om zijn werkzaamheden te hervatten, komt in aanmerking voor deze verhoogde aanvulling.

KLM zal middels haar processen en instrumenten en in continue samenwerking met de desbetreffende arbeidsongeschikte werknemer, betrokken werknemer zo snel mogelijk weer in staat stellen zelfstandig een inkomen te verdienen door uitoefening van een functie die past bij de beperkingen van de werknemer. KLM spreekt de werknemer tevens aan op hun eigen verantwoordelijkheid bij het realiseren van deze doelstelling.

d. De volledig arbeidsongeschikte werknemer ontvangt gedurende het tweede ziektejaar 70% van de ploegentoeslag, zoals die gold direct voorafgaand aan de eerste ziektedag.

Indien de werknemer in aanmerking komt voor de toeslag bedoeld in punt c, ontvangt de werknemer een ploegentoeslag van 90% resp. 80% van het bedrag waarmee het laatst vastgestelde salaris de loongrens overschrijdt.

De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die als gevolg van medische beperkingen niet of in een andere ploegendienst (die een lagere ploegentoeslag genereert) werkzaam is, ontvangt de nieuwe ploegentoeslag plus het verschil tussen de oude en de nieuwe ploegentoeslag volgens dezelfde staffel van 70% resp. 90%/80%.

De bepalingen van Bijlage 3D, punt V.2c.2 t/m 5 zijn niet van toepassing.

e. Het laatst vastgestelde salaris wordt vermeerderd met de salarisverhogingen, die de KLM aan het betreffende grondpersoneel in Nederland toekent, indien en voor zover tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen, dat deze een algemeen karakter dragen.

f. Het ziekengeld wordt verminderd met

- De verschuldigde fiscale en sociale heffingen, alsmede de door de werknemer aan KLM verschuldigde bedragen, voor zover door de KLM aangetoond;

- de inkomsten uit werkzaamheden, indien en voor zover het totaal van de uitkering ingevolge punt (2)a t/m d, en deze inkomsten het laatst vastgestelde salaris te boven gaat en voor zover de werknemer deze inkomsten niet reeds ten tijde van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid naast zijn KLM-inkomen genoot.

g. In het kader van de artt. 10.3 en 10.12 wordt de periode als bedoeld in punt (2)a en b, aangemerkt als actieve dienst.

(3) <u>Arbeidsongeschiktheid langer dan 52 weken (eerste arbeidsongeschiktheidsdatum vóór 1-7-2005)</u>

a. Indien de werknemer na afloop van de in punt 1a bedoelde periode nog voor 80% of meer 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, 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 vaste salaris, dat de werknemer laatstelijk genoot inclusief eventuele toeslagen ingevolge Bijlage 3D punt V.2c, vermeerderd met de salarisverhogingen, die de KLM aan het betreffende grondpersoneel in Nederland toekent, indien en voor zover tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen, dat deze een algemeen karakter dragen.

c. De uitkering wordt verminderd met

- de ingevolge de Zorgverzekeringswet (ZVW) verschuldigde inkomensafhankelijke bijdrage en vermeerderd met de o.g.v. art 46 ZVW door de werkgever verschuldigde vergoeding van deze bijdrage;

- de loonheffingen;

- de inkomsten uit werkzaamheden, indien en voor zover het totaal van de uitkering ingevolge punt 3a en deze inkomsten het laatst vastgestelde salaris te boven gaat en voor zover de werknemer deze inkomsten niet reeds ten tijde van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid naast zijn KLM-inkomen genoot.

d. Bij een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% wordt, naast het (nieuwe) salaris en een eventuele demotietoeslag of garantietoeslag, overbruggingstoeslag betaald op grond van Bijlage 3D, punt V.2c, waarbij het garantiepercentage minstens 50% bedraagt. Bijlage 3D, punt V.2c.3 is hierop van overeenkomstige toepassing. De overbruggingstoeslag wordt geacht te zijn ingegaan in de maand, waarin de overgang naar een ander dienstrooster plaatshad.

Bij de verrekening van genoemde toeslagen met salarisverhogingen (zoals vermeld in de Bijlagen 2, 3D en 22) wordt een demotietoeslag of garantietoeslag als eerste verrekend.

e. In het kader van de artt. 10.3 en 10.12 wordt de periode, bedoeld in punt 2a, 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 2 en Bijlage 22) 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 re-integratie 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 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. Het Protocol staat op de KLM Intranet Portal.

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.

d. Ploegentoeslag

Bij een arbeidsongeschiktheid van minder dan (*m.i.v. 1-1-2017*) 35% (als bedoeld in punt c), wordt een eventuele garantie- of overbruggingstoeslag betaald op grond van Bijlage 3D, punt V.2.c, waarbij het garantiepercentage tenminste 50% bedraagt. . Bijlage 3D, punt V.2.c.3 is hierop van overeenkomstige toepassing. De overbruggingstoeslag wordt geacht te zijn ingegaan in de maand waarop de overgang naar een ander dienstrooster plaats had. .

(5) Cessie van vorderingen

De uitkeringen ingevolge de punten (1)a, (2) t/m d, (3)a en d alsmede (4), 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 de uitkeringen ingevolge de punten (1)a, (2)a t/m d en (3)a, indien de werknemer zijn aanspraken jegens derden ter zake van de arbeidsongeschiktheid tot bovenbedoeld maximum aan de KLM heeft gecedeerd, waartoe hij verplicht is desverlangd een akte van cessie te tekenen.

(6) Beëindiging arbeidsovereenkomst

a. De KLM zal vanaf 1 april 2020 overgaan tot het beëindigen van zowel bestaande (= slapende dienstverbanden vanaf 1 juli 2015) als toekomstige slapende dienstverbanden onder betaling van de transitievergoeding. 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 werknemer 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. Onder slapend dienstverband wordt verstaan het dienstverband van de werknemer waarvoor de loondoorbetalingsverplichting tijdens arbeidsongeschiktheid is afgelopen en geen arbeid meer wordt verricht. De werknemers die al een bestaand slapend dienstverband hebben op 1 april 2020 krijgen de keuze of zij het dienstverband beëindigd willen hebben of niet.

b. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst eindigen de bovenwettelijke uitkeringen als bedoeld in de punten (1)a, (2) a t/m d, (3)a en d alsmede (4).

c. Het recht op invaliditeitspensioen eindigt niet door een beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

(7) Weigering uitkeringen

De KLM behoudt zich het recht voor de uitkeringen als bedoeld in de punten (1)a, (2)a t/m d, (3)a en d alsmede (4) 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.

(8) Informatieplicht werknemer

De werknemer die aanspraak maakt op de uitkeringen als bedoeld in de punten (1)a, (2)a t/m d, (3)a en d alsmede (4), 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 UITVOERINGSBEPALINGEN REGELINGEN DEELTIJD VOORAFGAAND AAN PENSIOEN (ART. 5.6)

I. Regeling "deeltijd voorafgaand aan pensioen"

Werknemers kunnen vanaf 10 jaar vóór de AOW-leeftijd (binnen onderstaande condities), gebruik maken van de regeling "deeltijd voorafgaand aan pensioen", mits zij voorafgaand aan deze periode minimaal 3 jaar in hetzelfde dan wel in een hoger contract percentage hebben gewerkt.

De regeling houdt in dat werknemers de mogelijkheid krijgen om minder te werken, waarbij hun pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van hun eerdere contractpercentage*. Na gebruikmaking van de regeling geldt de verplichting om aansluitend met (pre)pensioen te gaan.

De volgende vaste varianten zijn mogelijk:

Huidig contractpercentage	Percentage werken	Percentage loon	Percentage pensioen-opbouw
100%	80%	80%	100%
90-99%	70%	70%	90-99%
80-89%	60%	60%	80-89%
51-79%	50%	50%	51-79%

Randvoorwaarde:
- *Deze regeling kan alleen worden aangeboden als deze past en blijft passen binnen de kaders van de betreffende wet- en regelgeving.*

Werknemers die gebruik maken van de regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen cao 2016 kunnen gebruik maken van de regeling per 1 januari 2019 door een lager contractpercentage te kiezen. De oorspronkelijk gekozen pensioendatum blijft daarbij gehandhaafd.*

Uitvoering
De huidige arbeidsduur wordt teruggebracht naar 80% resp. 70% resp. 60% resp. 50% t.o.v. een fulltime dienstverband. Dat betekent dat het salaris en alle overige arbeidsvoorwaarden naar rato van de nieuwe arbeidsduur van toepassing zijn, zoals:
- alle vormen van verlof;
- roosters en de daarmee gerelateerde (garantie) ploegendiensttoeslag en ER uren.

Als gevolg van het aangepaste rooster is de overbruggingstoeslag van toepassing.
Een eventuele garantie ploegendiensttoeslag (cao bijlage 3D V (2) c.3.) wordt naar rato aangepast aan het nieuwe salaris. Er wordt geen nieuwe garantie ploegendiensttoeslag gegenereerd als gevolg van deze regeling.
Gedurende de periode van gebruikmaking van de regeling wordt de pensioenopbouw binnen fiscale regels voorgezet op basis van de huidige* bruto pensioengrondslag (huidig salaris en aanvullende elementen zoals ploegendiensttoeslag). De pensioenpremie werknemers is eveneens gebaseerd op de huidige* pensioenopbouw.

* Indien er voor wordt gekozen meer dan 20% minder te gaan werken dan het huidige contractpercentage, geldt als percentage pensioenopbouw het gekozen percentage werken +20%.
Voorbeeld: iemand heeft thans een contractpercentage van 90% en wil 50% gaan werken. De pensioenopbouw wordt dan 50% + 20% = 70%.

II. Tijdelijke regeling "deeltijd voorafgaand aan pensioen"

Werknemers die per 1 januari 2019 60 jaar of ouder zijn, kunnen met ingang van 1 januari 2020 gedurende 5 jaar (binnen onderstaande condities), gebruik maken van de "Tijdelijke regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen", mits zij voorafgaand aan deze periode minimaal 3 jaar in hetzelfde dan wel in een hoger contract percentage hebben gewerkt. Alleen van toepassing op werknemers die al voor 1 januari 2021 deelnamen aan deze regeling.

Dit houdt in dat werknemers de mogelijkheid krijgen om minder te werken onder gedeeltelijk behoud van loon, waarbij hun pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van hun eerdere contractpercentage* (conform onderstaande tabel).

KLM herintroduceert de Tijdelijke regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen per 1 januari 2024 voor werknemers die op 1 januari 2024 60 jaar of ouder zijn. De regeling kan worden genoten maximaal 5 jaar voorafgaand aan (vervroegde) pensionering. De laatste 3 jaar kan in plaats van deze Tijdelijke re-

geling deeltijd voorafgaand aan pensioen gebruik worden gemaakt van de Tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden, TRVU (zolang de RVU fiscaal wordt gefaciliteerd). De regeling staat open van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.

Aan werknemers die hiervoor kiezen wordt geen "Extra vrije tijd voor oudere werknemers" (cao Grond bijlage 5A) toegekend. Deze dagen worden geacht te zijn opgenomen. Ook vervalt het recht op de extra ER-factor.
Na gebruikmaking van de regeling geldt de verplichting om aansluitend met (pre)pensioen te gaan.

De volgende vaste varianten zijn mogelijk:

Huidig contractpercentage	Percentage werken	Percentage loon	Percentage pensioen-opbouw
100%	80%	90%	100%
90-99%	70%	80%	90-99%
80-89%	60%	70%	80-89%
70-79%	50%	60%	70-79%
60-69%	50%	55%	60-69%

Bij de herintroductie van de regeling geldt 1 juni 2024:

Huidig contractpercentage	Percentage werken	Percentage loon	Percentage pensioen-opbouw
75% met 6 uur diensten	60%	67,5%	75%
67,5% met 6 uursdiensten	52,5%	60%	67,5%

Het relevante contractpercentage is het overeengekomen vaste contractpercentage. Tijdelijke aanpassing a.g.v. tijdelijk meer– of minderwerk op verzoek van KLM voor een periode korter dan 12 maanden of non-activiteit heeft geen invloed op de bepaling van het contractpercentage.

Werknemers die per 1 januari 2019 60 jaar of ouder zijn kunnen gebruik maken van de Regeling I en vervolgens aansluitend gebruik maken van deze tijdelijke regeling, op basis van het dan geldende contractpercentage. Dit betekent dat een werknemer die 80%-80%-100% werkt aansluitend in aanmerking komt voor 60%-70%-80% variant.

Werknemers die gebruik maken van de tijdelijke regeling cao 2016 kunnen gebruik maken van de regeling per 1 januari 2019 door een lager contractpercentage* te kiezen. De oorspronkelijk gekozen pensioendatum blijft daarbij gehandhaafd.

Tijdelijke afbouwcombinatie:
De Tijdelijke afbouwcombinatie bestaat uit:
Fase 1: De mogelijkheid om vanaf 8 jaar voor AOW-datum gebruik te maken van de Tijdelijke regeling voorafgaand aan pensioen.
Fase 2: Daarnaast kan werknemer vanaf 3 jaar voor AOW-datum gebruik maken van de Tijdelijke-Regeling Vervroegd Uittreden.

Randvoorwaarden:
- *Deze regeling kan alleen worden aangeboden als deze past en blijft passen binnen de kaders van de betreffende wet- en regelgeving.*

<u>Uitvoering</u>
De huidige arbeidsduur wordt teruggebracht naar 80% resp. 70% resp. 60% resp. 50% t.o.v. een fulltime dienstverband. Dat betekent dat het salaris en alle overige arbeidsvoorwaarden naar rato van de nieuwe arbeidsduur van toepassing zijn, zoals:
- alle vormen van verlof;
- roosters en de daarmee gerelateerde (garantie) ploegendiensttoeslag en ER uren.

Het (nieuwe) salaris wordt aangevuld met een toeslag tot 90% resp. 80% resp. 70% resp. 60% resp. 55% van het fulltime salaris. Vakantiegeld en eindejaarsuitkering of Variabel Inkomen tellen mee in de toeslag. Voor de berekening van de toeslag over het Variabel Inkomen wordt hiervoor het at-target niveau toegepast. Deze toeslag wordt vermeerderd met de salarisverhogingen waarvan tussen de KLM en werknemersorganisaties is overeengekomen dat deze een algemeen karakter dragen. De toeslag telt voor wat betreft het maandsalaris mee in de grondslag van de winstdelingsregeling.
Een eventuele garantie ploegendiensttoeslag (cao bijlage 3D V (2) c.3.) wordt naar rato aangepast aan het nieuwe salaris. Er wordt geen nieuwe garantie ploegendiensttoeslag gegenereerd als gevolg van deze regeling.

Over de actuele uitbetaalde ploegendiensttoeslag of mobiliteitstoeslag wordt bij ingang van de regeling een extra toeslag van 12,5% betaald. De overbruggingstoeslag als gevolg van een lagere tewerkstelling is niet van toepassing.
Deze extra toeslag is vanaf 1 januari 2019 ook van toepassing voor werknemers die reeds gebruik maken van de tijdelijke regeling van 2016.

Gedurende de periode van gebruikmaking van de regeling wordt de pensioenopbouw binnen fiscale regels voorgezet op basis van de huidige* bruto pensioengrondslag (huidige salaris en aanvullende elementen zoals ploegendiensttoeslag). De pensioenpremie werknemers is eveneens gebaseerd op de huidige pensioenopbouw(dus iemand die 100% werkte, blijft 100% deelnemersbijdrage betalen. Iemand die 80% werkte, blijft 80% betalen).

* *Indien er voor wordt gekozen meer dan 20% minder te gaan werken dan het huidige contractpercentage, geldt als percentage pensioenopbouw het gekozen percentage werken +20%.*
Voorbeeld: iemand heeft thans een contractpercentage van 90% en wil 50% gaan werken. Het percentage loon wordt dan 55% en de pensioenopbouw 50% + 20% = 70%.

III <u>Voorwaarden en condities</u>

1. Werknemers dienen de keuze van de "deeltijdregeling voorafgaand aan pensioen" uiterlijk 3 maanden voor ingangsdatum schriftelijk aan te vragen.
2. Ten aanzien van het nieuwe contractpercentage in de functie geldt, dat dit moet passen in de bedrijfsvoering van KLM. Indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich verzet (toets Wet Flexibel Werken) kan KLM deelname aan de regeling afwijzen. KLM zal zich inspannen om te bekijken of het mogelijk is om in een andere functie van de regeling gebruik te maken.
3. In overleg met de leidinggevende wordt de vrije dag c.q. het aangepaste rooster bepaald.
4. Pensioenregeling:
    a. de pensioenopbouw van de huidige pensioengrondslag dient te passen binnen de fiscale regels. Indien de fiscale regels wijzigen, is KLM gerechtigd de regeling eenzijdig in te trekken. Ten aanzien van de werknemers die reeds van de regeling gebruik maken, zullen er dan nadere afspraken worden gemaakt;
    b. er kan geen gebruik worden gemaakt van deeltijdpensioen om het bruto inkomensverlies te compenseren, noch een combinatie van deze regeling en deeltijdpensioen, wel kan een eventueel spaarsaldo levensloop hiervoor worden ingezet;
    c. indien werknemer reeds gebruik maakt van deeltijdpensioen, kan voor de regeling worden gekozen, zolang het huidige contractpercentage behorend bij deeltijdpensioen past in de tabel van de regeling;
    d. in het kader van de fiscaal toelaatbare pensioenopbouw is de werknemer die elders pensioen gaat opbouwen, verplicht deze pensioenopbouw aan KLM te melden, dit kan gevolgen hebben voor de pensioenopbouw bij KLM.
5. Na beëindiging van gebruikmaking van de regeling eindigt de arbeidsovereenkomst en dient aansluitend het pensioen in te gaan. Als er sprake is van vervroegde ingang van het pensioen (vóór de AOW leeftijd), dan kan desgewenst gebruik gemaakt worden van de zgn. hoog-laag constructie om het "AOW-gat" gedeeltelijk te compenseren. Het Algemeen Pensioenfonds (BSG) kan informatie verstrekken over de persoonlijke pensioensituatie.
6. Werknemers die 35% of meer arbeidsongeschikt zijn kunnen geen gebruik maken van deze regeling, gelet op de toepassing van het vast opbouwpercentage bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (zie artikel 11, punt 12 van het pensioenreglement). Werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, maar 100% werken, kunnen gebruik maken van de regeling, waarbij de suppletie (cao bijlage 7) daalt naar rato van de vermindering van het loon.
7. Er is sprake van een nieuwe arbeidsovereenkomst waarin de nieuwe voorwaarden en condities zijn vastgelegd en akkoord bevonden. Dit is onherroepelijk: er kan niet meer op worden teruggekomen.
8. De uitbreiding op de tijdelijke regeling cao 2016 van 16 februari 2017 (opname levensloopverlof voordat het dienstverband eindigt), is van toepassing.

BIJLAGE 9 VERVOER NAAR EN VAN HET WERK (art. 10.4)

(niet geldig voor werknemers ingedeeld in de functiegroepen MSG 5 en hoger)

(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 (P30/P40/P5) van de werknemer, gerekend via de meest gebruikelijke route volgens een door de KLM gehanteerde professionele routeplanner. De vervoersvergoeding bedraagt € 0,19 per kilometer waarbij de hoogte van de vergoeding is gemaximeerd op een enkele reisafstand woon-werk van 50 km.

b. Bij een standplaatswijziging overeenkomstig art. 7.1.2 wordt de bijbehorende vervoersvergoeding toegekend.

(2) Parkeerkaart Schiphol

a. Werknemers, werkzaam op Schiphol-Oost, die voor het vervoer tussen hun woonplaats en Schiphol-Oost geen gebruik maken van openbaar vervoer, kunnen voor hun auto of motorrijwiel desverlangd gratis een parkeerkaart ontvangen voor een personeelsparkeerterrein op Schiphol-Oost. De houders van een parkeerkaart zijn gebonden aan enkele regels, die door Amsterdam Airport Schiphol N.V. bij de verstrekking worden uitgereikt.

b. Voor werknemers met standplaats Schiphol-Centrum geldt het volgende:

1. Desverlangd zal de werknemer via de KLM een parkeerkaart van Amsterdam Airport Schiphol N.V. (AAS) ontvangen voor een 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.

2. De houders van een parkeerkaart zijn gebonden aan enkele regels die door AAS bij de verstrekking worden uitgereikt.

3. Werknemers die geen gebruik maken van de mogelijkheid om een parkeerkaart te verkrijgen, ontvangen een extra vervoersvergoeding van € 26,94 (€ 27,48 m.i.v. 1-9-2023, € 29,13 m.i.v. 1-10-2023, €30,00 m.i.v. 1-7-24) per maand.

BIJLAGE 10 "OVERBRUGGINGSREGELING DREIGENDE BOVENTALLIGHEID"

(Protocol cao KLM Grondpersoneel 2018-2019, art. VII.)

- Doel:
  Voortijdige beëindiging van het KLM-dienstverband mogelijk maken en ter overbrugging tot AOW-ingangsdatum een (gedeeltelijke) financiële compensatie beschikbaar stellen.

- Doelgroep:
  De regeling staat open voor werknemers van wie – na een advies van de OR en een besluit van KLM vaststaat dat de functie nu (of op termijn) komt te vervallen, maar nog niet zijn overgeplaatst naar het Transitiecentrum of die zich, vanaf 1 oktober 2020, in fase 1B van het Sociaal Plan bevinden.
  Dit betreft werknemers van wie in het kader van deze regeling:
  - De functie (nagenoeg) gelijk blijft, maar het werk met minder mensen wordt uitgevoerd.
  - De functie significant wijzigt en niet onderling uitwisselbaar is in de nieuwe organisatie.
  - De functie helemaal vervalt.

- Voorwaarden om in aanmerking te komen voor deze regeling:
  - vallen onder de werkingssfeer van de cao voor KLM-grondpersoneel Nederland met een contract voor onbepaalde tijd;
  - de werknemer moet de leeftijd hebben bereikt waarop hij gebruik kan maken van de mogelijkheid om volgens het pensioenreglement gebruik te kunnen maken om het pensioen vervroegd in te laten gaan (vanaf leeftijd 55 jaar);
  - de functie van de werknemer komt structureel te vervallen (als dienstverband wordt beëindigd, wordt werknemer niet opgevolgd) of de afdeling krimpt structureel in (als dienstverband wordt beëindigd, vindt herverdeling van werkzaamheden plaats) of de functie van de werknemer wijzigt significant en is niet onderling uitwisselbaar in de nieuwe organisatie, hierdoor leidt dit tot een daling van het aantal FTE's binnen KLM;
  - KLM was niet reeds voornemens om de arbeidsovereenkomst met werknemer om andere redenen te beëindigen en de arbeidsovereenkomst is niet reeds opgezegd door werknemer;
  - de werknemer is arbeidsgeschikt, dan wel is voor de WIA <35% arbeidsongeschikt (ontvangt geen WIA-uitkering); werknemers met een WAO/WIA uitkering komen niet in aanmerking;
  - De aanvraag ligt minimaal 2 en maximaal 6 maanden vóór de voorgenomen datum uit dienst;
  - de werknemer verleent toestemming dat KLM inzage krijgt in zijn opgebouwde pensioen bij KLM en elders opgebouwde pensioen en verstrekt alle relevante gegevens hiervoor;
  - de leidinggevende heeft geaccordeerd dat aan de voorwaarden is voldaan.

- Regeling
  - De werknemer treedt uit dienst d.m.v. een vaststellingsovereenkomst.
  - Uitgangspunt is dat de werknemer dan met pensioen gaat en zijn pensioenuitkering direct volgend op einde dienstverband laat ingaan. Er wordt geen werkloosheiduitkering of enige andere socialezekerheidsuitkering aangevraagd ter overbrugging tot de AOW-ingangsdatum.
  - KLM bepaalt de datum van het einde dienstverband.
  - KLM is bereid om ter overbrugging van de periode vanaf einde dienstverband tot de AOW-ingangsdatum een financiële compensatie te betalen aan de werknemer. Dit is een brutobedrag en wordt als een eenmalig bedrag ineens bij einde dienstverband, tegen finale kwijting, – onder inhouding van loonheffing - betaald. Indien een zogenoemde RVU-heffing is verschuldigd, is deze voor rekening van KLM. Ook draagt KLM zorg voor de afdracht van deze heffing.
  - De hoogte van de bruto compensatie is het verschil tussen 90% van het maandsalaris en de maandelijks te ontvangen pensioenuitkering. Hieronder zal worden toegelicht wat hieronder moet worden verstaan en hoe het wordt berekend:

    a) Uitgangspunt is 90% van het maandsalaris voorafgaande aan de maand van ontslag. Dit salaris wordt herleid tot een jaarsalaris. Voor werknemers in het OSG-systeem en het MSG-systeem schaal 1 t/m 3 wordt het maandsalaris als volgt berekend: het maandsalaris wordt vermenigvuldigd met 13,96 plus de in het voorafgaande jaar ontvangen ploegendienstbetaling. Voor werknemers in het MSG-systeem schaal 4 t/m 6 wordt het maandsalaris vermenigvuldigd met 12,96, aangevuld met het variabel inkomen, waarbij de VI-scores op at Over target niveau worden gesteld, plus eventuele in het voorafgaande jaar ontvangen ploegendienstbetaling.

    b) Om de hoogte van de pensioenuitkering te berekenen wordt ervan uitgegaan dat de zogenoemde laag-hoog constructie wordt toegepast. Hierbij kiest de werknemer voor een zo hoog mogelijke pensioenuitkering vanaf de AOW-ingangsdatum en een zo laag mogelijke pensioenuitkering voorafgaande aan de AOW-ingangsdatum. Voor gehuwden/geregistreerd partner wordt daarnaast uitgegaan van een standaard uitruil van ouderdoms- en nabestaandenpensioen in de verhouding 100:70.

Bij de berekening van de KLM-aanvulling wordt uitgegaan van een inkomen vanaf ingang AOW (=AOW + pensioen) van maximaal 90% van het laatstverdiende salaris voorafgaand aan de overbruggingsregeling. Indien dit hoger is dan 90%, wordt de aanvulling lager: de "hoog-laag" verhouding mag niet zodanig zijn, dat na ingangsdatum AOW het inkomen meer dan 90% van het laatstverdiende salaris voorafgaand aan de overbruggingsregeling is.

Bij de hoogte van het pensioen wordt rekening gehouden met het bij KLM en elders opgebouwde pensioen. De werknemer is verplicht om deze gegevens aan KLM te verstrekken om de hoogte van de bruto compensatie te bepalen. Als de bruto compensatie is vastgesteld, hebben wijzigingen nadien geen effect meer op de hoogte van deze compensatie.

Het eenmalige bedrag van de bruto compensatie is gemaximeerd op 18 maandsalarissen (zoals berekend onder punt a.).

BIJLAGE 11 UNIFORMREGELING (art. 6.9)

(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 borg (d.w.z. een reëel bedrag, gekoppeld aan de zaken) verschuldigd.

(2) Verstrekking

De standaardverstrekking van uniformkleding en accessoires bestaat uit:

	1e verstrekking		aanvulling na 1e verstrekking (op aanvraag)
	seizoenpersoneel	overigen	
Vrouwelijke werknemers			
Wintermantel	1*	1	1 na 6 jaar
Regenmantel	1*	1	1 na 6 jaar
Jasje	1	2	1 na 1½ jaar
Vestje	1	2	1 na 1½ jaar
Rok	2	3	2 na 1½ jaar
Pantalon	1	1	1 na 3 jaar
Blouse	5	5	4 na 1½ jaar
Ceintuur	1	1	1 na 3 jaar
Handtas	1	1	1 na 4 jaar
Shawl	1	2	1 na 1½ jaar
Reistas	1	1	1 na 4 jaar
Schoenen	eigen aanschaf		
Mannelijke werknemers			
Uniform-overjas	1*	1	1 na 4 jaar
Pet	1**	1	1 na 3 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
Trui	1***	1	1 na 1½ jaar
Riem	1	1	1 na 3 jaar
Reistas	1	1	1 na 4 jaar

* Aan seizoenpersoneel wordt een wintermantel/uniform-overjas slechts verstrekt, indien dit naar het oordeel van de KLM in verband met de dienstuitvoering noodzakelijk is. In plaats van een wintermantel/uniform-overjas kan alsdan een regenmantel/regenjas worden verstrekt.

** De pet wordt slechts verstrekt aan de categorieën personeel die deze naar het oordeel van de KLM verplicht moeten dragen.

*** De trui wordt slechts verstrekt aan de categorieën personeel die deze naar het oordeel van de KLM nodig hebben bij de uitoefening van hun functie.

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.

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 het Hoofd van de Afdeling.

Werknemers in deeltijd ontvangen bij indiensttreding of bij overplaatsing naar een functie waarin het dragen van een uniform is voorgeschreven, de in punt 2 genoemde 1e verstrekking. De verstrekkingstermijnen worden voor werknemers in deeltijd aan de hand van het deeltijdpercentage verlengd.
Voor nader te bepalen groepen van werknemers kan van de standaardverstrekking worden afgeweken.

(3) Onderhoud uniformkleding

Het chemisch reinigen van uniformkleding (t.w. mantel/uniform-overjas, (uniform)jasje, pantalon, rok, vestje en shawl) is voor rekening van de KLM met inachtneming van Bijlage 13, punt 1.5.

(4) Functiewijziging en einde arbeidsovereenkomst

Bij overplaatsing naar een functie waarin het dragen van een uniform niet is voorgeschreven, en bij het einde van de arbeidsovereenkomst dient de werknemer de uniformkleding en accessoires die hem ter beschikking zijn gesteld, in te leveren met uitzondering van blouses, overhemden, shawls, slipovers, vestjes, stropdassen en schoeisel.

Met "Hoofd van de Afdeling" wordt bedoeld het Hoofd van een afdeling, rechtstreeks ressorterende onder het Hoofd van de Technische Dienst of Ground Services, en in de overige gevallen het Hoofd van een afdeling, rechtstreeks ressorterende onder het Hoofd van het Bedrijfsonderdeel.
Met "Hoofd van het Bedrijfsonderdeel" wordt bedoeld de Hoofden van stafdiensten, centrale diensten en stafbureaus, rechtstreeks ressorterende onder de Directie, alsmede de Divisiedirecteuren.

BIJLAGE 12 VERGOEDINGSREGELING BIJ DIENSTREIZEN EN STATIONERINGEN BUITEN HET LAND VAN DE STANDPLAATS (art. 7.2)

(1) a. Doorbetaling inkomen

Gedurende een dienstreis of stationering en de eventuele extra vrije tijd daaraan voorafgaande of daarop volgende wordt het voor de werknemer geldende inkomen doorbetaald als ware hij normaal op zijn standplaats werkzaam in het voor hem geldende rooster.

b. Onregelmatigheidstoeslag

Daarenboven wordt bij stationering aan de werknemers, die op de plaats van stationering volgens rooster in belangrijke mate arbeid moeten verrichten op van de normale dagdienst afwijkende tijden en hiervoor in de betaling ingevolge punt 1a geen vergoeding ontvangen, een onregelmatigheidstoeslag toegekend. Deze bedraagt voor elke kalenderdag van stationering 1.8 uur, te betalen tegen het in Bijlage 3A, punt II genoemde uurloon-max..
Indien de werknemer hiervoor in de betaling ingevolge punt 1a een vaste vergoeding ontvangt, doch deze lager is dan 54 uur per maand, zal de vergoeding per kalenderdag worden aangevuld tot 1.8 uur. Voor de berekening wordt een maand op 30 dagen gesteld.

(2) Dagvergoeding bij langere afwezigheid

a. Wanneer een dienstreis of stationering langer duurt dan 15 kalenderdagen, wordt aan de werknemer een dagvergoeding toegekend van € 13,61 bruto per kalenderdag ter dekking van de extra kosten verbonden aan de langere afwezigheid van huis.

b. Wanneer dienstreizen en/of stationeringen in 1 kalenderjaar in totaal een langere duur hadden dan 60 kalenderdagen, zal over het aantal kalenderdagen boven deze 60 - onder aftrek van het aantal dagen, waarover ingevolge punt 2a reeds een dagvergoeding werd verleend - eveneens een dagvergoeding worden toegekend van € 13,61 bruto per kalenderdag.
Uitbetaling vindt plaats na afloop van het kalenderjaar.

(3) Extra vrije tijd

a. Indien het zich laat aanzien dat een dienstreis of stationering langer dan 1 maand zal duren, zal - tenzij bijzondere omstandigheden dit verhinderen - 1 dag vrijaf worden gegeven vóór vertrek.

b. Indien een dienstreis of stationering langer dan 15 kalenderdagen heeft geduurd, zal voor iedere volgende week, die de werknemer buiten het land van zijn standplaats was, 1 werkdag vrijaf worden gegeven tot een maximum van 10 werkdagen, bij voorkeur aansluitend aan de terugkeer in Nederland.
Indien de werknemer bij de aanvang van deze vrije tijd ziek is en deze ziekte is ontstaan tijdens de stationering (vastgesteld door de KLM-arts ter plaatse), wordt de aanvang van de vrije tijd uitgesteld totdat de werknemer hersteld is verklaard.

c. Wanneer dienstreizen en/of stationeringen in 1 kalenderjaar in totaal een langere duur hadden dan 60 kalenderdagen, zal - onder aftrek van het aantal ingevolge punt 3b reeds verleende extra dagen - voor elke 7 kalenderdagen boven de 60 nog 1 werkdag extra vrijaf worden gegeven.

d. Na een vliegtijd van meer dan 10 uur behoeft op de plaats van bestemming geen arbeid te worden verricht gedurende 10 uur aansluitend aan het einde van de vliegtijd. Deze rusttijd van 10 uur wordt vermeerderd met het aantal uren dat de lokale tijd op de plaats van bestemming later is dan de tijd op de standplaats (dit is het geval bij een dienstreis in oostelijke richting) c.q. met de helft van het aantal uren dat die lokale tijd vroeger is dan de tijd op de standplaats (bij een dienstreis in westelijke richting).
Indien te verwachten is dat in deze rusttijd wel arbeid zal moeten worden verricht, zal geen arbeid behoeven te worden verricht in de 12 uur, die aan de vliegtijd vóór het vertrek van de standplaats voorafgaat.
Indien als gevolg van een onvoorzien vertrek en de noodzaak tot het verrichten van arbeid direct na aankomst tijdens de vorenomschreven rusttijden toch is gewerkt, zal aansluitend aan de terugkeer op de standplaats 1 werkdag extra vrijaf worden gegeven.

e. Indien tussen het tijdstip van aankomst op de plaats van bestemming en de aanvang van

het werk aldaar niet ten minste 3/4 van de in punt 3d omschreven rusttijd na aankomst heeft gelegen, zal tussen de beëindiging van het werk en de terugreis ten minste 10 uur rust worden gegeven.
Wanneer deze rust vóór de aanvang van de vliegtijd i.v.m. de dienstregeling redelijkerwijs niet kan worden genoten, zal aansluitend aan de terugkeer op de standplaats 1 werkdag extra vrijaf worden gegeven.

f. Na de terugreis zal, als de vliegtijd terug meer dan 10 uur is, geen arbeid behoeven te worden verricht vanaf 1 uur na aankomst van het vliegtuig gedurende 10 uur daarna. Deze rusttijd wordt vermeerderd met het aantal uren, dat de tijd op de standplaats later is dan de lokale tijd op de plaats van vertrek (bij terugreis in oostelijke richting) c.q. met de helft van het aantal uren dat de tijd op de standplaats vroeger is dan die lokale tijd (bij terugreis in westelijke richting).

g. Als vliegtijd worden ook aangemerkt 2 uur vóór vertrek en 1 uur na aankomst van het vliegtuig inclusief de tussenstops.

h. Voor zover de vrije tijd niet voorafgaand dan wel aansluitend aan de terugkeer kan plaatsvinden zoals in dit artikel bepaald, wordt de vrije tijd toegevoegd aan het saldo KLM verlof. Uitvoeringsregels voor KLM verlof zijn vastgelegd in Bijlage 5B.

(4) <u>Opnemen vakantiedagen</u>

De werknemer is gerechtigd voor iedere volle maand, dat de dienstreis of stationering duurt, 1 dag vakantie ten laste van zijn jaarlijkse vakantierechten ter plaatse op te nemen op dagen, waarop het dienstbelang zich daar niet tegen verzet, met behoud van de vergoeding van de verblijfskosten.

(5) <u>Arbeid op vrije dagen</u> (niet van toepassing op werknemers ingedeeld in de functiegroepen MSG 5 en hoger)

a. Voor zover tijdens een dienstreis of stationering moet worden gewerkt op een dag, welke in Nederland in het rooster van de werknemer een vrije dag zou zijn geweest, of een niet op een zaterdag of zondag vallende feestdag volgens Bijlage 3A, punt II, wordt de aanwezigheidstijd gecompenseerd met vervangende vrije tijd. De vervangende vrije tijd wordt toegevoegd aan het saldo KLM verlof. Uitvoeringsregels voor KLM verlof zijn vastgelegd in Bijlage 5B.

Voor zover wordt gewerkt op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag door een niet in het MSG-systeem ingedeelde werknemer, wordt tevens een vergoeding toegekend van 6,5 uurlonen-max. Indien de feestdag op maandag valt, bedraagt de extra toeslag voor de nachtdienst, eindigende op die dag, echter 1,3 uurlonen-max. Voor een feestdagdienst, waarbij de feestdag valt op een zaterdag of zondag, wordt aan de werknemer een extra toeslag toegekend van 1,3 uurlonen-max. De vermelde vergoeding geldt voor een werktijd van 8 uur; voor een kortere of langere werktijd wordt de vergoeding naar rato berekend (algebraïsch afgerond op 1/10e uur).

Als "werken" wordt ook beschouwd "vliegen gedurende langer dan 4½ uur", waarbij als vliegtijd ook worden aangemerkt 2 uur vóór vertrek en 1 uur na aankomst van het vliegtuig inclusief de tussenstops.

b. Indien wegens dienstbelang deze compensatie gedurende de duur der dienstreis of stationering niet mogelijk is, wordt voor ieder niet gecompenseerd uur een uur vervangende vrije tijd aan het saldo KLM verlof toegevoegd. Uitvoeringsregels voor KLM verlof zijn vastgelegd in Bijlage 5B.

c. Indien tijdens de dienstreis of stationering niet behoeft te worden gewerkt op dagen, niet zijnde dagen als bedoeld in punt 5a, dienen deze dagen als compensatiedagen, bedoeld in punt 5a, te worden aangewezen.

d. Voor werken op plaatselijke feestdagen, niet zijnde dagen als bedoeld in punt 5a, wordt geen compensatie gegeven.

(6) Vergoeding voor overwerk en arbeid op van de normale dagdienst afwijkende tijden

Behoudens de punten 1 en 5 bestaat geen recht op vergoeding voor overwerk, extra gewerkte uren en arbeid op van de normale dagdienst afwijkende tijden.

Indien op de plaats van bestemming, inclusief korte rustpauzes, in een bijzonder geval langer moet worden gewerkt dan 20 uur, dient de werknemer na 20 uur een rustperiode te nemen van (ten minste) 8 uur.

Indien op de plaats van bestemming (nagenoeg) aansluitend aan het einde van de vliegtijd moet worden gewerkt, worden genoemde 20 uren verminderd met de helft van de daaraan voorafgegane vliegtijd en de eventueel daaraan voorafgegane (nagenoeg) aansluitende werktijd.

(7) Spoedwerkzaamheden

a. De werknemers op dienstreis teneinde buiten Nederland (anders dan als z.g. meevliegende grondwerktuigkundige, operations officer of passage-employé) spoedwerkzaamheden te verrichten, bestaande uit

- het verrichten van reparaties,
- het opheffen van storingen of
- het laden of lossen van vliegtuigen,

maken aanspraak op een toelage.

Het per direct van huis of werk opsturen van de GWK (Certifying Staff cat.A en B1/B2), waarbij de werkzaamheden niet gepland waren, leiden tot ernstige verstoring van zijn de ingeplande werkzaamheden en inbreuk maken op de privé-omstandigheden, zullen als spoedwerkzaamheden worden beschouwd.

b. Deze toelage bedraagt gedurende de eerste 3 kalenderdagen per kalenderdag 8 uur, te betalen tegen het in Bijlage 3A, punt II genoemde uurloon, gedurende de volgende 3 kalenderdagen 6 uur, vervolgens gedurende 3 kalenderdagen 4 uur en tenslotte gedurende 3 kalenderdagen 2 uur.

c. In geval in een uitzonderlijke situatie en een daarmee in opdracht van de leidinggevende samenhangende spoeduitzending, een werknemer genoodzaakt wordt tot het verrichten van werkzaamheden die leiden tot werktijden die in belangrijke mate afwijken van de voor werknemer gebruikelijke werktijd en Bijlage 12 daarmee onbillijk zou uitwerken, worden aansluitend aan de werktijd en met inachtneming van punt 6, de extra gewerkte uren gecompenseerd in de vorm van een rustperiode. E.e.a. zal worden beoordeeld in het kader van de gehele dienstreis resp. werkpatroon gedurende de dienstreis. Indien wegens dienstbelang deze rustperiode niet aansluitend aan de werktijd op locatie kan worden toegekend, wordt de rustperiode zo veel als mogelijk direct na aankomst in Nederland toegekend.

(8) Duur van dienstreis resp. stationering

De dagen van vertrek uit en aankomst in het land van de standplaats behoren voor deze regeling tot de duur van de dienstreis resp. stationering.

(9) Frequente dienstreizigers die op jaarbasis gemiddeld minimaal 2 keer per maand een dienstreis maken kunnen, na goedkeuring door KLM, Sky Priority krijgen.

(10) Deze Bijlage is niet van toepassing op dierenverzorgers.

BIJLAGE 13 DAGGELDEN (art. 10.5)

(niet van toepassing bij verblijf buiten de standplaats gedurende ten hoogste 24 uur zonder overnachting).

Voor dienstreizen langer dan 24 uur kan de KLM met instemming van de werknemer, afwijken van de daggeldregeling d.m.v. het verstrekken van een Corporate Credit Card om de kosten van een dienstreis te dekken.

I ALGEMEEN

(1) Valuta van daggelden

Het daggeld wordt vastgesteld in lokale valuta.

(2) Samenstelling

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, voor zover betrekking hebbend op verblijf buiten het land van de standplaats, tweemaal per jaar (op 1 april en op 1 oktober) geïndexeerd op basis van door de Verenigde Naties gehanteerde indexcijfers.

c. Indien en voor zover de kosten van het verblijf buiten de standplaats voor rekening van de KLM of derden komen, zal het daggeld worden aangepast.

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

Als normen voor 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.

(4) Sundries

De vergoeding voor "sundries" wordt vastgesteld op basis van de kosten ter plaatse van:

a. dranken,

b. ontspanning,

c. plaatselijk transport, indien geen kosteloos vervoer beschikbaar is,

d. fooien.

(5) Reinigen van kleding

De kosten van wassen, chemisch reinigen en/of persen van tijdens een reis met een afwezigheid van de standplaats van vier of meer nachten gebruikte (uniform)kleding zijn voor rekening van de KLM.

II VERBLIJF BINNEN HET LAND VAN DE STANDPLAATS

(1) Voor dienstreizen binnen het land, waarin de standplaats van de werknemer is gelegen, geldt de verblijfsvergoeding zoals die voor het lokale personeel is vastgesteld; indien hiervoor geen regeling bestaat, dient het Hoofd van de Vestiging in overleg met Personeelszaken een regeling te treffen.

(2) Voor dienstreizen binnen Nederland geldt:

a. De verblijfsvergoeding bedraagt voor:

Ontbijt	€ 6,36
Lunch	€ 9,49
Diner	€ 17,24
Kleine verteringen	€ 9,49
Daggeld	€ 42,58

b. Per etmaal (0 - 24 uur) kan het daggeld worden gedeclareerd. Voor gedeelten van etmalen geldt, dat, indien terugkeer op de standplaats vóór 14.00 uur niet mogelijk is, het bedrag voor een lunch en, indien terugkeer vóór 19.30 uur niet mogelijk is, het bedrag voor een diner kan worden gedeclareerd.
Indien een lunch of diner kan worden gedeclareerd, mag tevens de helft van het bedrag voor kleine verteringen worden gedeclareerd. Het gehele bedrag mag worden gedeclareerd, indien lunch en diner of een overnachting kunnen worden gedeclareerd.

c. Per overnachting kunnen de werkelijke logieskosten worden gedeclareerd. Overlegging van de hotelrekening is hierbij verplicht. Bij overnachting mag tevens het bedrag voor een ontbijt worden gedeclareerd.

d. Bij verblijf op vliegvelden of KLM-kantoren kan geen verblijfsvergoeding worden gedeclareerd, voor zover van personeelsrestaurants gebruik kan worden gemaakt.

e. De werknemer is gehouden binnen 1 week na terugkeer op de standplaats een eventueel ontvangen voorschot d.m.v. een declaratie af te rekenen. De werknemer dient daarbij aan te geven welke kosten van verblijf buiten de standplaats voor rekening van de KLM of derden zijn gekomen.

III VERBLIJF BUITEN HET LAND VAN DE STANDPLAATS

(1) Per etmaal (0 - 24 uur) kan het daggeld worden gedeclareerd. In geval van aankomst na 14.00 uur en vertrek vóór 14.00 uur bestaat voor de dag van aankomst resp. vertrek slechts aanspraak op 50% van het daggeld.
Per 24 uur bestaat ten hoogste aanspraak op daggeld voor 1 hele of 2 halve dagen.

(2) De werknemer zal vóór vertrek op de hoogte worden gesteld van het op de dag van vertrek geldende daggeld, waarop hij per 24 uur verblijf in elk der te bezoeken plaatsen recht heeft.

(3) Aan de hand van de feitelijke aankomst- en vertrektijden en de werkelijke hoogte van het daggeld gedurende het verblijf zal door de KLM een herberekening van elke reis worden gemaakt. De werknemer is gehouden om binnen 1 week na terugkeer op de standplaats een eventueel ontvangen voorschot door middel van een declaratie af te rekenen. De werknemer dient daarbij aan te geven welke kosten van verblijf buiten de standplaats voor rekening van de KLM of derden zijn gekomen.

Indien de werknemer gedurende zijn verblijf buiten de standplaats op de hoogte wenst te blijven van de ontwikkelingen van het daggeld, dient hij deze informatie zelf in te winnen.

IV BIJZONDERE BEPALINGEN

(1) In geval van stationering geldt bovenstaande regeling overeenkomstig met dien verstande dat

a. in afwijking van punt I.3 verstrekking van maaltijden in natura niet zal geschieden;

b. de KLM in afwijking van art. 10.5.2 in plaats van hotelaccommodatie een woning, de status van de KLM en de werknemer waardig, kan aanwijzen; de huur van deze woning alsmede de kosten van het schoonhouden van de woning, gas, water, elektriciteit en verwarming zijn in dat geval voor rekening van de KLM;

c. in afwijking van punt III.3 de afrekening zal geschieden op de plaats van stationering, tenzij de KLM anders bepaalt.

(2) Bij tijdelijke tewerkstelling op tentoonstellingen, jaarbeurzen, e.d. en bij cursussen kan afhankelijk van de omstandigheden een speciale regeling worden getroffen.

BIJLAGE 14 HOTELACCOMMODATIE (art. 10.5)

(1) De KLM zal aan de hand van de verstrekte reisopdrachten zorgen voor hotelaccommodatie voor buiten de standplaats overnachtende werknemers.

(2) Een hotelkamer zal niet kleiner zijn dan ca. 3 x 4 meter en voorzien zijn van:

- een tot de kamer behorende afgescheiden bad/douchegelegenheid met toilet;
- zit- en schrijfgelegenheid en behoorlijke leesverlichting;
- airconditioning en verwarming, indien temperatuur of klimaat daartoe aanleiding geven.

(3) Indien aan de normen voldoende hotelaccommodatie niet beschikbaar is, zal de KLM een regeling treffen, waarbij - zo weinig mogelijk - van één of meer normen zal worden afgeweken.

BIJLAGE 15 OVERTOLLIGHEIDSREGELING (art. 4.3)

Vanaf 1 oktober 2020 vervangt het Sociaal Plan Grond 2020 Bijlage 15 gedurende de looptijd van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2024. Voor werknemers van wie de functie is vervallen vóór 1 oktober 2020 is artikel 2 van het Sociaal Plan Grond 2020 van toepassing.

I. ALGEMEEN

De transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW wordt geacht te zijn inbegrepen in de voorzieningen/vergoedingen van Bijlage 15 (geen cumulatie van transitievergoeding en de voorzieningen in Bijlage 15).

II DEFINITIES

(1) **Diensttijd**: het aantal dienstjaren van de werknemer op de datum dat de dienstbetrekking eindigt, gerekend vanaf de datum van laatste indiensttreding of, indien hiervan krachtens de CAO is afgeweken, zoals vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.
Voor de vaststelling van het aantal dienstjaren worden gedeelten van jaren naar rato berekend, waarbij elke volle maand telt voor 1/12 deel van een dienstjaar.

(2) **Laatstgenoten KLM-salaris**: het op de laatste dag van de dienstbetrekking geldende vaste bruto maandsalaris, vermeerderd met de bruto bedragen van:

a. het gemiddelde van de gedurende het laatste jaar eventueel verkregen z.g. vaste ploegentoeslag (Bijlage 3D);

b. 1/12 deel van de vakantie-uitkering (art. 10.3);

c. 1/12 deel van de eindejaarsuitkering voor zover van toepassing (art. 10.12);

d. het gemiddelde variabele inkomen over de laatste drie beoordelingsperioden (Bijlage 22).

De toeslagen en uitkeringen aangeduid onder a t/m e worden na ontslag niet meer apart uitbetaald, doch verwerkt in de suppletie.

(3) **Suppletie** de maandelijkse aanvulling op de bruto uitkering krachtens sociale zekerheid of inkomsten uit een andere werkkring, die krachtens deze Bijlage door de KLM aan de werknemer wordt uitgekeerd. De suppletie wordt vastgesteld aan de hand van de situatie op de laatste dag van het dienstverband en wordt herberekend bij het aanvaarden van een nieuwe werkkring buiten de KLM en bij een op die werkkring volgende nieuwe inkomenssituatie.
De suppletie wordt verhoogd met de salarisverhogingen die de KLM aan het betreffende grondpersoneel in Nederland toekent, indien en voor zover tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat deze een algemeen karakter dragen.

(4) **Uitkering krachtens sociale zekerheid** een bedrag gebaseerd op de wettelijke bruto uitkeringen (incl. vakantiegeld) op grond van de Werkloosheidswet, IOAW, Toeslagenwet, Ziektewet of WAO. Voor de vaststelling van dit bedrag geldt het volgende:

- Het maandbedrag van de uitkering op grond van de Werkloosheidswet gedurende de loongerelateerde periode wordt geacht 70% van het laatstgenoten KLM-salaris te bedragen. Het laatstgenoten KLM-salaris heeft hierbij een maximum van 21,75 x het (wettelijk) maximumdagloon.

- De uitkering van de IOAW inclusief die van de Toeslagenwet wordt op maandbasis geacht 70% van het wettelijk minimumloon (incl. minimumvakantiebijslag) te bedragen.

- De uitkeringsduur van de loongerelateerde uitkering is gelijk aan die in de Werkloosheidswet genoemd.

In geval van samenloop van WW en WAO wordt de som van deze uitkeringen geacht gelijk te zijn aan de WW-uitkering respectievelijk de IOAW-uitkering zoals hierboven omschreven.

(5) **Normpensioendatum**: de eerste dag van de maand waarin de 63ste verjaardag van de werknemer valt.

(6) **Ingangsdatum prepensioen**: de vroegst mogelijke datum waarop het opgebouwde prepensioen kan ingaan, een en ander volgens opgave van het pensioenfonds naar de stand bij aanzegging van de overtolligheid.

(7) **Prepensioen**: het tot de feitelijke ingangsdatum van het prepensioen opgebouwde pensioenbedrag dat wordt uitgekeerd tot de normpensioendatum. In geval van pensionering later dan de van toepassing zijnde vroegst mogelijke ingangsdatum van het prepensioen wordt het prepensioenbedrag op basis van actuariële gelijkwaardigheid verhoogd. In geval van overtolligheid na leeftijd 63 wordt het prepensioenbedrag uitgekeerd tot de gekozen verlate pensioendatum. In alle gevallen wordt het prepensioen verondersteld minimaal 70% van de Bruto Pensioengrondslag te bedragen.

III IN- EN EXTERNE HERPLAATSING

(1) Algemeen

Het Hoofd van het Bedrijfsonderdeel of een daartoe door hem aangewezen manager en de betrokken personeelsfunctionaris zeggen de werknemer diens overtolligheid aan en bespreken met hem het verloop van het proces.
Tevens wordt de werknemer medegedeeld wanneer hij zijn werkzaamheden zal moeten beëindigen. De datum waarop de werkzaamheden worden beëindigd, kan mede afhankelijk zijn van individuele persoonlijke omstandigheden en wordt in een dergelijke situatie vastgesteld na overleg met de werknemer. Indien de werknemer niet langer werkzaamheden behoeft te verrichten, blijft de CAO van toepassing.

Waar wordt gesproken van "Hoofd van het Bedrijfsonderdeel" wordt hiermee bedoeld de Hoofden van stafdiensten, centrale diensten en stafbureaus, rechtstreeks ressorterende onder de Directie, alsmede de Divisiedirecteuren.

(2) Bemiddeling en beëindiging dienstverband

a. De bemiddelingsperiode start op de datum waarop de werknemer diens overtolligheid wordt aangezegd. Deze datum wordt schriftelijk aan betrokkene bevestigd.

b. Het onderzoek naar herplaatsingsmogelijkheden binnen de KLM zal ten minste 6 maanden duren, maar kan in geval van tijdelijke plaatsing als bedoeld in punt c, ten hoogste 12 maanden na aanzegging van de overtolligheid in beslag nemen.

c. De KLM zal zich inspannen om voor de werknemer een tijdelijke plaatsing binnen of buiten de KLM tot stand te brengen. Tijdelijke plaatsing geschiedt op basis van vrijwilligheid.
In geval van tijdelijke tewerkstelling binnen of buiten de KLM, wordt de termijn van interne bemiddeling verlengd met de tijdsduur van de plaatsing(en). Deze verlenging zal niet langer zijn dan 6 maanden. Gedurende de periode van tijdelijke plaatsing worden de interne bemiddelingsactiviteiten voortgezet.

d. Indien naar het oordeel van de KLM geen interne herplaatsingsmogelijkheden aanwezig zijn, zal de overtollige werknemer vanaf 6 maanden na de aanzegging van de overtolligheid met behulp van outplacementbegeleiding op zoek gaan naar passend werk buiten de KLM. De start van de externe bemiddeling vindt evenredig later plaats, indien de werknemer volgens punt c tijdelijk is geplaatst. In overleg met de werknemer kan de externe bemiddeling ook eerder aanvangen.

e. De KLM zal tijdens de herplaatsingsperiode een ontslagprocedure aanvangen op een zodanig tijdstip dat, gelet op de te verwachten duur van de ontslagprocedure, het dienstverband zal eindigen op of omstreeks 12 maanden na de aanzegging van de overtolligheid. Dit tijdstip valt evenredig later, indien de werknemer volgens punt c tijdelijk is geplaatst. De KLM zal daarbij de in de gegeven omstandigheden van het individuele geval meest passende ontslagprocedure volgen.
Voor zover de KLM een ontslagvergunning aanvraagt, zal zij dit op een zodanig tijdstip doen dat het dienstverband, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn, eindigt op of omstreeks de hierboven aangegeven datum.
De ontslagprocedure zal worden gestopt wanneer de werknemer alsnog intern wordt herplaatst of bij een andere werkgever in dienst treedt.

Na ontslag heeft de werknemer aanspraak op de bij zijn leeftijd behorende voorzieningen zoals neergelegd in deze Bijlage.

f. De externe bemiddeling wordt voortgezet tot 6 maanden na de in punt e aangegeven ontslagdatum.

g. Onverlet de mogelijkheid van overleg over een individuele oplossing als bedoeld in punt (5)f, zal tussen de KLM en de werknemersorganisaties overleg plaatsvinden indien redelijkerwijs is te voorzien dat er binnen de KLM niet of nauwelijks herplaatsingsmogelijkheden zijn.

(3) <u>Sollicitatietraining</u>

Desgewenst kan de werknemer deelnemen aan een door of namens de KLM te verzorgen sollicitatietraining, teneinde zijn kansen op het verkrijgen van een passende functie binnen of buiten de KLM te vergroten.

(4) <u>Studiefaciliteiten</u>

Ter beoordeling van de KLM kunnen kortdurende studiefaciliteiten worden verleend om de plaatsingsmogelijkheden binnen of buiten de KLM te vergroten.
De opleiding dient gericht te zijn op een beroep, waarvoor binnen of buiten de KLM voldoende werkgelegenheid aanwezig is, zodat het werkloosheidsrisico vermindert en de bemiddelingsmogelijkheden toenemen.
Tijdens de opleiding (scholing) dient het accent te liggen op vaktechnische/vaktheoretische vorming. Algemene vorming past niet in dit verband. De scholingsduur dient zo kort mogelijk te zijn, in principe niet langer dan 3 maanden. Door de scholing wordt de bemiddelingsperiode niet verlengd.

(5) <u>Interne herplaatsing</u>

a. De KLM verbindt zich om de overtollige werknemer zo mogelijk - dit ter beoordeling van de KLM - een andere, passende functie c.q. werkzaamheden binnen de KLM-organisatie aan te bieden, waarbij rekening zal worden gehouden met zijn geschiktheid en opleiding.

b. Voor het vervullen van vacatures door aangemelde werknemers geldt de volgende prioriteitsvolgorde:

- een overtollige of medisch beperkte werknemer gaat voor een reguliere interne sollicitant;

- bij gelijke geschiktheid van een overtollige en een medisch beperkte werknemer gaat degene voor met de hoogste som van leeftijd en diensttijd.

Bij het vervullen van vacatures zullen de kwalitatieve eisen die aan de bezetting van de te vervullen functies moeten worden gesteld, de opleiding en ervaring van betrokkene alsmede gerechtvaardigde verwachtingen van andere personeelsleden in aanmerking worden genomen.

c. Onder een passende functie wordt verstaan een functie die is ingedeeld in dezelfde dan wel een hogere of een lagere functiegroep dan waarin de werknemer is ingedeeld.
Een functie wordt als niet passend aangemerkt als deze is ingedeeld in een functiegroep die meer dan 2 functiegroepen lager is dan de huidige. Een passende functie kan ook buiten het vakgebied van de werknemer worden gevonden; voor de vergelijking van functiegroep niveaus kan daarbij ook tussen de salarissystemen onderling worden vergeleken.

d. De functiegroep waarin een aangeboden functie is ingedeeld zal bij voorkeur niet lager zijn dan de functiegroep waarin de laatste functie van de werknemer was ingedeeld. Indien op dit niveau geen plaatsingsmogelijkheden aanwezig zijn, zullen de plaatsingsmogelijkheden in lagere functies worden onderzocht. Indien de werknemer wordt herplaatst in een passende functie die in een lagere functiegroep is ingedeeld dan de functie waarin hij laatstelijk werkzaam was, behoudt hij zijn functiegroep.

Er zal naar worden gestreefd dat in een dergelijke situatie betrokkene weer zo spoedig mogelijk wordt geplaatst in een functie die ten minste in dezelfde functiegroep is ingedeeld als de functie die hij voorheen vervulde.

e. De KLM beslist over de herplaatsing. De overtollige werknemer is verplicht een passende functie te aanvaarden. De ontvangende afdeling is verplicht een voor een vacante functie geschikte overtollige te accepteren.
Indien de KLM van mening is dat de werknemer ten onrechte passend werk weigert, kan dit uitsluiting van de herplaatsingsregeling alsmede de overige voorzieningen in deze Bijlage tot gevolg hebben. De KLM zal in dat geval direct een ontslagprocedure starten.

f. Indien de KLM interne herplaatsing niet mogelijk acht, zal met betrokkene overleg worden gevoerd over een individuele oplossing.

(6) <u>Tijdelijke plaatsing</u>

a. De KLM zal zich zo veel mogelijk inspannen om de overtollige werknemer tijdens de interne bemiddelingsperiode in aanmerking te laten komen voor tijdelijke plaatsing binnen of buiten de KLM. De KLM biedt geen garantie op een tijdelijke plaatsing.

b. Een tijdelijke plaatsing heeft een minimale duur van 1 maand en een maximale duur van 6 maanden.

c. In geval van een externe tijdelijke plaatsing wordt de werknemer op basis van collegiale uitlening en met inachtneming van art. 7.4 tijdelijk gedetacheerd bij de ontvangende werkgever, waarbij de arbeidsovereenkomst met de KLM blijft bestaan.

(7) <u>Externe herplaatsing</u>

a. De overtollige werknemer heeft recht op outplacementbegeleiding gedurende een periode van 12 maanden. Gedurende deze periode van 12 maanden wordt het dienstverband door de KLM beëindigd volgens de bepalingen van punt (2)e.

b. Nadat is vastgesteld dat geen interne herplaatsingsmogelijkheden voorhanden zijn, biedt de KLM de werknemer de gelegenheid voor een oriënterend gesprek over outplacementbegeleiding.
Van outplacement kan slechts sprake zijn bij vrijwillige medewerking van de werknemer.

c. De werknemer die besluit van de geboden mogelijkheid tot outplacement gebruik te maken, behoeft met het oog op het intensieve karakter van dat proces zijn werkzaamheden niet langer te verrichten.

d. Indien de KLM van mening is dat de werknemer ten onrechte passend werk weigert, kan dit uitsluiting van de herplaatsingsregeling alsmede de overige voorzieningen in deze Bijlage tot gevolg hebben. De KLM zal in dat geval direct een ontslagprocedure starten.

e. De werknemer die via outplacement een andere werkkring vindt, heeft bij einde dienstbetrekking aanspraak op de bij zijn leeftijd behorende voorzieningen, zoals neergelegd in deze Bijlage.

(8) <u>Verhuizing en reiskosten</u>

Indien het aanvaarden van een nieuwe werkkring verhuizen noodzakelijk maakt, zal de KLM in de kosten daarvan bijdragen volgens de regelingen vastgelegd in de Bijlagen 9 en 10. In de kosten van het woon-werkverkeer zal de KLM voor ten hoogste 1 jaar bijdragen.
E.e.a. geschiedt voor zover bedoelde kosten niet ten laste van de nieuwe werkgever of een andere instantie kunnen worden gebracht.

(9) Vertrekstimuleringsregeling

Overtollige werknemers jonger dan 50 jaar die op eigen verzoek vóór of tijdens de door de KLM in acht te nemen bemiddelingsperiode de arbeidsovereenkomst wensen te beëindigen, ontvangen een uitkering ineens ter grootte van de helft van het laatstgenoten KLM-salaris over de periode vanaf de datum van vrijwillige ontslagname tot de datum gelegen 12 maanden na de aanzegging van de overtolligheid. Deze vertrekstimuleringspremie wordt toegekend als eenmalige bruto uitkering.
De werknemer die van de vertrekstimuleringspremie gebruik maakt, behoudt daarnaast recht op de voorzieningen behorend bij zijn leeftijd op de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, zoals geregeld in deze Bijlage.
De werknemer die een aanbod tot plaatsing in een passende functie c.q. werkzaamheden binnen de KLM-organisatie weigert, kan geen aanspraak maken op de vertrekstimuleringspremie.

IV FINANCIELE VOORZIENINGEN BIJ BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST MET WERKNEMERS JONGER DAN 50 JAAR

De overtollige werknemer die op de dag dat de arbeidsovereenkomst eindigt jonger is dan 50 jaar, ontvangt na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een bruto eenmalige uitkering.
Deze eenmalige uitkering bedraagt 1 maand laatstgenoten KLM-salaris per dienstjaar, verhoogd met 0,5 maand laatstgenoten KLM-salaris per vol leeftijdsjaar boven de 40e verjaardag van de werknemer.

V FINANCIELE VOORZIENINGEN BIJ BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST MET WERKNEMERS VAN 50 TOT 55 JAAR

(1) Financiële overbruggingsregeling

a. Indien de werknemer na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen andere werkkring heeft, worden de uitkeringen krachtens sociale zekerheid (met inbegrip van eventueel invaliditeitspensioen) en een vóór leeftijd 61,5 ingaand prepensioen gedurende de daarbij aangegeven perioden door de KLM aangevuld tot de in onderstaande tabel vermelde percentages van het laatstgenoten KLM salaris.
De uitkeringen krachtens sociale verzekering/voorzieningen ontvangt de werknemer rechtstreeks van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) of de Gemeentelijke Sociale Dienst (GSD).
Bepalend is de leeftijd van de werknemer op de dag dat de arbeidsovereenkomst eindigt.

Leeftijd bij ontslag 50 tot 55 jaar	
6 maanden	tot bruto 85%
6 jaar	tot bruto 75%
en vervolgens tot de 1e van de maand waarin de werknemer 61,5 wordt	tot bruto 65%

b. Suppletiebedragen worden maandelijks verstrekt zolang de maximaal mogelijke termijn van de werkloosheidsuitkering (loongerelateerde en vervolguitkering) nog niet is verstreken. Indien de prepensioendatum dan nog niet is bereikt, zullen de suppletiebedragen die betrekking hebben op de periode nadien in de vorm van een eenmalige uitkering worden verstrekt. Ook suppleties vanaf de ingangsdatum van het prepensioen worden als eenmalige uitkering voldaan.

c. De werknemer is verplicht zijn medewerking te verlenen aan het verkrijgen en behouden van de in dit punt bedoelde uitkeringen krachtens sociale zekerheid.

(2) Aanvulling inkomen nieuwe werkkring

Indien de werknemer een andere werkkring buiten de KLM heeft gevonden, zullen de inkomsten uit de nieuwe werkkring gedurende de in bovenstaande tabel aangegeven perioden worden aangevuld met maximaal de suppletiebedragen behorende bij de vermelde percentages van het laatstgenoten KLM-salaris tot maximaal het bedrag van dit laatstgenoten KLM-salaris. Voor de berekening van de suppletie wordt het laatstgenoten KLM-salaris verhoogd met de salarisverhogingen die de KLM aan het betreffende grondpersoneel in Nederland toekent, indien en voor zover tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat deze een algemeen karakter dragen.

Een eventuele uitkering na een (actief) dienstverband met een nieuwe werkgever terzake van ontslag, overtolligheid, vervroegde uittreding, pensioen e.d. wordt aangemerkt als een uitkering ingevolge sociale zekerheid.

VI FINANCIELE VOORZIENINGEN BIJ BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST MET WERKNEMERS VAN 55 JAAR EN OUDER

(1) Financiële overbruggingsregeling

a. De KLM zal ten aanzien van de werknemer die op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst 55 jaar of ouder is en die de ingangsdatum van zijn prepensioen nog niet heeft bereikt, de financiële overbruggingsregeling naar keuze van de werknemer uitvoeren als suppletieregeling of als eenmalige uitkering.
De werknemer dient uiterlijk 2 maanden vóór de ontslagdatum schriftelijk zijn keuze voor de suppletieregeling dan wel de eenmalige uitkering aan de KLM kenbaar te maken. Een eenmaal gemaakte keuze is niet te herroepen.

b. Suppletiebedragen worden maandelijks verstrekt zolang de maximaal mogelijke termijn van de werkloosheidsuitkering (loongerelateerde en vervolguitkering) nog niet is verstreken. Indien de prepensioendatum dan nog niet is bereikt, zullen de suppletiebedragen die betrekking hebben op de periode nadien in de vorm van een eenmalige uitkering worden verstrekt.

c. Ten aanzien van de werknemer voor wie de ingangsdatum van de overtolligheid is gelegen na de ingangsdatum van zijn prepensioen en voor wie geen herplaatsingsmogelijkheden voorhanden zijn, geldt de ingangsdatum van de overtolligheid als ingang van het prepensioen. De KLM zal daarbij de ontbrekende pensioenopbouw tot de normpensioendatum inkopen. Het door het pensioenfonds uitgekeerde prepensioen zal door de KLM worden aangevuld volgens de in punt 2 genoemde suppletieregeling, waarbij de suppletie in de vorm van een eenmalige uitkering wordt toegekend zoals nader omschreven in punt VI.

d. Ten aanzien van de werknemer die op de datum waarop hem zijn overtolligheid wordt aangezegd 63 jaar of ouder is, die vóór overtolligverklaring aan de KLM heeft meegedeeld dat hij in aanmerking wenst te komen voor vrijwillige verlate pensionering en voor wie geen herplaatsingsmogelijkheden voorhanden zijn, zal de werknemer direct aansluitend aan de overtolligverklaring met pensioen gaan. De KLM zal daarbij de ontbrekende pensioenopbouw inkopen tot de gekozen verlate pensioendatum (dus uiterlijk tot de eerste van de maand waarin de 65e verjaardag valt). Het door het pensioenfonds uitgekeerde ouderdomspensioen zal door de KLM worden aangevuld volgens de in punt 2 genoemde suppletieregeling, waarbij de suppletie in de vorm van een eenmalige uitkering wordt toegekend zoals nader omschreven in punt VI.

(2) Suppletieregeling

a. Zolang de werknemer na de beëindiging van het dienstverband geen andere werkkring heeft, worden de uitkeringen krachtens sociale zekerheid (met inbegrip van eventueel invaliditeitspensioen), prepensioen en ouderdomspensioen gedurende de daarbij aangegeven perioden door de KLM aangevuld tot de hieronder vermelde percentages van het laatstgenoten KLM-salaris.

Leeftijd bij ontslag 55 tot uiterlijk 61,5 jaar	
1 jaar	tot bruto 85%
en vervolgens tot de normpensioendatum dan wel tot de eerdere beëindigingdatum van de WW-uitkering (loongerelateerde en vervolguitkering), doch in deze laatste situatie in ieder geval tot leeftijd 61,5 of - indien eerder - de reeds aangevraagde prepensioendatum	tot bruto 80%

Ontslag na ingangsdatum prepensioen, doch vóór normpensioendatum	
1 jaar (tot uiterlijk de normpensioendatum)	tot bruto 85%
en vervolgens tot de normpensioendatum resp. de reeds aangevraagde prepensioendatum	tot bruto 80%

Leeftijd bij ontslag 63 jaar of ouder

1 jaar	tot bruto 85%
en vervolgens tot de gekozen verlate pensioendatum doch uiterlijk tot de 1e van de maand waarin de 65e verjaardag valt	tot bruto 80%

b. De uitkeringen krachtens sociale zekerheid ontvangt de werknemer rechtstreeks van het UWV of de GSD.
Het prepensioen, het ouderdomspensioen of een eventueel invaliditeitspensioen wordt door het pensioenfonds rechtstreeks aan de werknemer uitgekeerd.

c. Indien de werknemer een andere werkkring buiten de KLM heeft gevonden en gebruik maakt van de suppletieregeling, zullen zijn inkomsten uit die werkkring gedurende de hierboven aangegeven perioden worden aangevuld met maximaal de suppletiebedragen behorende bij de daarbij vermelde percentages van zijn laatstgenoten KLM-salaris tot maximaal het bedrag van dit laatstgenoten KLM-salaris. Voor de berekening van de suppletie wordt het laatstgenoten KLM-salaris verhoogd met de salarisverhogingen die de KLM aan het betreffende grondpersoneel in Nederland toekent, indien en voor zover tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat deze een algemeen karakter dragen.
Een eventuele uitkering na een (actief) dienstverband met een nieuwe werkgever terzake van ontslag, overtolligheid, vervroegde uittreding, pensioen e.d. wordt aangemerkt als een uitkering ingevolge sociale zekerheid.

d. De aanspraak op suppletie krachtens deze regeling vervalt indien en voor zolang de uitkering krachtens sociale zekerheid door toedoen van de werknemer wordt geweigerd dan wel ingetrokken.

(3) Niet gevierd dienstjubileum

De werknemer die, als hij in actieve dienst was gebleven, vóór de normpensioendatum zijn 25- resp. 40-jarig dienstjubileum had kunnen bereiken, ontvangt bij einde dienstbetrekking een pro rata jubileumuitkering, alsmede de jubileumspeld/-broche behorend bij het 25- resp. 40-jarig jubileum.
De hoogte van de jubileumuitkering wordt bepaald door de verhouding tussen de feitelijke diensttijd op de dag van beëindiging van de dienstbetrekking en de diensttijd van 25 resp. 40 jaar als deel van de jubileumuitkering overeenkomstig art. 10.13.

VII EENMALIGE UITKERING TER VERVANGING VAN TOEKOMSTIGE SUPPLETIEBETALINGEN

(1) De bruto eenmalige uitkering ter vervanging van toekomstige suppletiebetalingen wordt vastgesteld als het verschil tussen de in de toepasselijke tabel in punt IV.(1) dan wel V.(2) vermelde percentages van het laatstgenoten KLM-salaris gedurende de daarbij vermelde perioden en het prepensioen/het ouderdomspensioen/de uitkeringen krachtens sociale zekerheid/het door het pensioenfonds eventueel uitgekeerde invaliditeitspensioen in die perioden.

(2) De eenmalige uitkering wordt vastgesteld als de contante waarde van de suppletiebetalingen op basis van een rekenrente van 4%.

VIII PENSIOENAANGELEGENHEDEN

(1) Leeftijd bij einde arbeidsovereenkomst jonger dan 50 jaar

De KLM zal ten behoeve van de werknemer die op de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt jonger is dan 50 jaar en waarbij geen sprake is van het aanvaarden van een dienstverband met een nieuwe werkgever, meewerken aan het verkrijgen van bijdragen uit de Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (SFVP), een en ander met inachtneming van hetgeen daaromtrent in het betreffende reglement van het pensioenfonds is gesteld.

(2) Leeftijd bij einde arbeidsovereenkomst 50 tot 55 jaar

Voor de werknemer die bij ontslag ouder is dan 50 jaar maar nog niet de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, zal de pensioenopbouw gedurende de looptijd van de loongerelateerde uitkering van de WW ongewijzigd en volledig worden voortgezet. Na afloop hiervan wordt de opbouw van het ouderdoms- en nabestaandenpensioen tot de ingangsdatum van het prepensioen voor 70% voortgezet; de opbouw van het prepensioen en het overbruggingspensioen blijft ongewijzigd. Aansluitend gaat de werknemer met prepensioen.

De bruto pensioengrondslag (BPG) wordt verhoogd met de salarisverhogingen die de KLM aan het betreffende grondpersoneel in Nederland toekent, indien en voor zover tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat deze een algemeen karakter dragen. Als eigen bijdrage is de werknemer, rekening houdend met de FVP-bijdrageregeling, de reglementaire deelnemersbijdrage verschuldigd voor het BPG-gedeelte boven de dagloongrens ingevolge de WW. De KLM zal deze pensioenbijdrage op de al dan niet eenmalige betaling(en) die de werknemer van de KLM ontvangt, in mindering brengen. Indien de werknemer door het voldoen van een eigen bijdrage voor prepensioen heeft aangegeven zijn prepensioen eerder te willen laten ingaan dan leeftijd 61,5, zal de KLM de gekozen eigen bijdrage voor haar rekening nemen.

(3) <u>Leeftijd bij einde arbeidsovereenkomst 55 tot uiterlijk 61,5 jaar (dus tot ingangsdatum prepensioen)</u>

De pensioenopbouw zal tot het einde van de suppletieperiode, vastgelegd in punt V.(2), ongewijzigd en volledig worden voortgezet. Aansluitend vindt pensioeningang plaats. De bruto pensioengrondslag (BPG) wordt verhoogd met de salarisverhogingen die de KLM aan het betreffende grondpersoneel in Nederland toekent, indien en voor zover tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat deze een algemeen karakter dragen.
Als eigen bijdrage is de werknemer, rekening houdend met de SFVP-bijdrageregeling, de reglementaire deelnemersbijdrage verschuldigd voor het BPG-gedeelte boven de dagloongrens ingevolge de WW. De KLM zal deze pensioenbijdrage op de al dan niet eenmalige betaling(en) die de werknemer van de KLM ontvangt, in mindering brengen. Indien de werknemer door het voldoen van een eigen bijdrage voor prepensioen heeft aangegeven zijn prepensioen eerder te willen laten ingaan dan leeftijd 61,5, zal de KLM de gekozen eigen bijdrage voor haar rekening nemen.

(4) <u>Leeftijd bij einde arbeidsovereenkomst op zijn vroegst 60 tot 63 jaar (dus na ingangsdatum prepensioen)</u>

De KLM zal voor de werknemer van wie de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt is gelegen na de ingangsdatum van het prepensioen, de ontbrekende pensioenopbouw tot de normpensioendatum resp. tot de reeds aangevraagde prepensioendatum inkopen. De werknemer ontvangt prepensioen vanaf de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

(5) <u>Leeftijd bij einde arbeidsovereenkomst 63 jaar of ouder</u>

De KLM zal voor de werknemer die bij einde arbeidsovereenkomst 63 jaar of ouder is, die vóór de overtolligverklaring aan de KLM heeft meegedeeld dat hij in aanmerking wenst te komen voor vrijwillige verlate pensionering en voor wie geen herplaatsingsmogelijkheden voorhanden zijn, de ontbrekende pensioenopbouw inkopen tot de gekozen verlate pensioendatum (dus uiterlijk tot de eerste van de maand waarin de 65e verjaardag valt). De werknemer ontvangt verlaat pensioen vanaf de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

(6) <u>Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering</u>

Om voor de in de punten (1), (2) en (3) weergegeven regelingen in aanmerking te komen, is de werknemer die een werkloosheidsuitkering ontvangt, verplicht gebruik te maken van de bijdrageregeling van de Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (SFVP). Indien en voor zover de werknemer geen medewerking verleent aan het verkrijgen van de SFVP-bijdrage, zal geen pensioenvoorziening plaatsvinden.
De KLM aanvaardt geen aansprakelijkheid ter zake van de verkrijging van een bijdrage uit het SFVP. Een eventuele voortijdige stopzetting of vermindering van de SFVP-bijdrage komt voor risico van de werknemer.
Mocht anders dan door eigen toedoen van de werknemer het SFVP niet (meer) of nog slechts gedeeltelijk in een bijdrage voor de werknemer (kunnen) voorzien, dan zal de KLM ten aanzien van de werknemer bedoeld in punt 3 een andere voorziening treffen, gebaseerd op het toegezegde niveau en in de geest van het SFVP.

(7) Opname in andere pensioenregeling

Indien de werknemer in een andere pensioenregeling wordt opgenomen, zal een nadere regeling worden getroffen ter voorkoming van dubbele pensioenopbouw.

IX TERUGKEER IN KLM-DIENST NA BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Bij de vervulling van vacatures zal de KLM zo veel mogelijk voorrang geven aan werknemers van wie onder toepassing van deze Bijlage de arbeidsovereenkomst is beëindigd. Daarbij zullen de kwalitatieve eisen die aan de bezetting van de te vervullen functies moeten worden gesteld, de opleiding en ervaring van betrokkene, alsmede gerechtvaardigde verwachtingen van andere personeelsleden in aanmerking worden genomen, een en ander ter beoordeling van de KLM.

X (SEMI-)OVERHEIDSVOORZIENINGEN

Indien de KLM een beroep kan doen op (semi-)overheidsvoorzieningen, zullen dergelijke voorzieningen in de plaats treden c.q. in mindering worden gebracht op haar verplichtingen terzake, voor zover deze voorzieningen onderwerpen betreffen die in deze Bijlage zijn vastgelegd.
Voor zover noodzakelijk is de werknemer verplicht zijn medewerking te verlenen aan het verrichten van de benodigde formaliteiten tot het verkrijgen van de in dit punt bedoelde voorzieningen.

XI VERSTREKKEN VAN INLICHTINGEN

De werknemer is gehouden de KLM de voor de uitvoering van deze Bijlage nodige inlichtingen en gegevens te verstrekken.
Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen kan gehele of gedeeltelijke uitsluiting van de voorzieningen in deze Bijlage tot gevolg hebben, dit ter beoordeling van de KLM.

BIJLAGE 16 VERGOEDING VOOR TIJDELIJKE WAARNEMING VAN EEN HOGERE FUNCTIE (art. 10.2)

(1) Indien een werknemer, niet ingedeeld in het MSG-systeem, tijdelijk van zijn functie wordt ontheven om een reëel bestaande hogere functie waar te nemen, de waarneming ten minste 1 maand aaneengesloten duurt en de hogere functie bijna geheel zonder direct aanwijsbaar extra toezicht wordt vervuld, zal hem hiervoor een vergoeding worden toegekend.

Het bovenstaande geldt niet, indien het uitsluitend gaat om normale vakantievervanging, behoudens wanneer de werknemer meerdere vakantievervangingen aansluitend verricht.
Er kunnen zich bijzondere gevallen voordoen, waarbij weliswaar niet in alle opzichten aan de voorwaarden voor bovenbedoelde vergoeding wordt voldaan, maar door de KLM niettemin een vergoeding redelijk wordt geacht wegens de omstandigheden waaronder de functie is waargenomen. De KLM bepaalt alsdan in redelijkheid welke vergoeding zal worden toegekend.

(2) Deze vergoeding bedraagt €200 bruto per maand all-in bij een fulltime dienstverband gedurende de vervanging van een functie die één functiegroep hoger is en €400 bruto per maand gedurende de vervanging van een functie die twee functiegroepen hoger is.

Tot 1 oktober 2020:
Voor de waarneming vanuit het T-systeem naar het MSG systeem geldt: T32 naar MSG 1 = € 200, T32 naar MSG 2 = € 400, T33 naar MSG 1 = € 0, T33 naar MSG2 = € 200, T33 naar MSG 3 = € 400.

Per 1 oktober 2020:
Voor de waarneming vanuit het OSG-systeem naar het MSG systeem geldt: K naar MSG 1 = € 200, K naar MSG 2 = € 400, L naar MSG 1 = € 0, L naar MSG2 = € 200, L naar MSG 3 = € 400.

De uitbetaling van de vergoeding zal geschieden na afloop van de waarnemingsperiode. Bij waarneming langer dan 3 maanden zal de uitbetaling echter na perioden van 3 maanden plaatsvinden.

De termijn voor waarneming hogere functie bedraagt in de regel een half jaar behoudens bijzondere omstandigheden.

BIJLAGE 17 REGELING CERTIFYING STAFF ENGINEERING & MAINTENANCE

(EASA Part 66 AML/EASA Part 145 autorisatie(s))

I. ALGEMENE UITGANGSPUNTEN (GRONDSLAG)

1. De Certifying Staff (Cat. A, B1/B2 en C) wordt geacht zelf integraal verantwoordelijk te zijn voor het in stand ('valid') houden van de EASA Part 66 AML en de EASA Part 145 autorisaties (hierna: autorisaties).

2. De hieraan gekoppelde vergoeding is bedoeld als generale toeslag voor het bijhouden van de vakkennis/volwassenheid en professionaliteit.

3. De hier bedoelde autorisaties vloeien voort uit de van toepassing zijnde wetgeving (EASA Part 66 AML en de door Engineering & Maintenance (hierna: E&M) uitgeven EASA Part 145 autorisaties.

4. Per 1 oktober 2023 geldt een aparte loonlijn, genoemd T OSG. De loonlijn is gebaseerd op het huidige OSG functiegebouw.

5. In verband met de bijzondere verantwoordelijkheid van de Lead GWK in relatie tot de Part66 regeling wordt een tijdelijke toeslag toegekend om current te blijven (e.e.a. ter beoordeling aan de leidinggevende).

II. MAATREGELEN

1. De Continuation Training Algemeen alsmede de Continuation Training Techniek ten behoeve van het in stand houden van de door de KLM noodzakelijk geachte vliegtuigautorisatie(s) van de Certifying Staff (Cat. A, B1/B2 en C, hierna: de werknemer) in de oorspronkelijke klassikale vorm is komen te vervallen.

2. Daarvoor in de plaats is door de KLM een proces ingericht waardoor werknemer onder eigen verantwoordelijkheid met procedures en daartoe ter beschikking gestelde trainingsmiddelen in staat wordt gesteld de autorisatie(s) in eigen tijd in stand te houden. Dit proces omvat de noodzakelijke kennis van alle van toepassing zijnde vliegtuig/motor-combinaties.

3. Voor de 4 maanden 'on the job training' (OJT) en de 2 weekse praktijktraining (PT) wordt werknemer niet langer vrijgesteld van werkzaamheden tot het doen van deze trainingen waarmee deze zich enerzijds meer flexibel moeten opstellen en anderzijds later voor promotie in aanmerking komt. Hiervoor is een extra Part 66 vergoeding in het leven geroepen.
   Met het oog op Europese regelgeving (part 145 amended bij EU 1149/2011) worden de OJT en PT training aangepast. Naar aanleiding hiervan behoudt de KLM zich het recht voor om de extra afspraak na een jaar – aan de hand van ervaring met de nieuwe trainingen – opnieuw aan de orde te stellen en in overleg met werknemersorganisaties te herijken.

III VOORWAARDEN

1. E&M zal op basis van de bedrijfsbehoefte de specifieke vliegtuigtype-autorisatie(s) alsmede het aantal autorisaties per werknemer vaststellen.

2. De KLM zal op basis van de bedrijfsbehoefte per vliegtuigtype de eventueel additionele vliegtuig/motor-configuraties vaststellen. De KLM kan één of meerdere autorisaties tijdens de geldigheidsperiode intrekken.

3. De KLM zal voor de werknemer tweejaarlijks een competence assesment (CTA) en proficiency check invoeren. De proficiency check wordt ingevoerd voor alle in het bezit zijnde autorisaties (vliegtuig- en motortype(n)), waarbij de kennis en vaardigheden worden getoetst. De competence-assesment en proficiency check zal in ieder geval de via het Continuation Bulletin alsmede de Policies & Procedures beschikbaar gestelde informatie behelsen.

4. Bij onvoldoende eindresultaat van deze competence-assesment, krijgt werknemer nog eenmaal de kans om deze opnieuw uit te voeren.
   Bij het voor de tweede maal achtereenvolgens met onvoldoende resultaat afsluiten van de poficiency-check, wordt - voor zover het de CTT betreft - de autorisatie van het betreffende vliegtuigtype ingetrokken en vervalt de vergoeding voor deze autorisatie.
   Indien de werknemer er voor de tweede maal niet in slaagt om de competence-assesment

m.b.t. de algemene vaardigheden (CTA) met goed gevolg af te leggen, worden alle bevoegdheden ingetrokken en vervalt de vergoeding in zijn geheel en wordt de werknemer tewerkgesteld in de functie van monteur.

In de hierboven genoemde situatie waarin de werknemer wordt tewerkgesteld in een lagere functie, zijn de daarvoor relevante CAO-bepalingen op hem van toepassing (CAO Bijlage 2, punt I.(6)).

In het zogenaamde Maintenance Authorisation Manual wordt aangegeven welke vliegtuigclusters worden beschouwd als één en hetzelfde vliegtuigtype.

IV VERGOEDING

1. De vergoeding bedraagt

De hoogte van de vierde type-autorisatie wordt vastgesteld op de hoogte van de derde type-autorisatie.

EASA PART 66 AML/EASA PART 145 AUTORISATIE(S)						
	Impact loonronde **01-09-2023** cao 2023-2025 2,0%		Impact loonronde **01-10-2023** cao 2023-2025 6,0%		Impact loonronde **01-07-2024** cao 2023-2025 3,0%	
	per 1 september 2023		**per 1 oktober 2023**		**per 1 juli 2024**	
Vergoeding	**CAT. A**	**CAT. B1/B2**	**CAT. A**	**CAT. B1/B2**	**CAT. A**	**CAT. B1/B2**
Part. 66	€ 1.807,76	€ 1.807,76	€ 1.087,76	€ 1.087,76	€ 1.087,76	€ 1.087,76
1 type-autorisatie	€ 746,69	€ 1.444,12	€ 791,49	€ 1.530,77	€ 815,23	€ 1.576,69
2 type-autorisaties	€ 1.128,54	€ 2.183,81	€ 1.196,25	€ 2.314,84	€ 1.232,14	€ 2.384,29
3 type-autorisaties	€ 1.511,76	€ 2.923,48	€ 1.602,47	€ 3.098,89	€ 1.650,54	€ 3.191,86
4de type CAT-A			€ 406,22		€ 418,40	
4de type CAT-B			€ 784,05		€ 807,57	
Vergoeding	**CAT. C**		**CAT. C**		**CAT. C**	
Part. 66	€ 1.807,76		€ 1.087,76		€ 1.087,76	
Overig	€ 803,09		€ 851,28		€ 876,82	
Lead GWK			€ 3.988,56		€ 4.026,87	

Per 1 oktober 2023 is Part66 (cat A/ Cat B1/B2) verlaagd met 12 x €60

2. De vergoeding geldt voor die werknemers die in het bezit zijn van een EASA Part 66 AML en de 145 autorisatie(s) welke nodig zijn voor het uitoefenen van hun functie bij de KLM.

3. De werknemer komt in aanmerking voor een vergoeding in één categorie CAT. A/B of C (anti cumulatie). Daarbij geldt de hoogste vergoeding.

   Tijdens de infasering van het nieuwe vliegtuig A320neo zal KLM tijdelijk een vierde autorisatie vergoeden. Het is in dit verband ook mogelijk om tijdelijk ten opzichte van bestaande Cat B type autorisaties een Cat A vergoeding als vierde autorisatie te vergoeden, mits deze ondersteunend is aan de infasering van de A320neo en gericht is op een ander type dan de al bestaande Cat B type autorisaties. KLM zal tijdelijk ook een derde autorisatie vergoeden als sprake is van cumulatie van Cat B en A gedurende de introductie van de A320neo.

   De introductie van het nieuwe vliegtuig zal over meerdere jaren plaatsvinden. Op basis van regelmatige evaluatie door KLM, de eerste te plannen vanaf januari 2026, zal door partijen worden vastgesteld of de extra vergoeding gehandhaafd blijft.

4. Bovenstaande bedragen gelden als een bruto vergoeding over een vol kalenderjaar. Met ingang van 1 oktober 2023 zijn de Part66 vergoeding en 1 type autorisatie pensioengevend en tellen mee in grondslagen voor opbouw vakantiegeld, eindejaarsuitkering, DI-budget en winstdeling. De overige autorisatie vergoedingen zijn nominaal en maken geen onderdeel uit van het vaste inkomen; de vergoeding is derhalve ook niet pensioengevend en wordt niet meegenomen in de vaststelling voor andere toeslagen zoals vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

5. De hoogte van de vergoeding is gebaseerd op de studielast en de onderlinge verhouding tussen de verschillende categorieën; daarnaast is de vergoeding gebaseerd op de door E&M

vastgestelde noodzakelijke kennis voor de uitoefening van de functie.
Het werken in deeltijd is niet van invloed op de hoogte van de vergoeding aangezien de trainingsinspanning voor werknemer hierdoor niet wordt beïnvloed.

6. De bedragen in punt 1 worden aangepast aan de hand van de algemene loonronden bij de KLM voor zover deze verhogingen als kostencompenserend worden aangemerkt.

7. Als peildatum voor de toekenning van de vergoeding wordt 1 november van elk kalenderjaar gehanteerd. Op deze datum wordt gekeken naar het aantal actuele autorisaties over het achterliggende jaar. Het aantal autorisaties op het moment van de peildatum vormt de grondslag voor de hoogte, waarbij de vergoeding wordt vastgesteld naar rato van het aantal maanden dat de werknemer in het bezit is resp. is geweest van de autorisatie. Autorisaties behaald voor de 16e van de maand tellen mee voor een volle maand. Autorisaties behaald op de 16e van de maand of daarna, tellen niet mee voor de toeslagberekening. Voor beëindiging van een autorisatie geldt dat deze meetelt voor de toeslag als de autorisatie beëindigt is op of na de 16e van de maand. Bij beëindiging voor of op de 15e van de maand telt deze niet mee voor de toeslagberekening.

8. De uitbetaling van de vergoeding geschiedt met het salaris in december van elk kalenderjaar.

9. De OSG-loonlijn wordt vermeerderd met de Technische Autorisatie – en Expertisevergoeding uit bijlage 17a (TTAEV). De TTAEV wordt hiermee pensioengevend en telt mee in de ploegendiensttoeslag, opbouw vakantiegeld, EJU, DI en winstdeling.

10. Bij uitoefening van meerdere categorieën, wordt de hoogste vergoeding uitbetaald. Voor de werknemer die de CAT. B1 in combinatie met CAT. B2 uitoefent, wordt dit voor de toeslag beschouwd als 1 categorie en wordt de toeslag gemaximeerd op 3 typeautorisaties.

11. Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst, anders dan een dringende reden, zal, met inachtneming van de peildatum 1 november van elk kalenderjaar, de vergoeding pro rata worden uitgekeerd.

12. De toeslag van I onder 5. bedraagt € 3.988,56 per oktober 2023 en € 4.026,87 per juli 2024. In december 2023 wordt deze vergoeding voor het eerst uitbetaald. Vanaf 15 november 2023 zal het current zijn ten opzichte van het (leer)traject bepalend zijn voor de hoogte van het uit te betalen bedrag, jaarlijks in december te betalen zolang sprake is van coördinerende regie taken en functionele technische aansturing door de lead GWK in de lean organisatie en change context.

BIJLAGE 17A TECHNISCHE AUTORISATIE – EN EXPERTISEVERGOEDING

I KLM kent een vergoeding toe aan technisch geschoold personeel, zoals hieronder onder het kopje 'Doelgroep' gedefinieerd, die in het bezit zijn van een wettelijke autorisatie die hen in staat stelt binnen het maintenance proces tenminste het eigen werk af te tekenen. De toeslag wordt toegekend vanwege de extra belasting door begeleiding van de tijdelijke grote instroom en de ervaringsverdunning.

II Doelgroep

In het Maintenance Authorisation Manual staat in paragraaf 4.03 een sign off overview of maintenance tasks. In dit overzicht staan functies van Airframe, evenals functionarissen uit andere units die tbv Airframe activiteiten ingezet worden. Dit overzicht is leidend voor vaststelling bij Airframe. Voor Engine Services en Component Services wordt een equivalent van dit overzicht gehanteerd vastgesteld door het EMT.

III Vergoeding, looptijd en voorwaarden

Deze vergoeding wordt afgesproken voor de periode vanaf 2 maart 2023 tot en met 28 februari 2025 voor zover geen sprake is van een arbeidsmarkttoeslag.

De vergoeding wordt per kwartaal uitbetaald aan een werknemer vanaf het moment dat:

1. de werknemer minimaal 1 jaar in het bezit is van een valid KLM Maintenance Authorisation voor authorised staff die verplicht is in de huidige functie. De peildatum is 1 januari van elke jaar waarin deze vergoeding geldt, en
2. de werknemer een KLM-arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde tijd heeft.

De vergoeding bedraagt €40,- bruto per maand voor Cat A, B en C resp. €100,- bruto per maand voor Cat D mechanics en level 1,2 en 4 mechanics, naar rato van de omvang van het dienstverband. Het hebben of verkrijgen van meerdere autorisaties leidt niet tot een hogere toeslag voor een werknemer.

Voor werknemers werkzaam in OSG-functies waarbij hun functie op grond van Bijlage 17a, onder de doelgroep (II) valt, geldt met ingang van *1 oktober 2023* een aparte loonlijn, de T- OSG loonlijn. De T-OSG loonlijn is de huidige OSG-loonlijn vermeerderd met de TTAEV van €100.

IV Arbeidsongeschiktheid

Voor de werknemer die zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk niet kan verrichten door arbeidsongeschiktheid geldt gedurende de periode van 104 weken loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid conform bijlage 7 van de cao voor KLM grondpersoneel dat de vergoeding wordt uitgekeerd alsof hij niet arbeidsongeschikt was.

BIJLAGE 18 SECOND HUB PAKKET TEWERKSTELLING IN FRANKRIJK (art. 7.5)

Zie ook Protocol Second Hub Pakket (Bijlage bij CAO Protocol 2011/2014, staat op KLM Intranet Portal).

Hoofdstuk 1 – Definities

1.1 Gezinsleden: de partner van de werknemer en de kinderen.

1.2 Tewerkstelling: tewerkstelling van de werknemer in Frankrijk voor een periode van tenminste 6 maanden. De tewerkstelling kent twee varianten, te weten de 'commuter assignment' of 'wonen in Frankrijk'. Als basisuitgangspunt is het commuter assignment van toepassing, waarbij de werknemer in overleg met de KLM kan kiezen voor een verhuizing naar Frankrijk, onder gelijktijdige uitschrijving uit Nederland. Hierbij wordt onder meer rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en de duur van de tewerkstelling.

De maximale duur van de tewerkstelling bedraagt in principe 5 jaar.

1.3 'Commuter' assignment: de werknemer werkt van maandag t/m vrijdag in Frankrijk. De eventuele partner en kinderen gaan niet mee. De werknemer gaat voor het weekend naar huis (zijnde Nederland).

1.4 'Wonen in Frankrijk': de werknemer woont en werkt in Frankrijk, de eventuele partner en kinderen gaan in principe mee naar de nieuwe standplaats.

1.5 Terugplaatsing: wijziging van de standplaats in Frankrijk in een standplaats in Nederland.

1.6 Schaduwsalaris: het salaris dat voor de werknemer zou hebben gegolden, indien zijn standplaats in Nederland zou zijn gelegen.

1.7 Cost of living (COL) – index: index van een door de KLM geselecteerde professionele externe data provider die de kosten van levensonderhoud in Frankrijk ten opzichte van Nederland weergeeft.

De COL-index kan zowel positief als gelijk als negatief zijn i.r.t. de kosten van levensonderhoud in Nederland.

1.8 Mobiliteitspremie: een vergoeding ter algemene compensatie van de tewerkstelling in Frankrijk.

Hoofdstuk 2 – Algemene bepalingen Second Hub pakket bij tewerkstelling in Frankrijk

2.1 Basis salaris en mobiliteitstoelage

Het salaris bij tewerkstelling in Frankrijk bestaat uit het netto schaduwsalaris in de maand voor uitzending. Daarnaast ontvangt de werknemer een netto mobiliteitstoelage van 10%, welke wordt berekend als percentage van het netto schaduwsalaris.

2.2 Schaduwsalaris

Het schaduwsalaris wordt tussentijds aangepast in geval van een individuele salarisaanpassing en/of in geval van een collectieve salarisaanpassing voor Grondpersoneel in Nederland.

Na terugplaatsing wordt het salaris van de werknemer vastgesteld op het dan van toepassing zijnde schaduwsalaris.

2.3 Pensioenopbouw en sociale zekerheid

2.3.1 KLM draagt zorg voor de afdracht van de verplichte pensioenpremies met als berekeningsgrondslag het schaduwsalaris, alsmede de afdracht van fiscale, sociale en/of andere heffingen die de werknemer wettelijk is verschuldigd m.b.t. de door KLM uitgekeerde netto betalingen zoals bedoeld in deze Bijlage.

2.3.2 De pensioenopbouw alsmede sociale zekerheid wordt in principe in Nederland gecontinueerd. Hiertoe zal door KLM een internationale detacheringsverklaring *(de zgn. A1-verklaring)* conform de richtlijnen van de Sociale Verzekeringsbank worden aangevraagd.

2.4 Variabel inkomen of eindejaarsuitkering

Aan de werknemer wordt een variabel inkomen en/of eindejaarsuitkering toegekend indien hij deze ook in Nederland zou hebben ontvangen.
Het variabel inkomen wordt berekend overeenkomstig Bijlage 22.II. (5) met het schaduwsalaris als

berekeningsbasis. Het variabel inkomen wordt betaalbaar gesteld in Nederland.

2.5 Vakantie uitkering

Aan de werknemer wordt eenzelfde vakantie uitkering toegekend als ware hij in Nederland werkzaam (met het schaduwsalaris als berekeningsbasis), e.e.a. op netto basis uitgekeerd. Gedurende de tewerkstelling in Frankrijk wordt 1/12 deel van de netto vakantie uitkering maandelijks betaalbaar gesteld in Nederland.

2.6 Huur (gemeubileerd) appartement.

Gedurende de tewerkstelling in Frankrijk wordt aan de werknemer een maximum huurtoelage toegekend ten behoeve van het huren van een (gemeubileerd) appartement.

De maximale huurtoelage wordt afgeleid van de gegevens van de door de KLM ingeschakelde professionele externe data provider.

De werknemer kan KLM verzoeken om bemiddeling bij het vinden van een (gemeubileerd) appartement.

2.7 Medisch onderzoek

Alvorens tot tewerkstelling over te gaan, zal de KLM de werknemer en diens gezinsleden, voor zover deze op de standplaats tot zijn huishouding zullen behoren, onderwerpen aan een medisch onderzoek door een door de KLM aan te wijzen arts. Betrokkenen zijn gehouden dit onderzoek te ondergaan.
De voorgenomen tewerkstelling zal geen doorgang vinden, indien naar het oordeel van de KLM het resultaat van dit medisch onderzoek zich daartegen verzet.

2.8 Terugplaatsing

2.8.1 Terugplaatsing algemeen

De KLM kan de werknemer te allen tijde terugplaatsen.
Bij beëindiging van de tewerkstelling in Frankrijk keert de werknemer terug naar Nederland, tenzij er sprake is van een overplaatsing.

Overplaatsing houdt in wijziging van standplaats in Frankrijk in een andere standplaats buiten Nederland zonder onderbreking van de tewerkstelling.

2.8.2 Terugplaatsing bij arbeidsongeschiktheid

In geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer en/of een van zijn gezinsleden, voor zover deze op de standplaats tot zijn huishouding behoren, zal de KLM hem terugplaatsen indien dit naar het oordeel van de door een door KLM aan te wijzen arts en de KLM noodzakelijk is in verband met de aard, impact en te verwachte duur van de arbeidsongeschiktheid.

Hoofdstuk 3 - Aanvullende bepalingen Commuter assignment

3.1 Toelage in verband met additionele kosten.

De werknemer ontvangt een maandelijkse toelage afgeleid van een door de KLM ingeschakelde professionele externe data provider in verband met additionele kosten ten gevolge van zijn tewerkstelling. Deze toelage wordt betaalbaar gesteld in Frankrijk.

De additionele toelage is bedoeld als tegemoetkoming in de kosten van dubbele huishouding ten gevolge van de commuter assignment, hierbij rekening houdend met de kosten van levensonderhoud in Frankrijk.

Eén maal per jaar, per 1 Januari, wordt de in dit artikel bedoelde toelage aangepast, hierbij gebruik makend van de gegevens van de door de KLM ingeschakelde externe data provider.

3.2 Eenmalige vergoeding

De werknemer ontvangt een eenmalige vergoeding ten behoeve van het meenemen van persoonlijke bezittingen en eventuele kleine inrichtingskosten van het gemeubileerde appartement op de standplaats.

De eenmalige vergoeding bedraagt €1000 (netto).

3.3 Vervoer op de standplaats

(niet geldig voor werknemers ingedeeld in de functiegroepen MSG 5 en hoger)
De werknemer maakt aanspraak op een maandelijkse vervoersvergoeding op basis van openbaar vervoer op de standplaats.

3.4 Ziektekostenverzekering

De werknemer dient een Europese Gezondsheidskaart (EHIC) aan te vragen. Hiermee heeft de werknemer recht op noodzakelijk medische zorg in Frankrijk.

3.5 Utilities (gas, licht en water)

De verbruikskosten van gas, licht en water komen voor rekening van KLM op basis van 'fair use'.

3.6 Wekelijkse tickets van en naar Frankrijk

Aan de werknemer wordt gedurende zijn tewerkstelling in Frankrijk wekelijkse tickets *(geboekt/economy)* ter beschikking gesteld van AMS naar de standplaats in Frankrijk (en vice versa).

Hoofdstuk 4 - Aanvullende bepalingen bij wonen in Frankrijk

4.1 Gezinsleden op de standplaats

Voordat tot tewerkstelling wordt overgegaan, is de werknemer gehouden aan de KLM mede te delen welke van zijn gezinsleden op de (nieuwe) standplaats tot zijn huishouding zullen behoren. De werknemer dient de KLM voorts onverwijld in kennis te stellen van elke wijziging in deze gegevens gedurende de uitzending.

4.2 Nederlands en lokaal salarisdeel

Het netto schaduw salaris bestaat uit een Nederlands en lokaal salarisdeel.
Het lokale salarisdeel, zijnde 65% van het netto schaduwsalaris vermenigvuldigd met de COL-index gedeeld door 100, wordt lokaal betaalbaar gesteld.
Het Nederlandse salarisdeel, zijnde 35% van het netto schaduw salaris wordt betaalbaar gesteld in Nederland.

Twee maal per jaar, per 1 Januari en per 1 Juli, wordt het lokale salarisdeel aangepast met de dan van toepassing zijnde COL-index.

4.3 Eenmalige vergoeding

Bij tewerkstelling in Frankrijk ontvangt de werknemer een eenmalige netto vergoeding ten behoeve van zijn verhuizing van en naar zijn (nieuwe) standplaats, opslag en/of eventuele inrichtingskosten. Dit bedrag wordt in Nederland betaalbaar gesteld.

De eenmalige vergoeding bij 'wonen in Frankrijk' bedraagt € 5.000,- netto.

4.4 Vervoer op de standplaats

(niet geldig voor werknemers ingedeeld in de functiegroepen MSG5 en hoger)
De werknemer maakt aanspraak op een maandelijkse vervoersvergoeding op basis van openbaar vervoer *(maximaal 50 kilometer enkele reisafstand)*.

4.5 Ziektekostenverzekering

Ten behoeve van de ziektekostenverzekering in Frankrijk dient een certificaat te worden aangevraagd (*het zogenaamde S1-Certificaat*), dit in overeenstemming met de hiervoor geldende internationale afspraken. Hiermee heeft de werknemer toegang tot de gezondheidszorg in Frankrijk.

4.6 Bijzondere Ziektekosten

Indien de werknemer of één van zijn gezinsleden, voor zover deze op de standplaats tot zijn huishouding behoren, als gevolg van de tewerkstelling (tijdelijk) niet in aanmerking komt voor vergoedingen ingevolge de Wet langdurige zorg of enige andere wettelijke regelgeving gericht op bijzondere ziektekosten, dan komen de betreffende kosten voor rekening van de ziektekostenverzekeraar of anders de KLM.

4.7 Vrijwillige verzekering AOW

De werknemer ontvangt een vergoeding voor de vrijwillige verzekering AOW voor kinderen, ingaande vanaf 50 jaar voorafgaand aan de voor het kind dan geldende AOW leeftijd, en voor de eventuele niet-werkende partner, voor zover deze gezinsleden op de standplaats tot zijn huishouding behoren en die naar oordeel van KLM als rechtstreeks gevolg van de tewerkstelling in Frankrijk niet in Nederland ingezetenen zijn.

De werknemer blijft voor de AOW verzekerd op basis van de internationale detacheringsverklaring, zoals bedoeld in paragraaf 2.3.2. van deze Bijlage.

4.8 Tickets van en naar Frankrijk

Per kalenderjaar en/of proportioneel gerekend vanaf de aanvang c.q. einde van de tewerkstelling, kan de werknemer voor zichzelf en de op de standplaats tot zijn huishouding behorende gezinsleden viermaal per jaar een gratis ticket aanvragen van zijn standplaats naar AMS en terug, per KLM *(geboekt/ecomony)*.

4.9 Tegemoetkoming in de onderwijskosten

De werknemer maakt aanspraak op een tegemoetkoming in de onderwijskosten ten behoeve van de van hem afhankelijke kinderen op basis van een reguliere lokale school (indien gewenst een lokale school met internationale oriëntatie) ten behoeve van basisonderwijs vanaf 4 jaar en/of voortgezet middelbaar onderwijs.

Aanvragen voor een tegemoetkoming in de onderwijskosten moeten ten minste zes weken vóór de aanvang van ieder school- of studiejaar of vóór iedere wijziging van de onderwijssituatie per daartoe vastgesteld formulier worden ingediend bij de KLM, die over de aanvragen beslist.

De volgende onderwijskosten komen voor een tegemoetkoming in aanmerking:

(1) De normale (periodieke) schoolgelden dwz de directe kosten voor het volgen van het onderwijs aan de betreffende instelling
(2) De door de onderwijsinstelling specifiek verplicht gestelde schoolboeken.

Hoofdstuk 5 – Vakantie en Verlof

Als algemeen uitgangspunt gelden de bestaande regelingen zoals deze gelden voor de werknemer werkzaam in Nederland en dat leidt tot onderstaande bepalingen.

5.1 Werktijden

De werknemer is gehouden zijn werkzaamheden te verrichten gedurende de voor hem vastgestelde werktijden.

5.2 Vakantie

Met inachtneming van de hierna volgende bepalingen heeft de werknemer per kalenderjaar recht op 25 vakantiedagen.

Werknemers die op 31 december 2016 recht hebben op 27 vakantiedagen, gaan er maximaal 1 vakantiedag op achteruit (overgangsmaatregel cao Protocol 2016-2017, gepubliceerd op de portal).

5.3 Extra Vrije dagen (EVD)

Naast de vakantierechten heeft de werknemer per kalenderjaar recht op 1 vrije dag, aan te wijzen door KLM in het jaar waarin de dag wordt toegekend.

De Extra vrije dagen worden toegevoegd aan het saldo KLM verlof. Uitvoeringsregels voor KLM verlof zijn vastgelegd in Bijlage 5B.

5.4 Extra vrije dagen oudere werknemers

Extra vrije tijd voor oudere werknemers is van toepassing conform Bijlage 5A.

5.5 Nationale feestdagen

De op de standplaats geldende algemeen erkende feestdagen worden vrijaf gegeven; deze dagen zijn geen vakantiedagen.

5.6 Vakantierechten bij wijziging van standplaats

Bij wijziging van standplaats heeft de werknemer in dat kalenderjaar op de standplaats recht op 1/12 deel van de hem overeenkomstig punt 5.2, 5.3 en 5.4 toekomende vakantiedagen voor elke volle kalendermaand die hij op de betreffende standplaats heeft doorgebracht. Het aldus per standplaats berekende aantal vakantiedagen wordt naar boven afgerond op hele dagen.

De werknemer is gehouden de vakantiedagen, waarop hij in Nederland nog recht heeft, op te nemen vóór de tewerkstelling in Frankrijk.

Hoofdstuk 6 - Nederlands recht

6.1 Tijdens de tewerkstelling blijft het Nederlands recht onverkort van toepassing op de arbeidsverhouding tussen de KLM en de werknemer, alsmede op eventuele daaruit voortvloeiende geschillen.

6.2 Voor zover het recht van het land van de standplaats wettelijke bepalingen van dwingende aard bevat, die in strijd zijn met de CAO en/of het Nederlands recht, zullen de KLM en de werknemersorganisaties in overleg een incidentele regeling treffen teneinde de bedoelingen van de CAO en/of het Nederlands recht zo veel mogelijk te waarborgen.

BIJLAGE 19 DUURZAAM INZETBAARHEIDSBUDGET EN STUDIEREGELING (art. 10.2)

Duurzaam inzetbaarheidsbudget

(1) Omvang
Aan de werknemer wordt jaarlijks een duurzaam inzetbaarheidsbudget toegekend van 2% van het daadwerkelijk ontvangen vaste jaarsalaris c.q. ziekengeld of suppletie volgens bijlage 7, inclusief vakantietoeslag en de in dat jaar daadwerkelijk uitgekeerde onregelmatigheidstoeslag en Part66 + 1 type autorisatie.

(2) Keuze
Gedurende het jaar, doch uiterlijk op 31 december kan de werknemer er voor kiezen het budget aan te wenden voor:
1) opleiding en ontwikkeling, direct of op een later moment
2) uitbetaling
3) aankoop van vrije uren onder de voorwaarden van artikel 10.15

Indien wordt gekozen voor optie 2, zal het budget bruto worden uitgekeerd in de maand januari van het daarop volgende jaar.
Indien de werknemer op uiterlijk 31 december geen andere keuze heeft gemaakt, wordt het bedrag aangewend voor opleiding of ontwikkeling.
Indien een werknemer kiest voor uitbetaling, wordt in de maand januari uitsluitend het in het voorgaande jaar opgebouwde budget bruto uitgekeerd.
Indien een werknemer eenmaal heeft gekozen het bedrag te laten staan, wordt het nadien nimmer uitbetaald aan de werknemer. Dit bedrag komt bij einde dienstverband te vervallen.
Het in het jaar van uitdiensttreding opgebouwde DI-budget (waarover nog geen keuze gemaakt is) zal bij de eindafrekening worden uitbetaald.

Per 1 januari 2024 kan de werknemer maandelijks de keuze maken om het opgebouwde DI-budget uit te laten betalen.

Studieregeling

(1) De KLM kan, onder bepaalde voorwaarden, studiefaciliteiten verlenen.

Indien de werknemer een aanvraag wil indienen voor een tegemoetkoming in de studiekosten, dient deze vóór aanvang van de studie contact op te nemen met het Hoofd van de desbetreffende afdeling.

(2) Deze voorwaarden zijn:

a. dat het volgen van de studie van belang is voor de KLM;

De basis voor het verlenen van studiefaciliteiten is, dat de aldus verworven kennisvermeerdering ten goede zal komen aan de inzetbaarheid van de werknemer zowel binnen als buiten het bedrijf, e.e.a. ter beoordeling van het bedrijf. '

Met ingang van 1 september 2022 is de voorwaarde dat het volgen van de studie van belang is voor de ontwikkeling van de werknemer.

b. dat de studie buiten het terrein ligt, dat door van de zijde van de KLM georganiseerde cursussen wordt bestreken;

c. dat de studie niet bepaalde basisstudies of wetenschappelijk onderwijs betreft, anders dan HAVO, VMBO, MBO of HBO;

Onder basisstudies worden begrepen algemeen voortgezet onderwijs, voorbereidend wetenschappelijk onderwijs, lager en middelbaar beroepsonderwijs, met dien verstande dat een uitzondering is gemaakt voor HAVO, VMBO, MBO en HBO; de overige basisstudies en wetenschappelijk onderwijs kunnen slechts bij uitzondering voor faciliteiten in aanmerking worden gebracht.

Met ingang van 1 september 2022 wordt de beperking op niveau opleiding geschrapt.

d. dat de gekozen onderwijsinstelling voldoet aan redelijk te stellen eisen van soliditeit en objectiviteit;

e. dat de werknemer ten minste 2 maanden in dienst is van de KLM, in zijn studie de vereiste vorderingen maakt, examens doet, in dienst van de KLM blijft, enz., bij gebreke waarvan het onder de punten 8 en 9 gestelde van toepassing is.

(3) De faciliteiten kunnen bestaan uit:

a. toestemming om, voor zover noodzakelijk, tijdens de diensturen lessen c.q. cursussen te volgen, dan wel examens af te leggen;

b. het aanmerken van de voor punt a benodigde afwezigheid tijdens diensturen als buitengewoon verlof met behoud van salaris;

c. tegemoetkoming in de studiekosten.

Uitgangspunt is dat de studie zo veel mogelijk in eigen tijd moet plaatsvinden. Voor werknemers in deeltijd houdt dit in dat waar mogelijk werktijden zullen worden aangepast om onnodig verzuim ten behoeve van studie te voorkomen.

(4) a. In het algemeen komen voor de in punt 3 genoemde faciliteiten slechts in aanmerking werknemers met een arbeidsovereenkomst van 1 jaar of langer.

b. De werknemer is gehouden het cursusgeld zo mogelijk in termijnen aan de onderwijsinstelling te voldoen, tenzij de KLM anders beslist.

De tegemoetkoming wordt per betalingstermijn toegekend en zal bestaan uit maximaal 80% van de na de aanvraag gemaakte studiekosten (t.w. cursusgeld, examengelden en studiemateriaal) en maximaal 100% van de gemaakte reiskosten (op basis van het 2e klasse tarief van openbaar vervoer of vergoeding van de afgelegde kilometers indien niet met het openbaar vervoer wordt gereisd), berekend op basis van de normale studieduur.

Als norm voor een redelijk cursusgeld zal het tarief van erkende opleidingsinstituten als maximum gelden.

(5) Aanvragen uit hoofde dezer regeling worden per daartoe vastgesteld formulier ingediend bij het Hoofd van de desbetreffende afdeling, die de aanvrager ook de door de KLM genomen beslissing meedeelt.

(6) Uitbetaling der tegemoetkoming geschiedt op declaratie.

(7) Een ieder, die onder de studieregeling valt, is verplicht onverwijld aan het Hoofd van zijn afdeling alle gewenste inlichtingen te verstrekken en uit eigen beweging mededeling te doen van

a. het onderbreken of niet voortzetten van de lessen, die hij volgt;

b. het uitstellen van een voorgenomen examen;

c. het resultaat van een afgelegd examen.

(8) De verleende faciliteiten, genoemd in punt 3a en b, kunnen door de KLM geheel of gedeeltelijk worden ingetrokken, indien betrokkene niet de vereiste vorderingen maakt (b.v. de studie niet binnen redelijke termijn wordt voltooid).

(9) a. Er geldt een afschrijving van maximaal € 5.000,- per jaar vanaf de start van de opleiding, welke wordt toegepast indien het dienstverband van werknemer eindigt,
- voordat de studie is voltooid; of
- voordat de kosten volledig zijn afgeschreven,

met dien verstande dat als de werknemer de KLM verlaat voordat de volledige kosten zijn afgeschreven, de werknemer het bedrag dat nog niet is afgeschreven dient terug te betalen

b. De KLM kan de verleende tegemoetkomingen terugvorderen:
- voor 100% indien werknemer geen bewijs overlegt van voltooiing van de studie (getuigschrift, cijferlijst van het examen, e.d.) of het dienstverband wegens een dringende reden (als bedoeld in art. 7:667 en 7:678 BW) wordt verbroken binnen één jaar, nadat de studie is voltooid;
- voor 50%, indien het dienstverband wegens een dringende reden wordt verbroken in het tweede jaar na voltooiing van de studie.

BIJLAGE 20 CONSIGNERINGSREGELING (art. 10.2)

In die bedrijfsonderdelen, waar het dienstbelang naar het oordeel van de KLM consignering van werknemers noodzakelijk maakt, geldt de navolgende regeling.

(1) De werknemer dient gedurende de tijd dat hij geconsigneerd is, bereikbaar te zijn op een plaats waarvan de reistijd tot zijn standplaats niet langer is dan die van zijn huis tot zijn standplaats, en beschikbaar te zijn voor werkzaamheden.

(2) Deze tijd loopt van het einde van de dienst tot de aanvang van de volgende dienst.

(3) Voor het geconsigneerd zijn en het voor werkzaamheden beschikbaar zijn bestaat géén recht op compensatie met vrije tijd.

(4) Voor consignering volgens een rooster, dat rouleert over een aantal werknemers van een bedrijfsonderdeel, bestaat recht op een vergoeding. Deze bedraagt bruto voor consignering op een

	3/1/2023	9/1/2023	10/1/2023	7/1/2024
Ma t/m Vr	€ 5.06	€ 5.16	€ 5.47	€ 5.63
Zaterdag	€ 15.19	€ 15.49	€ 16.42	€ 16.91
Zondag	€ 22.46	€ 22.91	€ 24.28	€ 25.01
Feestdag, extra	€ 22.46	€ 22.91	€ 24.28	€ 25.01
Hele week	€ 62.95	€ 64.20	€ 68.05	€ 70.07
Weekend	€ 42.71	€ 43.56	€ 46.17	€ 47.55

Dit betekent voor een hele week m.i.v. 1-3-2023 € 62,95 (= 5 x € 5,06 + € 15,19 + € 22,46) en voor een weekend van vrijdag na werktijd tot maandag begin werktijd € 42,71 (= € 5,06 + € 15,19 + € 22,46), m.i.v. 1-9-2023 respectievelijk € 64,20 en € 43,56, m.i.v. 1-10-2023 € 68,05 en € 46,17 en m.i.v. 1-7-2024 € 70,07 en € 47,55.

(5) In geval van opkomst gelden de normale vergoedingsregelingen voor arbeid op overuren en op zaterdag, zondag en feestdagen, waarbij geen verrekening wordt toegepast met de consigneringsvergoeding.

(6) Aan de werknemer die de tot zijn functie behorende urgente werkzaamheden kan afhandelen vanuit een andere plaats dan de standplaats als gevolg van het beschikbaar stellen van speciale technische hulpmiddelen, wordt onder de hierna vermelde voorwaarden een aanvullende vergoeding toegekend.

Indien de consignering (telkens lopend van het einde van een dienst tot de aanvang van de volgende dienst) plaatsvindt op basis van een rooster, worden naast de consigneringsvergoeding de volgende uurlonen uitbetaald, ongeacht het aantal geconsigneerde dagen en de buiten de standplaats gewerkte tijd:

Werkdag	1,2 Uurloon
Zaterdag	2 Uurloon
Zondag	2 Uurloon
Niet op zaterdag of zondag vallende feestdag, extra	2 Uurloon

De Arbeidstijdenwet bepaalt voor werknemers van 18 jaar en ouder:

a.	*periode zonder consignatie per 4 weken:*	*2 tijdruimten van elk minimaal 7 x 24 uur*
b.	*consignatie voor en na supervroege, super-avond of nachtdienst:*	*niet toegestaan*
c.	*maximum werktijd per 24 uur:*	*13 uur*
d.	*maximum werktijd per week:*	*60 uur*
e.	*maximum werktijd per 13 weken:*	*Gemiddeld 45 uur per week (585 uur)*
f.	*maximum werktijd per 13 weken, indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00.00 en 06.00 bevat:*	

Gemiddeld 40 uur per week (520 uur)

g. *minimum werktijd bij oproep in consignatie:* *1/2 uur*

Indien binnen een half uur na het beëindigen van de arbeid die uit een oproep voortvloeit, opnieuw een oproep plaatsvindt, wordt de tussenliggende tijd als werktijd aangemerkt.

BIJLAGE 21 VERVALLEN

BIJLAGE 22 REGELINGEN M.B.T. WERKNEMERS IN HET MSG-SYSTEEM (art. 10.1)

I ALGEMEEN

In deze Bijlage zullen die zaken worden ondergebracht, die specifiek gelden voor werknemers in het MSG-systeem en deel uitmaken van de arbeidsvoorwaarden voor deze categorie.

II SALARISREGELING

(1) Begripsbepalingen

Beoordelingsperiode	:	1 januari t/m 31 december.
Demotie	:	Overplaatsing van de werknemer naar een functie die in een lagere functiegroep is ingedeeld.
Promotie	:	Plaatsing van de werknemer in een hogere functiegroep.
Promotiedatum	:	de eerste van de maand, volgend op of samenvallend met de promotie van de werknemer.
Relatieve Salaris Positie (RSP)	:	de verhouding van het TVI van de werknemer tot het TVI-maximum van zijn functiegroep, uitgedrukt in een percentage dat naar boven wordt afgerond op twee decimalen van procenten.
Salaris	:	het vaste maandsalaris.
Salarisdag	:	de dag waarop het salaris van de werknemer jaarlijks wordt herzien.
Targetsetting, Competencies & Performance (TCP)	:	het systeem voor het beoordelen en begeleiden van de prestaties van de werknemer in MSG 4-6, waarbij gebruik wordt gemaakt van het stellen van targets en het ontwikkelen van competenties.
Totaal Vast Inkomen (TVI)	:	het totaal gegarandeerde jaarinkomen, bestaande uit 12 maal het maandsalaris (excl. toeslagen) vermeerderd met de vakantie-uitkering.
Variabel Inkomen (VI)	:	het deel van het inkomen dat jaarlijks als eenmalige uitkering wordt toegekend op basis van het TCP-systeem.

(2) Indeling in functiegroep en salariëring

Met behulp van de resultaten van een functiewaarderingsonderzoek wordt de functie die de werknemer uitoefent, door de KLM ingedeeld in één van de 6 functiegroepen.
De werknemer wordt betaald overeenkomstig de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.

(3) Targetsetting, Competencies & Performance (TCP) voor MSG 4- 6

TCP is gericht op het beoordelen van de resultaten en van het functioneren van de werknemer op basis van afspraken (in de vorm van targets) die aan het begin van de beoordelingsperiode zijn gemaakt tussen betrokkene en diens beoordelaar. Aan de hand van deze beoordeling wordt aan het eind van de beoordelingsperiode de individuele aanpassing van het TVI vastgesteld en de hoogte van het VI bepaald, e.e.a. zoals beschreven in de punten II.(4) en (5).

Targets zijn te onderscheiden in een tweetal categorieën, t.w.

a. ten behoeve van het TVI: functiegebonden targets (afgeleid van het individuele takenpakket) en ontwikkelingstargets (gericht op de persoonlijke competenties);

b. ten behoeve van het VI: project- of afdelingstargets (gericht op de individuele bijdrage daarin) en collectieve targets (geënt op het KLM-Ondernemingsplan en eventueel - voor MSG 4 t/m 6 - het businessplan van het bedrijfsonderdeel waarin betrokkene werkzaam is).

Aan het eind van de beoordelingsperiode evalueert de beoordelaar in hoeverre de afzonderlijke individuele targets zijn gehaald en hoe betrokkene in het algemeen heeft gefunctioneerd. Aan de hand daarvan wordt voor de individuele targets per categorie een eindevaluatie opgemaakt, die wordt uitgedrukt in een beoordelingskwalificatie met bijbehorende score, t.w.

Score 1: Target niet gehaald;
Score 2: Target bijna gehaald;
Score 3: Target gehaald;
Score 4: Boven target;
Score 5: Ruim boven target.

Bij overgang naar een andere functie in de loop van een beoordelingsperiode wordt een tussentijdse evaluatie opgemaakt m.b.t. de verstreken periode, gericht op de vraag in hoeverre de individuele targets naar verwachting zouden zijn gehaald; deze tussentijdse evaluatie wordt betrokken bij de eindevaluatie aan het eind van de beoordelingsperiode. Tevens worden voor de nieuwe functie targets afgesproken tussen betrokkene en diens nieuwe beoordelaar.

(4) Totaal Vast Inkomen (TVI)

a. Salarisgrenzen

Per functiegroep geldt een maximum salaris, alsmede een minimum salaris dat 70% van het maximum bedraagt, e.e.a. volgens onderstaande salaristabellen. Het salaris van de werknemer wordt binnen deze grenzen vastgesteld en wordt uitgedrukt in de RSP.

Geldig m.i.v. 1 sptember 2023

	Salaris		TVI	
FU. Groep	Min.	Max.	Min.	Max.
MSG 1	3,400.73	4,858.19	44,073.46	62,962.14
MSG 2	3,895.19	5,564.56	50,481.66	72,116.70
MSG 3	4,568.95	6,527.07	59,213.59	84,590.83
MSG 4	5,145.12	7,350.17	66,680.76	95,258.20
MSG 5	6,090.05	8,700.07	78,927.05	112,752.91
MSG 6	7,238.97	10,341.38	93,817.05	134,024.28

Geldig m.i.v. 1 oktober 2023

	Salaris		TVI	
FU. Groep	Min.	Max.	Min.	Max.
MSG 1	3,604.78	5,149.68	46,717.95	66,739.85
MSG 2	4,128.90	5,898.43	53,510.54	76,443.65
MSG 3	4,843.08	6,918.69	62,766.32	89,666.22
MSG 4	5,453.83	7,791.18	70,681.64	100,973.69
MSG 5	6,455.45	9,222.07	83,662.63	119,518.03

MSG 6	7,673.30	10,961.86	99,445.97	142,065.71

Geldig m.i.v. 1 juli 2024

	Salaris		TVI	
FU. Groep	Min.	Max.	Min.	Max.
MSG 1	3,712.92	5,304.17	48,119.44	68,742.04
MSG 2	4,252.77	6,075.38	55,115.90	78,736.92
MSG 3	4,988.38	7,126.25	64,649.40	92,356.20
MSG 4	5,617.44	8,024.92	72,802.02	104,002.96
MSG 5	6,649.11	9,498.73	86,172.47	123,103.54
MSG 6	7,903.50	11,290.72	102,429.36	146,327.73

De RSP kan variëren van 70% tot ten hoogste 100%. De RSP wordt berekend door het salaris te delen door het maximum salaris van de betreffende functiegroep.

b. Salarisdag

MSG 1-3:
Op de salarisdag (d.i. 1 april) wordt – zolang het maximum salaris nog niet is bereikt – het salaris aangepast op basis van een vaste salarisstijging van 3,5%.

MSG 4-6:
Op de salarisdag (d.i. 1 april) wordt - zolang het maximum salaris nog niet is bereikt – het salaris aangepast aangepast op basis van de TCP-eindevaluatie t.b.v. het TVI, zoals omschreven in punt II.(3).
De hoogte van de aanpassing van het salaris, wordt bepaald aan de hand van onderstaande tabel.

Beoordeling	Salarisstijging
5) Ruim boven target	5,0%
4) Boven target	4,0%
3) Target gehaald	3,5%
2) Target bijna gehaald	1,5%
1) Target niet gehaald	0,0%

Het nieuwe salaris wordt berekend door het huidige salaris te verhogen met het salarisstijgingspercentage.

c. Afwijkingen

In afwijking van punt II.(4)b geldt het volgende.

- Promotie in de loop van een beoordelingsperiode bij MSG 4-6. Bij promotie in de loop van een beoordelingsperiode of vóór 1 april daaropvolgend kan op de eerstvolgende salarisdag - na overleg met de werknemer - een afwijkende RSP-aanpassing worden toegekend.

- Promotie bij MSG 1-3. Na de promotie, op de eerstvolgende jaarlijkse salarisdag (d.d. 1 april) ontvangt de werknemer – zolang het maximum salaris nog niet is bereikt – 1,75% salarisverhoging.

- Indiensttreding in de loop van een beoordelingsperiode. Indien het dienstverband aan het eind van de beoordelingsperiode korter dan 6 maanden bestaat, wordt de helft van de RSP-aanpassing toegekend.

- Arbeidsongeschiktheid langer dan 52 weken. Indien de werknemer op de salarisdag langer dan 52 weken arbeidsongeschikt is (zoals bedoeld in Bijlage 7, punt 2), wordt geen RSP-aanpassing toegekend.

(5) Variabel Inkomen (VI) uitsluitend van toepassing op werknemers in MSG 4-6

a. Algemeen

Het variabel inkomen wordt na afloop van de beoordelingsperiode vastgesteld aan de hand van de bereikte resultaten en als eenmalige uitkering betaalbaar gesteld in april daaropvolgend.
Het variabel inkomen is samengesteld uit een individueel deel (variërend van 0% t/m 8%) en een collectief deel (variërend van 0% t/m 8%). Voor uitgezonden werknemers geldt de helft van deze percentages.

b. Individuele resultaten

Het individuele deel van het variabel inkomen is gebaseerd op de eindevaluatie m.b.t. de individuele bijdrage aan project- of afdelingstargets, zoals omschreven in punt II.(3).

De hoogte wordt bepaald aan de hand van onderstaande tabel.

Beoordeling	Variabel inkomen
5) Ruim boven target	8%
4) Boven target	6%
3) Target gehaald	4%
2) Target bijna gehaald	2%
1) Target niet gehaald	0%

In afwijking hiervan geldt voor uitgezonden werknemers de volgende tabel.

Beoordeling	Variabel inkomen
5) Ruim boven target	4%
4) Boven target	3%
3) Target gehaald	2%
2) Target bijna gehaald	1%
1) Target niet gehaald	0%

c. Collectieve resultaten

Het collectieve deel van het Variabel Inkomen (VI) bestaat uit twee onderdelen (voor uitgezonden personeel (vallend onder cao bijlage 18 en 24) geldt de helft van alle hieronder genoemde percentages):

0 tot 4% over het gerealiseerde KLM-Groep resultaat (exclusief Transavia) afgelopen boekjaar. Afhankelijk van de hoogte van de behaalde OM boekjaar (OM = "Operating Margin": = percentage bereikte COI t.o.v. de behaalde omzet boekjaar), stijgt het Variabel Inkomen over het collectieve KLM-resultaat lineair als volgt:

- bij een OM van 0% is het Variabel Inkomen 0%
- bij een OM van 8,5% is het Variabel Inkomen 4%
- bij een OM groter dan 8,5% blijft het Variabel Inkomen 4%

Bij introductie van dit systeem in 2014 hebben werknemers eenmalig de mogelijkheid te kiezen voor een vaste uitkering van 2%. Jaarlijks voorafgaand aan het nieuwe boekjaar hebben zij de mogelijkheid om over het nieuwe boekjaar af te zien van een vaste uitkering. Op een eenmaal gekozen Variabel Inkomen kan niet worden teruggekomen.

MSG 4 t/m 6: 0 tot 4 % over de bereikte resultaten van de collectieve divisietargets, zoals vóór aanvang van de beoordelingsperiode vastgesteld door het Hoofd van een bedrijfsonderdeel (voor het betreffende bedrijfsonderdeel). De Directie bepaalt voor welke bedrijfsonderdelen een target voor dat bedrijfsonderdeel zal gelden.

Resultaat bedrijfsonder-deel	VI MSG 4 t/m 6
5) Ruim boven target	4%
4) Boven target	3%
3) Target gehaald	2%
2) Target bijna gehaald	1%
1) Target niet gehaald	0%

d. Uitkering
Het variabel inkomen wordt toegekend aan werknemers die aan het eind van de beoordelingsperiode in actieve dienst zijn. De berekening geschiedt over de beoordelingsperiode (1 januari t/m 31 december) ontvangen salaris (TVI tot maximaal 100%).

In de volgende gevallen wordt het variabel inkomen niet of slechts ten dele toegekend:

- Er bestaat geen recht op variabel inkomen bij een beoordelingskwalificatie "target niet gehaald" voor hetzij de functiegebonden en ontwikkelingstargets hetzij de individuele bijdrage aan project- of afdelingstargets (beide zoals omschreven in punt II.(3)).

- Indien de werknemer gedurende een deel van de beoordelingsperiode in deeltijd werkte dan wel niet gedurende de volle beoordelingsperiode (doch wel aan het eind van die periode) in actieve dienst was dan wel niet gedurende de volle beoordelingsperiode was ingedeeld in het MSG-systeem, wordt het variabel inkomen naar rato uitgekeerd.

- Bij promotie in de loop van de beoordelingsperiode binnen het MSG-systeem kunnen - na overleg met de werknemer - afwijkende percentages voor het variabel inkomen worden vastgesteld.

- Bij overgang naar een andere functie in de loop van de beoordelingsperiode worden de collectieve resultaten voor beide bedrijfsonderdelen naar rato meegerekend.

- Indien de werknemer op de salarisdag langer dan 52 weken arbeidsongeschikt is en recht heeft op een uitkering zoals bedoeld in Bijlage 7, punt 3 resp. 4, wordt uitsluitend het collectieve deel van het variabel inkomen toegekend.

- In geval van dienstbeëindiging als gevolg van overlijden of pensionering wordt het variabel inkomen over de lopende beoordelingsperiode alsnog naar rato uitgekeerd. In alle andere gevallen van tussentijdse dienstbeëindiging (anders dan vanwege een dringende reden), wordt het variabele inkomen over de lopende beoordelingsperiode naar rato toegekend indien de werknemers in deze beoordelingsperiode gedurende tenminste 3 maanden in actieve dienst is geweest.

(6) Promotie

a. Zodra de functie die de werknemer uitoefent of gaat uitoefenen, in een hogere functiegroep is ingedeeld dan waarin hij zelf is ingedeeld, vindt promotie plaats, tenzij de werknemer naar het oordeel van de KLM nog onvoldoende aan de belangrijkste functie-eisen voldoet. In het laatste geval wordt aan de werknemer bekendgemaakt welke functie-eisen dit betreft en op welke termijn hij wordt geacht daaraan te voldoen.

b. Met ingang van de promotiedatum wordt het salaris van de werknemer verhoogd door dit te berekenen op basis van 5 procent van het huidige salaris.
Het nieuwe salaris zal niet lager zijn dan het minimum salaris van de nieuwe functiegroep. Op basis van het nieuwe salaris wordt vervolgens de RSP van de werknemer in de nieuwe functiegroep vastgesteld.

Overgang naar het MSG-systeem is geregeld in Bijlage 2 OSG, punt II.

c. Indien de promotiedatum samenvalt met de salarisdag, wordt eerst de eventuele salarisverhoging uit hoofde van de salarisdag toegekend.

(7) Demotie (anders dan op eigen verzoek)

a. Ingeval een werknemer wordt overgeplaatst naar een functie, die in een lagere functiegroep is ingedeeld, behoudt hij zijn functiegroep, indien zijn leeftijd en diensttijd tezamen 65 jaren of meer bedragen. Alsdan wordt geen verhoging ingevolge punt II.(4)b meer toegekend, zolang zijn salaris niet lager is dan het salaris dat hij in de lagere functiegroep zou hebben ontvangen.

b. Voldoet hij niet aan bovenstaande norm en is de nieuwe functie ingedeeld in het MSG-systeem, dan wordt zijn salaris vastgesteld in de nieuwe functiegroep, waarbij een verschil tussen zijn oude salaris en het voor die functiegroep geldende maximum salaris als toeslag op zijn nieuwe salaris wordt toegekend. Deze toeslag maakt deel uit van het TVI en wordt verminderd met alle salarisverhogingen, waarvan niet tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat zij een kostencompenserend karakter dragen.
Indien de demotie verband houdt met arbeidsongeschiktheid, is tevens Bijlage 7, punt 3d van toepassing.

c. De werknemer van 60 jaar of ouder die overgaat naar een nieuwe functie die is ingedeeld in een lagere functiegroep, komt in aanmerking voor een demotietoeslag conform lid b van dit artikel.

Overgang naar een ander salarissysteem is geregeld in Bijlage 2 OSG, punt II.

(8) Herplaatsing op grond van Bijlage 15

In voorkomende gevallen zal hiervoor in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties een regeling worden getroffen.

(9) Bijzondere omstandigheden

Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan ten gunste van de werknemer van het bovenstaande worden afgeweken.

III VERGOEDING VOOR IN OPDRACHT VAN DE KLM EXTRA GEWERKTE UREN VOOR WERKNEMERS INGEDEELD IN DE FUNCTIEGROEPEN MSG 1 T/M MSG 3

Met inachtneming van de algemene bepalingen in Bijlage 3A worden in opdracht van de KLM extra gewerkte uren vergoed volgens onderstaande regeling.

A. Geldigheid

Deze regeling is van toepassing op werknemers ingedeeld in de functiegroepen MSG 1 t/m MSG 3.

B. Definities

In deze regeling wordt verstaan onder extra gewerkte uren:

1. de gewerkte uren boven de aanwezigheidstijd;

2. voor werknemers, die geen vergoeding ingevolge Bijlage 3D of 3E ontvangen: de uren gewerkt op zaterdagen, zondagen en feestdagen;

3. de eventuele extra reistijd die i.v.m. de extra gewerkte uren worden gemaakt,

mits het Hoofd van de betreffende Afdeling uitdrukkelijk, bij voorkeur vooraf, dit extra werk heeft goedgekeurd en dit werk plaatsvindt waar het naar zijn aard moet worden verricht.

Overschrijding van de aanwezigheidstijd met niet langer dan ½ uur wordt niet als extra werk aangemerkt.
Extra gewerkte uren zijn voor werknemers in deeltijd van toepassing na overschrijding van de 8-urige werkdag.

Evenmin wordt als extra werk aangemerkt arbeid thuis, het volgen van cursussen, e.d.,

alsmede in het algemeen het entertainen van relaties en het bijwonen van cocktail-parties, diners, e.d.

C. Compensatie

(1) Extra gewerkte uren worden gecompenseerd met vrije tijd, echter met inachtneming van de hierna volgende bepalingen. Gedeelten van uren worden afgerond op 0.1 uur.

(2) Indien als gevolg van extra gewerkte uren tussen 2 opeenvolgende diensten geen ononderbroken rusttijd van ten minste 11 uur ligt, wordt de rusttijd na de laatste extra opkomst verlengd tot 11 uur; voor zover deze rusttijd samenvalt met de werktijd van de werknemer volgens het voor hem geldende dienstrooster, wordt deze tijd aangemerkt als buitengewoon verlof. Arbeid, gedurende deze uren verricht, wordt niet vergoed.

(3) De met vrije tijd te compenseren uren worden toegevoegd aan het saldo medewerkersverlof.

(4) Indien in verband met het maken van extra gewerkte uren extra interlokale vervoerskosten worden gemaakt, kunnen deze worden gedeclareerd.

IV VRIJE TIJD

(1) Vakantierechten

Met inachtneming van de bepalingen in Bijlage 4, heeft de werknemer per kalenderjaar recht op 25 vakantiedagen.

Werknemers die op 31 december 2016 recht hebben op 27 vakantiedagen, gaan er maximaal 1 vakantiedag op achteruit (overgangsmaatregel cao Protocol 2016-2017, gepubliceerd op de portal).

(2) Extra Vrije dagen (EVD)

Naast de vakantierechten heeft de werknemer in dagdienst recht op 5 Extra Vrije Dagen resp. 7 EVD voor werknemers in ploegendienst. De Extra Vrije Dagen worden toegevoegd aan het saldo KLM verlof. Uitvoeringsregels voor KLM verlof zijn vastgelegd in Bijlage 5B.

Werknemers in ploegendienst zijn werknemers op wie Bijlage 3D van toepassing is.

Naast deze vrije dagen hebben oudere werknemers recht op extra vrije tijd uit hoofde van Bijlage 5A.

V MANAGEMENT DEVELOPMENT

(1) Beleid

Aan het in Bijlage 6 omschreven beleid met betrekking tot de personeelsbezetting wordt t.a.v. functies, ingedeeld in MSG 1 en hoger, door de KLM nader inhoud gegeven via een planmatige aanpak, management development geheten.
Voor het bedrijf betekent management development de zorg voor een voortdurende en verantwoorde bezetting van functies, alsmede het zo optimaal mogelijk ontwikkelen van toekomstige leidinggevenden en specialisten op hun (huidige en toekomstige) taak, afgestemd op de huidige en de toekomstige behoefte van de organisatie.
Voor de werknemer betekent management development dat afhankelijk van zijn individuele capaciteiten en ambities in bovengenoemd kader zal worden bezien wat zijn optimale ontwikkelingsmogelijkheden zijn, mede uitgaande van een actieve opstelling zijnerzijds.

(2) Algemene principes

a. Management development betekent dat de capaciteiten en ambities van de werknemer periodiek door de KLM worden geïnventariseerd teneinde diens ontwikkeling te kunnen afstemmen op de huidige en toekomstige behoefte van de KLM.

b. De bedrijfsleiding onderzoekt de doorstroommogelijkheden (zowel binnen als buiten het huidige bedrijfsonderdeel) en bespreekt deze met de werknemer.

(3) <u>Uitvoering</u>

a. Afhankelijk van de potentieel-inschatting wordt in overleg met de werknemer een loopbaanontwikkelings- en/of opleidingstraject uitgezet.

b. De bedrijfsleiding en de werknemer zijn beiden verantwoordelijk voor de uitvoering van het besproken traject. Waar de KLM zulks nodig acht, vindt begeleiding en/of bijstelling van dit traject plaats. Dit laatste wordt door de bedrijfsleiding met de werknemer besproken.

c. De bedrijfsleiding rapporteert periodiek over het management development proces aan het naast hogere managementniveau, waarmee systematisch aandacht aan de voortgang van het proces wordt gegeven.

BIJLAGE 23 GEDRAGSCODE PERIODIEK BERAAD KLM - WERKNEMERSORGANISATIES (art. 3.1)

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 kunnen vormen over de gang van zaken in het bedrijf en zij een bijdrage kunnen leveren aan de ontwikkelingen op korte en langere termijn,

zullen in het kader van art. 3.1 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 hun 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, verplichten de werknemersorganisaties zich tot geheimhouding dienaangaande.

Deze gedragscode is in gezamenlijk overleg tevens overeengekomen met de Vakbond voor Nederlands Cabinepersoneel (VNC) en de Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers (VNV).

BIJLAGE 24 UITZENDINGSREGELING (art. 7.3)

Hoofdstuk 1 - Definities

1.1 **Gezinsleden**: de partner van de werknemer en de kinderen.

1.2 **Kinderen**: de kinderen jonger dan 27 jaar die ten laste van de werknemer komen en t.a.v. wie volgens de Algemene Kinderbijslagwet en/of de Wet op de Studiefinanciering recht op kinderbijslag en/of studiefinanciering bestaat of zou hebben bestaan als de werknemer niet zou zijn uitgezonden.
Onder kinderen worden in dit verband mede begrepen de pleegkinderen, voor zover deze door de werknemer en zijn partner als eigen kinderen worden onderhouden en opgevoed.

1.3 **Maandkoers**: de gemiddelde bankverkoopkoers (de z.g. "chequekoers") van een valuta t.o.v. de euro over alle dagen van een kalendermaand, zoals die laatstelijk door de KLM per valuta is vastgesteld op basis van de te Amsterdam genoteerde wisselkoersen; de laatste vaststelling betreft in geval van maandelijkse betalingen de kalendermaand, voorafgaande aan die waarin de betaling behoort plaats te hebben, en in geval van declaraties de kalendermaand, voorafgaande aan die waarin de declaratie bij de KLM is ingediend.

1.4 **Overplaatsing**: wijziging van een standplaats buiten Nederland in een andere standplaats buiten Nederland zonder onderbreking van de uitzending.

1.5 **Schaduwsalaris**: het salaris dat voor de werknemer zou hebben gegolden, indien zijn standplaats in Nederland zou zijn gelegen.

1.6 **Terugplaatsing**: wijziging van een standplaats buiten Nederland in een standplaats in Nederland bij beëindiging van een uitzending.

Hoofdstuk 2 - Algemene bepalingen

2.1 Uitgangspunten

(1) Het personeelsbeleid ten aanzien van uitgezonden werknemers is gebaseerd op dezelfde uitgangspunten als het personeelsbeleid ten aanzien van werknemers met standplaats in Nederland en dient dan ook tegen die achtergrond te worden geïnterpreteerd. Daarbij wordt binnen redelijke grenzen rekening gehouden met de bijzondere omstandigheden, die met een uitzending gepaard gaan, en met de arbeids- en leefsituatie in de onderscheiden landen in relatie tot die in Nederland.

(2) Aangezien de omstandigheden in de onderscheiden landen belangrijk kunnen verschillen en in deze Bijlage slechts een algemene regeling kan worden gegeven, kan het in de praktijk noodzakelijk blijken in voorkomende gevallen zodanig van deze regeling af te wijken of deze zodanig te interpreteren dat aan de bedoelingen van de regeling tegemoet wordt gekomen.

2.2 Afwijking/interpretatie

In afwijking van de artt. 2.2 t/m 2.4 kan de KLM ten gunste van een werknemer van deze Bijlage afwijken of deze interpreteren, echter uitsluitend om redenen gelegen in de uitgangspunten zoals vermeld in punt 2.1 en met inachtneming van de beginselen van redelijkheid en goede trouw.
M.b.t. een afwijking of interpretatie ten ongunste van een werknemer zal de KLM in het kader van de artt. 2.2 t/m 2.4 - bij voorkeur vooraf - met de werknemersorganisaties in overleg treden.

2.3 Aanvang, duur en einde van de uitzending

(1) De uitzending vangt aan op de actuele datum van vertrek van de werknemer naar de (nieuwe) standplaats.

In geval van samenloop van het vertrek naar de (nieuwe) standplaats met vertrek wegens andere redenen (b.v. dienstreis of vakantie) zal de KLM een fictieve aanvangsdatum voor de uitzending vaststellen.

De KLM stelt zo tijdig mogelijk de voorgenomen datum van vertrek vast. In verband met omstandigheden, gelegen buiten de KLM en/of de werknemer, kan de actuele vertrekdatum niet altijd vooraf exact worden bepaald; te denken valt hierbij aan volgeboekte vluchten, e.d.

(2) Uitzending geschiedt tot nader order. De KLM kan te allen tijde - onder opgave van de reden - de uitzending beëindigen en de werknemer terugplaatsen.

(3) De uitzending eindigt

a. op de dag voorafgaande aan de datum van terugplaatsing van de werknemer, d.i. de actuele vertrekdatum uit de (oude) standplaats; in bijzondere situaties kan de KLM een fictieve vertrekdatum vaststellen;

De KLM stelt zo tijdig mogelijk de voorgenomen datum van vertrek vast. In verband met omstandigheden, gelegen buiten de KLM en/of de werknemer, kan de actuele vertrekdatum niet altijd vooraf exact worden bepaald; te denken valt hierbij aan volgeboekte vluchten, e.d.

b. op de datum waarop de werknemer de nationaliteit verwerft van het land, waarin zijn standplaats is gelegen;

c. op de door de KLM vast te stellen datum van fictieve terugplaatsing van de werknemer in door de KLM te bepalen gevallen.

2.4 Standplaats/overplaatsing

(1) De standplaats van de werknemer kan overal buiten Nederland zijn gelegen.

(2) De KLM kan te allen tijde de werknemer overplaatsen, e.e.a. met inachtneming van punt 2.7.1.
Met ernstige bezwaren van de werknemer zal zo mogelijk rekening worden gehouden.

(3) De werknemer wordt geacht te zijn overgeplaatst met ingang van zijn actuele datum van vertrek uit zijn (oude) standplaats. Dit geldt ook indien de werknemer - dit ter beoordeling van de KLM - via Nederland naar de (nieuwe) standplaats dient te reizen en tijdelijk, maar ten hoogste 1 maand, in Nederland dient te verblijven.

De KLM stelt zo tijdig mogelijk de voorgenomen datum van vertrek vast. In verband met omstandigheden, gelegen buiten de KLM en/of de werknemer, kan de actuele vertrekdatum zelden vooraf exact worden bepaald; te denken valt hierbij aan volgeboekte vluchten, e.d.

Indien het verblijf in Nederland naar verwachting langer dan 1 maand zal duren, zal tot (tijdelijke) terugplaatsing worden overgegaan.

2.5 Terugplaatsing bij arbeidsongeschiktheid

In geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer zal de KLM hem terugplaatsen, indien

a. dit naar het oordeel van KLM Health Services en de KLM noodzakelijk is in verband met de aard van de arbeidsongeschiktheid;

b. de KLM dit wenselijk acht in verband met de te verwachten duur van de arbeidsongeschiktheid.

2.6 Gezinsleden op de standplaats

Voordat tot uitzending of overplaatsing wordt overgegaan, is de werknemer gehouden aan de KLM mede te delen welke van zijn gezinsleden op de (nieuwe) standplaats tot zijn huishouding zullen behoren. De werknemer dient de KLM voorts onverwijld in kennis te stellen van elke wijziging in deze gegevens gedurende de uitzending.

2.7 Medisch onderzoek

(1) a. Alvorens tot uitzending of overplaatsing over te gaan, zal de KLM de werknemer en diens gezinsleden, voor zover deze op de standplaats tot zijn huishouding zullen behoren, onderwerpen aan een medisch onderzoek door een door de KLM aan te wijzen arts. Betrokkenen zijn gehouden dit onderzoek te ondergaan.

b. De voorgenomen uitzending of overplaatsing zal geen doorgang vinden, indien naar het oordeel van de KLM het resultaat van dit medisch onderzoek zich daartegen verzet.

(2) a. De KLM zal de werknemer ten minste 1x per 24 maanden onderwerpen aan een medisch onderzoek door een door haar aan te wijzen arts; de werknemer is gehouden dit onderzoek te ondergaan.
Indien de werknemer dit wenst, kan dit onderzoek ook plaatshebben voor de op de standplaats tot zijn huishouding behorende gezinsleden.

b. Indien het resultaat van dit medisch onderzoek zulks naar het oordeel van de KLM wenselijk maakt, zal de KLM de werknemer zo spoedig mogelijk overplaatsen of terugplaatsen.

(3) Op bovenbedoelde medische onderzoeken is art. 6.13.2 t/m 5 van overeenkomstige toepassing.

2.8 Werktijden

(1) De werknemer is gehouden zijn werkzaamheden te verrichten gedurende de voor hem vastgestelde werktijden.

(2) Bij het vaststellen van deze werktijden wordt uitgegaan van het op de standplaats voor het lokale personeel gebruikelijke aantal werkdagen per week en werkuren per dag.
Hierbij zullen de veiligheid, de in het maatschappelijk bestel op de standplaats bestaande sociale eisen en een efficiënte tewerkstelling van de werknemer voorop staan.

2.9 Arbeid buiten de vastgestelde werktijden

(1) De werknemer is eveneens gehouden zijn werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden, indien de KLM dit van hem verlangt of dit ter redelijke uitvoering van een tot zijn functie behorende taak noodzakelijk is.

(2) Voor het verrichten van werkzaamheden vóór de aanvang of na afloop van de dagelijkse werktijd (overwerk) wordt geen vergoeding gegeven.

(3) Voor het verrichten van werkzaamheden op een hele resp. halve dag, die volgens het dienstrooster een vrije dag zou zijn geweest, wordt binnen 8 weken daarna een vervangende hele resp. halve vrije dag toegekend.
Indien de dienstuitvoering toekenning binnen deze 8 weken niet toelaat, wordt de hele resp. halve dag uitbetaald tegen 8/173 resp. 4/173 van het voor de werknemer geldende salaris.
Dit punt is niet van toepassing op werknemers ingedeeld in functiegroep MSG 4 of hoger.

Toevoeging van een vervangende hele resp. halve vrije dag aan het vakantiesaldo is niet mogelijk.

2.10 Fiscale en sociale heffingen / pensioenpremie

(1) a. Alle betalingen die uit hoofde van de CAO aan de werknemer toekomen tijdens de uitzending, zijn uitgedrukt in netto bedragen; dit zijn de bedragen die resulteren na aftrek van eventuele fiscale, sociale en/of andere heffingen, die de werknemer in het land van zijn standplaats wettelijk is verschuldigd m.b.t. de betreffende betalingen, alsmede van de door de werknemer verschuldigde bijdrage in de pensioenpremie (excl. de eventuele premie voor ploegendienstpensioen en/of voor aanvullende pensioenverzekeringen).

b. De KLM draagt zorg voor de afdracht van de in punt 1a bedoelde heffingen en pensioenpremiebijdrage aan de betreffende instanties.

Eventuele fiscale, sociale en/of andere heffingen, die de werknemer is verschuldigd anders dan in punt 1a is bedoeld, alsmede de eventueel door de werknemer verschuldigde premie voor ploegendienstpensioen en/of voor aanvullende pensioenverzekeringen komen voor rekening van de werknemer, tenzij de KLM anders bepaalt.

c. De werknemer is gehouden ieder recht op restitutie van de in punt 1a bedoelde heffingen en/of pensioenbijdrage aan de KLM over te dragen, zodra hij daarop redelijkerwijs aanspraak kan maken, en zijn medewerking te verlenen om bedoelde restitutie(s) te verkrijgen.
De KLM behoudt zich het recht voor het bedrag van bedoelde restitutie(s) op de aan de werknemer toekomende betalingen in mindering te brengen, indien door toedoen van de werknemer de aanspraak daarop niet kan worden geëffectueerd.

(2) Uitkeringen, waarop de werknemer ingevolge enige Nederlandse of buitenlandse wet aanspraak kan maken, worden op de aan de werknemer toekomende betalingen in mindering gebracht, tenzij de KLM anders bepaalt. Hieronder worden mede verstaan aanspraken ingevolge de Algemene Kinderbijslagwet of enige buitenlandse wet ten behoeve van zijn kinderen.
Indien de werknemer er niet in slaagt of kan slagen zelfstandig bedoelde uitkeringen te verkrijgen, zal de KLM haar medewerking verlenen om de aanspraak te effectueren.
De werknemer is gehouden de KLM in kennis te stellen van de uitkeringen waarop aanspraak kan worden gemaakt.

2.11 Vrijwillige verzekering AOW voor kinderen

(1) De werknemer is gehouden zorg te dragen voor een vrijwillige verzekering AOW of een vergelijkbare voorziening voor de kinderen van 15 jaar of ouder die naar het oordeel van de KLM als rechtstreeks en onvermijdelijk gevolg van de uitzending niet in Nederland ingezetenen zijn.

M.b.t. een vrijwillige verzekering AOW dient als volgt te worden gehandeld:

- *Indien bedoelde kinderen bij uitzending 15 jaar of ouder zijn, dient de werknemer contact op te nemen met de Sociale Verzekeringsbank over de wijze van voortzetting van hun AOW-verzekering.*

- *Indien bedoelde kinderen tijdens de uitzending de leeftijd van 15 jaar bereiken, dient de werknemer bij vestiging van het kind in Nederland contact op te nemen met de Sociale Verzekeringsbank ten behoeve van de inkoop van AOW-rechten voor tenminste de duur van de uitzending.*

Het niet aangaan van een vrijwillige verzekering AOW leidt tot een korting op de AOW van het kind.

(2) Voor de in punt 1 bedoelde verzekering/voorziening ontvangt de werknemer een vergoeding ten bedrage van 1/12 deel van de minimum premie voor de AOW, zoals vastgesteld door de SVB op 1 januari van elk kalenderjaar, welke in maandelijkse termijnen in Nederland betaalbaar wordt gesteld in euro's.

2.12 Betaalbaarstellingen

(1) a. Standplaats buiten Euro-zone

De aan de werknemer toekomende betalingen, die zijn vastgesteld in lokale valuta, worden betaalbaar gesteld in het land van de standplaats van de werknemer, tenzij de KLM t.a.v. dat land anders bepaalt.
Betalingen, die zijn vastgesteld in euro's, worden betaalbaar gesteld in Nederland, tenzij de KLM anders bepaalt.

b. Standplaats binnen Euro-zone

M.b.t. betalingen aan werknemers met een standplaats binnen de Euro-zone zal op vergelijkbare wijze worden gehandeld als bij een standplaats buiten de Euro-zone, waarbij de in (1)a bedoelde lokale betalingen in het land van de standplaats in euro's betaalbaar worden gesteld.

c. Betalingen, die niet in lokale valuta of euro's zijn vastgesteld, worden met gebruikmaking van de maandkoers in euro's betaalbaar gesteld in Nederland, tenzij de KLM anders bepaalt.

d. De punten 1a t/m c zijn van overeenkomstige toepassing op door de werknemer aan de KLM verschuldigde bedragen.

(2) Declaraties dienen door de werknemer bij de KLM te worden ingediend uiterlijk 30 dagen, nadat de aanspraak op de betreffende vergoeding is ontstaan.

(3) Maandelijks aan de werknemer toekomende betalingen worden zo mogelijk betaalbaar gesteld tegen het einde van elke kalendermaand.

(4) De punten 1 t/m 3 zijn van toepassing voor zover niet elders in de CAO anders is bepaald.

2.13 Nederlands recht

(1) Tijdens de uitzending blijft het Nederlands recht onverkort van toepassing op de arbeidsverhouding tussen de KLM en de werknemer, alsmede op eventuele daaruit voortvloeiende geschillen.

(2) Voor zover het recht van het land van de standplaats wettelijke bepalingen van dwingende aard bevat, die in strijd zijn met de CAO en/of het Nederlands recht, zullen de KLM en de werknemersorganisaties in overleg een incidentele regeling treffen teneinde de bedoelingen van de CAO en/of het Nederlands recht zo veel mogelijk te waarborgen.

Hoofdstuk 3 - Salarisregeling

3.1 Algemeen

Het salaris wordt afgeleid van het schaduwsalaris en is samengesteld uit een tweetal componenten, te weten een lokaal salarisdeel en een beschikbaar salarisdeel.

3.2 Salarisvaststelling

(1) Berekening salaris

a. Eerst wordt als volgt het netto schaduwinkomen berekend:

- het bruto schaduwinkomen, zijnde 12 x het schaduwsalaris incl. vakantieuitkering,
- verminderd met de door de werknemer verschuldigde pensioenpremiebijdrage (op jaarbasis), alsmede de geldende fiscale en sociale heffingen (op jaarbasis) en
- vermeerderd met aanspraken ingevolge de Algemene Kinderbijslagwet (op jaarbasis) en de fiscale heffingskorting voor de partner, e.e.a. voor zover de werknemer deze derft als direct gevolg van de uitzending.

M.b.t. de fiscale heffingen wordt geen rekening gehouden met individuele omstandigheden, zoals b.v. hypotheekaftrek.

b. Vervolgens wordt het netto schaduwinkomen verminderd met een tweetal normatieve aftrekposten, te weten

- 17% vanwege verstrekking in natura van huisvesting, water, gas, electriciteit en bedrijfsauto;
- de premies van de basisverzekering en aanvullende verzekering voor de werknemer en zijn op de standplaats verblijvende gezinsleden na aftrek van de collectiviteitkorting, vermeerderd met de maximaal verschuldigde loonheffing over de door de werkgever te vergoeden inkomensafhankelijke bijdrage.

Het resultaat (in euro's), herleid tot een bedrag op maandbasis, is het salaris dat tenslotte wordt gesplitst in een lokaal salarisdeel en een beschikbaar salarisdeel.

(2) Lokaal salarisdeel

Het lokale salarisdeel bedraagt 65% van het salaris en wordt betaalbaar gesteld in het land van de standplaats van de werknemer. Daartoe wordt dit salarisdeel omgezet in lokale valuta door vermenigvuldiging met een erkende externe provider gepubliceerde Standard Home Based index en de bijbehorende valutakoers welke laatstelijk voor het land van de standplaats zijn toegepast.
Indien de werkelijke woonplaats van de werknemer op uitdrukkelijke wens van de KLM is gelegen in een stad of regio waarvoor een aanzienlijk afwijkende index is gepubliceerd, kan de KLM deze bij uitzondering toepassen.

(3) Beschikbaar salarisdeel

Het beschikbare salarisdeel bedraagt 35% van het salaris en wordt betaalbaar gesteld in Nederland. De werknemer kan eenmaal per jaar verzoeken dit salarisdeel geheel of gedeeltelijk tegen de maandkoers betaalbaar te stellen in het land van de standplaats.

Voor werknemers, ingedeeld in het MSG-systeem, wordt het variabel inkomen vastgesteld overeenkomstig Bijlage 22, punt II.(5), berekend over het schaduwsalaris, en betaalbaar gesteld in Nederland.

3.3 Vaste toelage

Als algemene tegemoetkoming in bijzondere kosten ontvangt de werknemer een vaste maandelijkse toelage van € 583,31 miv 1 maart 2023 (€594,98 miv 1 september 2023, €630,68 miv 1 oktober 2023 en €649,60 miv 1 juli 2024). De werknemer kan eenmaal per jaar verzoeken dit salarisdeel geheel of gedeeltelijk tegen de maandkoers betaalbaar te stellen in het land van de standplaats.
Deze toelage wordt verhoogd met de salarisverhogingen die de KLM aan het betreffende grondpersoneel in Nederland toekent, indien en voor zover tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat deze een algemeen karakter dragen.

3.4 Eindejaarsuitkering

Aan de werknemer wordt een eindejaarsuitkering indien hij deze met standplaats in Nederland zou hebben ontvangen.
De eindejaarsuitkering bedraagt 50% van het overeenkomstig art. 10.13 berekende bedrag (met het schaduwsalaris als berekeningsbasis) en wordt betaalbaar gesteld in Nederland.

3.5 Promotie en demotie (anders dan op eigen verzoek)

Promotie en demotie (anders dan op eigen verzoek) vinden plaats volgens de normen en procedures van het salarissysteem, waarin de werknemer op basis van Bijlage 2 resp. Bijlage 22, punt II laatstelijk was ingedeeld.
Met ingang van de promotie- c.q. demotiedatum ontvangt de werknemer het salaris, zoals herberekend op basis van het bij de nieuwe functiegroep behorende schaduwsalaris.

3.6 Salarisaanpassing

(1) Periodiek

Telkenjare per 1 januari en per 1 juli wordt het lokale salarisdeel aangepast aan de wijziging van de Standard Home Based index van de maand september resp. maart daaraan voorafgaand en aan de valutakoers die de erkende externe provider bij de indexvaststelling heeft gehanteerd.

Deze aanpassing kan ook met zich meebrengen dat het salarisdeel in lokale valuta daalt.

(2) Tussentijds

In de volgende gevallen wordt het salaris, en daarmee het lokale en beschikbare salarisdeel, tussentijds aangepast:

a. indien de KLM aan het betreffende grondpersoneel in Nederland salarisverhogingen toekent, waarvan tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat deze een algemeen karakter dragen;

b. in geval van een individuele salarisaanpassing op de salarisdag of bij promotie/demotie;

c. indien de KLM een tussentijdse aanpassing wenselijk acht, welke ook uitsluitend het lokale salarisdeel kan betreffen.

(3) Nabetaling

Indien bij de periodieke salarisaanpassing, zoals bedoeld in punt 3.6.(1), het lokale salarisdeel met ten minste 11% wordt verhoogd, ontvangt de werknemer een nabetaling in de vorm van een eenmalige uitkering. Deze bedraagt 50% van de procentuele verhoging maal de helft van de referentieperiode (d.i. 3 maanden) maal het lokale salaris zoals vastgesteld bij de voorgaande periodieke aanpassing.
Indien de werknemer slechts gedurende een deel van de referentieperiode de betreffende standplaats heeft gehad, wordt de uitkering naar rato toegekend.
De nabetaling wordt in euro’s betaalbaar gesteld in Nederland tegen het gemiddelde van de maandkoersen over de referentieperiode.

Bedoelde uitkering wordt ook toegekend aan degenen die inmiddels zijn gepensioneerd.

3.7 Transferregeling

Bij overplaatsing en terugplaatsing vanuit een land met transferrestricties kan de werknemer een geldsom van het land van de standplaats via de KLM naar Nederland laten transfereren tegen de maandkoers op de datum van overplaatsing resp. terugplaatsing.
Deze geldsom bedraagt ten hoogste 3 maal het laatstgenoten lokale salarisdeel per periode van 12 maanden, doorgebracht op de standplaats, met een maximum van in totaal 6 maal het laatstgenoten lokale salarisdeel.

3.8 Salaris na terugplaatsing

Na terugplaatsing wordt het salaris van de werknemer gesteld op het bedrag van het schaduwsalaris.
Indien de werknemer bij aanvang van de uitzending een vergoeding ontving uit hoofde van Bijlage 3D, wordt hem na terugplaatsing een eventuele overbruggingstoeslag (zoals bedoeld in Bijlage 3D, punt V.2c) toegekend als ware hij bij aanvang van de uitzending overgegaan naar een rooster zonder ploegentoeslag.

Hoofdstuk 4 - Uitzendpremie

4.1 Uitzendpremie

De uitzendpremie is een maandelijkse uitkering, bestaande uit een mobiliteitspremie en een locatiepremie, en wordt betaalbaar gesteld in Nederland.

De uitzendpremie wordt berekend over het schaduwsalaris (incl. vakantie-uitkering). Daarbij geldt een minimum schaduwsalaris, dat telkens wordt aangepast met de salarisverhogingen, die de KLM aan het betreffende grondpersoneel in Nederland toekent, indien en voor zover tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat deze een algemeen karakter dragen. Het minimum schaduwsalaris bedraagt €4.666,51,01 miv 1 maart 2023 (€4.759,84 miv 1 september 2023, €5.045,43 miv 1 oktober 2023 en €5.196,79 miv 1 juli 2024).

4.2 Mobiliteitspremie

De mobiliteitspremie bedraagt 10% ongeacht de standplaats.

4.3 Locatiepremie

(1) De hoogte van de locatiepremie is afhankelijk van de omstandigheden in het land waarin de standplaats van de werknemer is gelegen, gerelateerd aan de omstandigheden in West-Europa.
Daartoe worden landen ingedeeld in een zestal categorieën overeenkomstig het z.g. Location Ranking System, dat door de erkende externe provider wordt vastgesteld. Op basis hiervan bedraagt de locatiepremie voor

categorie A:	0%
categorie B:	7%
categorie C:	14%
categorie D:	21%
categorie E:	28%
categorie F:	35%

(2) Indien als gevolg van wijziging van de categorie indeling de nieuw locatiepremie van de werknemer lager is dan de oude, wordt hem het verschil tussen beide in de vorm van een overbruggingstoelage (in euro's) toegekend voor een periode van 6 maanden. De overbruggingstoelage vervalt bij overplaatsing of terugplaatsing.

Overgangsregeling:
De medewerkers die voor 1 januari 2023 reeds een overbruggingstoelage ontvangen, zal nog het oude artikel 4.3 (2) van toepassing zijn, te weten:
Indien als gevolg van wijziging van de categorie-indeling de nieuwe locatiepremie van de werknemer lager is dan de oude, wordt hem het verschil tussen beide in de vorm van een overbruggingstoelage (in euro's) toegekend. Deze toelage wordt telkens per 1 januari aangepast met de salarisverhogingen, die de KLM aan het betreffende grondpersoneel in Nederland toekent, indien en voor zover tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat deze een algemeen karakter dragen. De overbruggingstoelage vervalt bij overplaatsing of terugplaatsing.

Hoofdstuk 5 - Vakantieregeling

5.1 Vakantierechten algemeen

Met inachtneming van de hierna volgende bepalingen heeft de werknemer per kalenderjaar recht op het aantal werkdagen vakantie volgens onderstaande tabel.

bij 5-daagse werkweek	25
bij 5½-daagse werkweek	27
bij 6-daagse werkweek	30

Werknemers die op 31 december 2016 recht hebben op 27 vakantiedagen, gaan er maximaal 1 vakantiedag op achteruit (overgangsmaatregel cao Protocol 2016-2017, gepubliceerd op de portal).

Ter gelegenheid van zijn 25-jarig dienstjubileum ontvangt de werknemer in het betreffende kalenderjaar 2 werkdagen extra vakantie naast de dag buitengewoon verlof, zoals vermeld in Bijlage 5.
Bij een 40-jarig dienstjubileum is de extra vakantie het aantal dagen waaruit de werkweek bestaat.

In die gevallen waar op de standplaats niet een 5-, 5½- of 6-daagse werkweek geldt, worden de vakantierechten naar rato van de geldende werkweek berekend, uitgaande van het aantal dagen behorende bij een 5-daagse werkweek waarbij op de gebruikelijke wijze naar boven resp. naar beneden wordt afgerond.

5.2 Vakantierechten bij uitzending, overplaatsing en terugplaatsing

(1) Bij uitzending, overplaatsing en terugplaatsing heeft de werknemer in dat kalenderjaar per standplaats recht op 1/12 deel van de hem overeenkomstig punt 5.1 toekomende vakantie voor elke volle kalendermaand die hij op de betreffende standplaats heeft doorgebracht.
Het aldus per standplaats berekende aantal vakantiedagen wordt naar boven afgerond op hele dagen.

(2) a. De werknemer is gehouden de vakantiedagen, waarop hij nog recht heeft, op te nemen vóór de uitzending, overplaatsing of terugplaatsing.

b. Indien en voor zover de dienstuitvoering dit naar het oordeel van de KLM niet toelaat, zullen de resterende vakantiedagen worden toegevoegd aan het vakantiesaldo van de werknemer op de nieuwe standplaats.

c. Bij het toevoegen van vakantiedagen aan het saldo op een bepaalde standplaats, worden deze dagen zo nodig omgerekend naar het op die standplaats geldende aantal werkdagen per week (zonder afronding).

5.3 Vakantierechten bij niet verrichten van werkzaamheden

Bij het niet verrichten van werkzaamheden geldt in afwijking van punt 5.1 het volgende.

a. In geval van het niet verrichten van werkzaamheden wegens andere redenen dan genoemd in artikel 7:635 leden 1 t/m 4 BW, worden geen vakantierechten 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 5.1 toekomende vakantie.
Het aldus berekende aantal vakantiedagen wordt naar boven afgerond op hele dagen.

Artikel 7:635 BW is achter in de CAO opgenomen onder het hoofdstuk Wetsteksten.

5.4 Bijzonderheden bij opnemen van vakantie

(1) De KLM kan na overleg met de werknemer duur en tijdstip van diens vakantie bepalen.

(2) Voor zover zijn aanspraak toereikend is, is de werknemer gehouden zijn vakantie zodanig op te nemen en zal de KLM deze zodanig toekennen, dat ten minste 1x per kalenderjaar de werknemer 14 aaneengesloten kalenderdagen vrij van dienst is.
Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan ten gunste van de werknemer van het bovenstaande worden afgeweken.

(3) De KLM zal desverlangd per periode van 3 jaar eenmaal de vakantie zodanig toekennen, dat de werknemer 16 kalenderdagen, waarin begrepen 3 weekends, aaneengesloten vrij van dienst is.

Deze bepaling heeft tot doel de werknemer in de gelegenheid te stellen om gedurende de vakantieperiode van zijn kinderen een langere vakantieperiode op te nemen.

5.5 Arbeidsongeschiktheid

Indien de werknemer aantoont, dat hij wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is hem verleende vakantiedagen op te nemen, zal de KLM hem deze dagen op een ander tijdstip toekennen.
Het opnemen van vakantiedagen is slechts mogelijk met toestemming van Human Resources.

5.6 Verjaring

In afwijking van artikel 7:640a BW geldt geen vervaltermijn voor de aanspraak op het minimum verplichte aantal vakantiedagen. Voor alle vakantiedagen geldt de verjaringstermijn op grond van artikel 7:642 BW.

Artikelen 7:640a en en 7:42 BW zijn achter in de CAO opgenomen.

5.7 Reisfaciliteiten

(1) a. Per periode van 12 maanden, gerekend vanaf de aanvang van de uitzending, kan de werknemer voor zichzelf en de op de standplaats tot zijn huishouding behorende gezinsleden tweemaal gratis tickets aanvragen voor een reis van zijn standplaats naar Nederland en terug, indien mogelijk per KLM- of poollijn.

b. Voor de werknemer die niet of niet alleen de Nederlandse nationaliteit heeft, kan het Hoofd van de Vestiging (voor deze zelf: de Gebiedsleider; voor de Gebiedsleider: Hoofd Commerciële Organisatie) op speciaal verzoek als reisdoel accepteren het land waarvan hij (mede) de nationaliteit heeft.

Plaatstoewijzing zal (indien per KLM- of poollijn wordt gereisd) geschieden op basis van PSN 0048.

(2) De reis dient langs de kortste route te geschieden.

(3) Indien de werknemer een ander reisdoel wenst dan het in punt 5.7.(1) bedoelde, kan het Hoofd van de Vestiging (voor deze zelf: de Gebiedsleider; voor de Gebiedsleider: Hoofd Commerciële Organisatie) hem hiervoor toestemming verlenen voor zover het te vliegen traject niet langer is dan van de standplaats naar het in punt 5.7.(1) bedoelde land en terug en het andere reisdoel per KLM- of poollijn is te bereiken.

Hoofdstuk 6 - (Extra) vrije dagen

6.1 Vrije dagen

(1) Per standplaats wordt jaarlijks door het Hoofd van de Vestiging bepaald op welke ter plaatse geldende, algemeen erkende feestdagen vrijaf wordt gegeven; deze dagen zijn geen vakantiedagen.
Indien de dienst niet toelaat dat vrijaf wordt gegeven, wordt binnen 8 weken daarna een vervangende vrije dag toegekend.

(2) Voor zover het aantal op een werkdag vallende feestdagen in een kalenderjaar 5 dagen betreft, wordt het meerdere aantal dagen in mindering gebracht op de aan de werknemer overeenkomstig punt 6.2 toekomende extra vrije dagen.
Indien het laatstbedoelde aantal extra vrije dagen niet toereikend is, zal niettemin op de resterende feestdagen vrijaf worden gegeven.

6.2 Extra vrije dagen

(1) a. Met inachtneming van punt 6.1.(2) en de hierna volgende bepalingen heeft de werknemer per kalenderjaar recht op een aantal extra vrije dagen, afhankelijk van de categorie waarin zijn standplaats ingevolge punt 4.3.(1) is ingedeeld, t.w.

	5-daagse werkweek	5½-daagse werkweek	6-daagse werkweek
Categorie A	0	0	0
Categorie B	1,5	2	2
Categorie C	3	4	5
Categorie D	5	6	6
Categorie E	7	8	9
Categorie F	9	10	11

In die gevallen waar op de standplaats niet een 5-, 5½- of 6-daagse werkweek geldt, worden de extra vrije dagen naar rato van de geldende werkweek berekend, uitgaande van het aantal dagen behorende bij een 5-daagse werkweek waarbij op de gebruikelijke wijze naar boven resp. naar beneden wordt afgerond.

b. Indien om medische of andere redenen niet of minder dan de normaal op de standplaats geldende tijd wordt gewerkt, wordt de aanspraak op extra vrije dagen voor dat kalenderjaar pro rata verminderd.

c. Bij wijziging van de categorie -indeling, zoals vermeld in punt 4.3.(1), wordt het aantal extra vrije dagen van de werknemer met ingang van het eerstvolgende kalenderjaar aangepast aan het gewijzigde aantal extra vrije dagen.

(2) Bij uitzending, overplaatsing en terugplaatsing heeft de werknemer in dat kalenderjaar recht op de hem overeenkomstig punt 6.2.(1) toekomende extra vrije dagen naar rato van de periode die hij op de betreffende standplaats(en) heeft doorgebracht, e.e.a. met inachtneming van punt 6.1.

6.3 Opnemen extra vrije dagen

(1) De aan de werknemer ingevolge punt 6.2 jo. punt 6.1.(2) toekomende extra vrije dagen kunnen eerst worden opgenomen, zodra de werknemer op de standplaats geen vakantiesaldo meer heeft.
De KLM zal na overleg met de werknemer het tijdstip van het opnemen van deze vrije dagen bepalen.

(2) In een kalenderjaar niet opgenomen extra vrije dagen vervallen per 31 december van dat jaar.

(3) Extra vrije dagen kunnen niet voor uitbetaling in aanmerking komen.

Hoofdstuk 7 - Verhuizing en huisvesting

7.1 Oriëntatiebezoek en overige voorbereiding

(1) Vóór een uitzending of overplaatsing zal de KLM - afhankelijk van de omstandigheden zulks te harer beoordeling - de werknemer, eventueel met diens partner, in de gelegenheid stellen een oriëntatiebezoek aan de toekomstige standplaats te brengen; een dergelijk bezoek wordt voor beiden beschouwd als een dienstreis.

(2) Indien de KLM zulks wenselijk acht, zal de werknemer, eventueel met diens partner, een speciale voorbereidings- en/of talencursus dienen te volgen; de kosten hiervan komen ten laste van de KLM.

7.2 Huisvesting tijdens uitzending

(1) Tijdens de uitzending wordt aan de werknemer ten behoeve van hemzelf en de op de standplaats tot zijn huishouding behorende gezinsleden passende huisvesting voor rekening van de KLM ter beschikking gesteld. Deze huisvesting is ongemeubileerd, tenzij de KLM anders bepaalt.

(2) De keuze van de huisvesting is voorbehouden aan het Hoofd van de Vestiging in overleg met Personeelszaken; met de wensen van de werknemer zal in redelijkheid rekening worden gehouden.

Waar de werknemer zelf Hoofd van de Vestiging respectievelijk Gebiedsleider is, is de keuze voorbehouden aan de Gebiedsleider respectievelijk Hoofd Commerciële Organisatie in overleg met Personeelszaken.

(3) De werknemer is gehouden zich t.a.v. de hem ter beschikking gestelde huisvesting te gedragen als een goed huurder betaamt. Het is hem niet toegestaan de woning aan derden te verhuren.

(4) De verbruikskosten van water, gas, elektriciteit, en - waar gebruikelijk - olie voor verwarming, komen voor rekening van de KLM. Schade en kosten van z.g. klein onderhoud komen voor rekening van de werknemer.

(5) Indien het ter beschikking stellen van een huurhuis redelijkerwijs niet mogelijk is, zal Personeelszaken per geval een regeling treffen, waarbij aan het principe van punt 7.2.(1) zo veel mogelijk tegemoet wordt gekomen.

7.3 Overtocht

Bij uitzending, overplaatsing en terugplaatsing heeft de werknemer recht op vrije overtocht (per door de KLM aan te wijzen vervoermiddel) voor zichzelf en voor de op de standplaats tot zijn huishouding behorende gezinsleden.

Plaatstoewijzing zal (indien per KLM- of poollijn wordt gereisd) geschieden op basis van PSN 0048.

7.4 Verhuiskosten

(1) Bij uitzending, overplaatsing en terugplaatsing komt het overbrengen van verhuisgoederen ten laste van de KLM volgens onderstaande bepalingen, mits de organisatie van e.e.a. aan de KLM wordt overgedragen. De vermelde maxima in m^3 betreffen de verhuisgoederen inclusief verpakking.

(2) a. Uitzending

1. Bij uitzending naar een standplaats met gemeubileerde huisvesting draagt de KLM de verhuiskosten vanuit Nederland voor ten hoogste 15 m^3 verhuisgoederen, vermeerderd met 2 m^3 voor elk kind dat op de standplaats tot de huishouding van de werknemer zal behoren.

2. Bij uitzending naar een standplaats met ongemeubileerde huisvesting zijn de maxima 30 m^3 resp. 4 m^3.

b. Overplaatsing

1. Bij overplaatsing van een standplaats met gemeubileerde huisvesting naar een standplaats eveneens met gemeubileerde huisvesting zijn de maxima 20 m^3 resp. 2,5 m^3 vanuit de eerstgenoemde standplaats.

2. Bij overplaatsing van een standplaats met ongemeubileerde huisvesting naar een standplaats met eveneens ongemeubileerde huisvesting zijn de maxima 40 m^3 resp. 5 m^3 vanuit de eerstgenoemde standplaats.

3. Bij overplaatsing van een standplaats met gemeubileerde huisvesting naar een standplaats met ongemeubileerde huisvesting zijn de maxima 20 m^3 resp. 2,5 m^3 vanuit de eerstgenoemde standplaats, vermeerderd met 20 m^3 vanuit Nederland.

4. Bij overplaatsing van een standplaats met ongemeubileerde huisvesting naar een standplaats met gemeubileerde huisvesting zijn de maxima 20 m^3 resp. 2,5 m^3 vanuit de eerstgenoemde standplaats, vermeerderd met 20 m^3 vanuit deze standplaats naar Nederland.

c. Terugplaatsing

1. Bij terugplaatsing vanuit een standplaats met gemeubileerde huisvesting zijn de maxima 20 m^3 resp. 2,5 m^3.

2. Bij terugplaatsing vanuit een standplaats met ongemeubileerde huisvesting zijn de maxima 40 m^3 resp. 5 m^3.

(3) De KLM wijst de expediteur aan en bepaalt het tijdstip, de wijze en de route van verzending, en wel zodanig dat de verhuisgoederen van de werknemer binnen een redelijke termijn op de plaats van bestemming kunnen zijn.

(4) Assurantie van de verhuisgoederen, voor zover volgens punt 7.5.(2) ten laste van de KLM verzonden, komt voor rekening van de KLM tot een verzekerde waarde van ten hoogste €3.295,79 miv 1 maart 2023 (€3.361,71 miv 1 september 2023, €3.563,41 miv 1 oktober 2023, miv 1 juli 2024 € 3.670,31).

(5) Onder verhuisgoederen wordt verstaan huisraad, lijfgoederen, vervoermiddelen en andere artikelen, uitsluitend bestemd voor eigen gebruik door de werknemer en/of zijn gezinsleden.
De kosten van het vervoer van tot het gezin behorende honden en katten zijn, mits vervoerd onder begeleiding van de werknemer of een van zijn gezinsleden, voor rekening van de KLM; eventuele kosten van kennel, quarantaine, e.d. zijn voor rekening van de werknemer. Het vervoer van andere (huis)dieren is voor rekening van de werknemer.

(6) Onder verhuiskosten wordt verstaan de kosten van het overbrengen van verhuisgoederen, met inbegrip van in- en uitpakken, emballage, assurantie en invoerrechten (behalve invoerrechten voor auto's, boten, caravans, alcoholische dranken, e.d.).

7.5 Opslag van inboedel

(1) Zolang aan de werknemer gemeubileerde huisvesting ter beschikking wordt gesteld, komen de kosten van opslag van inboedel in Nederland ten laste van de KLM tot ten hoogste 15 m^3.
Na terugplaatsing komt de opslag nog gedurende maximaal 6 maanden ten laste van de KLM.

(2) Onder kosten van opslag wordt verstaan de kosten van opslag van verhuisgoederen zoals bedoeld in punt 7.5.(5) (uitgezonderd auto's, boten, caravans, e.d.), met inbegrip van vervoer naar en van een door de KLM aangewezen opslagplaats, in- en uitpakken en assurantie.

(3) Ten minste eenmaal per 5 jaar dient de werknemer op verzoek van de KLM de opgeslagen goederen te inventariseren.

7.6 Verplaatsingstoelage

(1) Bij uitzending, overplaatsing en terugplaatsing wordt aan de werknemer een verplaatsingstoelage toegekend die betaalbaar wordt gesteld in Nederland.
Deze eenmalige uitkering bedraagt m.i.v. 1-1-2008

Tot 1 oktober 2020	bij uitzending en overplaatsing met gemeubileerde huisvesting	bij uitzending en overplaatsing met ongemeubileerde huisvesting	bij terugplaatsing
A 02 t/m A 07 en T 22 t/m T 29	€ 3.296,51	€ 4.821,77	€ 6.199,41
A 08 en T 30	€ 3.388,08	€ 4.955,71	€ 6.371,61
A 09 en T 31	€ 3.571,22	€ 5.223,58	€ 6.716,03
T 32	€ 3.617,01	€ 5.290,55	€ 6.802,13
MSG 1 en T 33	€ 3.662,79	€ 5.357,52	€ 6.888,23
MSG 2	€ 3.882,56	€ 5.678,97	€ 7.301,53
MSG 3	€ 4.102,33	€ 6.000,42	€ 7.714,82
MSG 4	€ 4.322,09	€ 6.321,87	€ 8.128,11
MSG 5	€ 4.541,86	€ 6.643,32	€ 8.541,41
MSG 6	€ 4.761,63	€ 6.964,78	€ 8.954,70

Per 1 oktober 2020	bij uitzending en overplaatsing met gemeubileerde huisvesting	bij uitzending en overplaatsing met ongemeubileerde huisvesting	bij terugplaatsing
A-H	€ 3.296,51	€ 4.821,77	€ 6.199,41
I	€ 3.388,08	€ 4.955,71	€ 6.371,61
J	€ 3.571,22	€ 5.223,58	€ 6.716,03
K	€ 3.617,01	€ 5.290,55	€ 6.802,13
MSG 1 en L	€ 3.662,79	€ 5.357,52	€ 6.888,23
MSG 2	€ 3.882,56	€ 5.678,97	€ 7.301,53
MSG 3	€ 4.102,33	€ 6.000,42	€ 7.714,82
MSG 4	€ 4.322,09	€ 6.321,87	€ 8.128,11
MSG 5	€ 4.541,86	€ 6.643,32	€ 8.541,41
MSG 6	€ 4.761,63	€ 6.964,78	€ 8.954,70

Bovenstaande bedragen zijn gebaseerd op het niveau 2008. Telkens na 5 jaar zal in het overleg worden bezien of en in hoeverre deze bedragen bijstelling behoeven.

(2) a. Bij overplaatsing binnen één land bedraagt de verplaatsingstoelage 80% van het voor de werknemer geldende bedrag zoals aangegeven in punt 7.6.(1).

b. Bij verhuizing in opdracht van de KLM zonder wijziging van de standplaats bedraagt de verplaatsingstoelage 50% van het voor de werknemer geldende bedrag zoals aangegeven in punt 7.6.(1).

(3) Indien bij overplaatsing de werknemer om de KLM moverende redenen tijdelijk, maar gedurende maximaal 6 maanden, wordt teruggeplaatst, ontvangt hij geen verplaatsingstoelage uit hoofde van deze tijdelijke terugplaatsing.

(4) Bij overplaatsing of terugplaatsing binnen 4 maanden na uitzending of laatste overplaatsing bedraagt de verplaatsingstoelage 50% van het voor de werknemer geldende bedrag zoals aangegeven in punt 7.6.(1).

7.7 Tijdelijke huisvestingssituaties

(1) Algemeen

In geval van tijdelijk gemis aan huisvesting en/of inboedel en in geval van onvrijwillige dubbele huishoudingkosten, zal de KLM na overleg met de werknemer een of meer der hierna volgende bepalingen toepassen of een aan de omstandigheden aangepaste regeling treffen, waarbij van de CAO kan worden afgeweken.
Dit is eveneens van toepassing bij een tijdelijk verblijf in Nederland, zoals bedoeld in punt 2.4.(3), onder uitsluiting van art. 10.5.1 jo. Bijlage 13.

(2) Tijdelijke huisvesting bij uitzending/overplaatsing

a. Indien vóór uitzending de huisvestingssituatie van de werknemer daartoe naar het oordeel van de KLM aanleiding geeft, zullen de werknemer en de op de (nieuwe) standplaats tot zijn huishouding behorende gezinsleden ten laste van de KLM in een hotel worden gehuisvest gedurende ten hoogste 7 kalenderdagen vóór de voorgenomen datum van vertrek naar de (nieuwe) standplaats.

b. Indien in geval van uitzending of overplaatsing naar het oordeel van de KLM tijdelijk geen woning of meubilair op de (nieuwe) standplaats beschikbaar is, zullen de werknemer en de op de (nieuwe) standplaats tot zijn huishouding behorende gezinsleden ten laste van de KLM in een hotel worden gehuisvest, tenzij de werknemer voor eigen risico en voor eigen kosten onderdak van andere aard prefereert.

c. In geval van huisvesting in een hotel ten laste van de KLM of vervangende huisvesting, gekozen volgens punt 7.7.(2)b, wordt aan de werknemer een hoteltoelage toegekend ten behoeve van hemzelf en/of van de op de (nieuwe) standplaats tot zijn huishouding behorende gezinsleden. Deze toelage bedraagt, afhankelijk van de plaats waar het hotel of de vervangende huisvesting is gelegen,

- voor de werknemer zelf, alsmede voor diens partner: 50% van het ingevolge Bijlage 13 ter plaatse geldende daggeld, als ware het een dienstreis;

- voor ieder kind: 25% van het bedoelde daggeld.

(3) Gezinsscheiding

a. Indien de werknemer vanwege niet door hemzelf of zijn gezinsleden gegeven redenen - dit ter beoordeling van de KLM - is genoodzaakt zijn gehele gezin dat op de (nieuwe) standplaats tot zijn huishouding behoort, tijdelijk buiten de standplaats te doen verblijven, komt hij in aanmerking voor een scheidingstoelage, mits hij kan aantonen dat er vanwege de scheiding extra kosten moeten worden gemaakt.
Deze toelage bedraagt per kalenderdag ten hoogste

- voor de afwezige partner van de werknemer: 50% van het ingevolge Bijlage 13 op de verblijfplaats geldende daggeld, als ware het een dienstreis, en

- voor ieder afwezig kind: 25% van het bedoelde daggeld.

Hier zijn b.v. redenen als visum- en huisvestingsproblemen e.d. bedoeld.

b. De scheidingstoelage wordt in beginsel toegekend voor een periode van maximaal 1 maand; voor verlenging van deze periode dient de werknemer tijdig een met redenen omklede aanvraag in te dienen bij Human Resources dat een vervolgtoelage kan toekennen gebaseerd op de werkelijk gemaakte kosten.

De werknemer is gehouden Human Resources onverwijld melding te doen van een relevante wijziging in de omstandigheden.

(4) Tijdelijke huisvesting na terugplaatsing

a. Na terugplaatsing kan punt 7.7.(2) worden toegepast gedurende ten hoogste 7 kalenderdagen na aankomst in Nederland.

b. Indien de werknemer in afwachting van definitieve huisvesting tijdelijk een gehuurde, gemeubileerde accommodatie moet betrekken, kan de KLM een huurtoelage toekennen gedurende ten hoogste 6 maanden; de voorwaarden voor toekenning en de hoogte van de toelage worden door de KLM vastgesteld.
Deze huurtoelage vervalt in ieder geval op het tijdstip waarop de werknemer een naar het oordeel van de KLM passende, ongemeubileerde huisvesting heeft betrokken of had kunnen betrekken.

7.8 Gebruik woning tijdens afwezigheid

(1) Tijdens afwezigheid van de werknemer en diens op de standplaats tot zijn huishouding behorende gezinsleden kan de werknemer de hem ter beschikking gestelde woning aan de KLM aanbieden voor tijdelijke huisvesting van andere werknemers.

(2) Indien hiervan door de KLM gebruik wordt gemaakt, ontvangt de werknemer een vergoeding voor het gebruik van diens inboedel ten bedrage van € 10,17 (m.i.v. 1-1-2003) per dag.

(3) Eventuele schade aan de inboedel ten gevolge van dit gebruik zal, voor zover niet verhaalbaar op een verzekering, door de KLM worden vergoed.

(4) Huispersoneel dat door de werknemer in dienst is genomen, blijft ten laste van de werknemer.

7.9 Overlijden van de werknemer

In geval van overlijden van de werknemer zullen de op de standplaats tot diens huishouding behorende gezinsleden worden teruggeplaatst, waarbij dit Hoofdstuk van overeenkomstige toepassing is.

Hoofdstuk 8 - Schoolregeling

8.1 Algemeen

(1) Uitgangspunten

De KLM zal aan de werknemer een tegemoetkoming toekennen in de onderwijskosten en/of de kosten van levensonderhoud voor de kinderen, e.e.a. volgens de normen van onderstaande regeling en met inachtneming van de daarbij gestelde voorwaarden.

Voor kinderen van werknemers, die niet of niet alleen de Nederlandse nationaliteit hebben, kan de KLM - afhankelijk van de omstandigheden - op overeenkomstige wijze de standaard aanhouden van het land, waarvan de werknemer (mede) de nationaliteit heeft.

(2) Onderwijstaal

De werknemer is gehouden voor het onderwijs van de kinderen in het land, waarin zijn standplaats is gelegen, zo nodig een andere dan de Nederlandse taal te aanvaarden, voor zover deze andere taal naar het oordeel van de KLM internationaal voldoende bruikbaar is.

Indien voor het onderwijs de standaard wordt aangehouden van het land, waarvan de werknemer (mede) de nationaliteit heeft (zie punt 8.1.(1)), wordt de taal van dat land gelijkgesteld aan de Nederlandse taal.

Naast de Nederlandse taal zal er in de meeste gevallen sprake zijn van de Engelse taal, met varianten naar Frans, Duits of Spaans. De KLM zal in redelijkheid een onderwijsplaats in een van de "vroegere" talen accepteren.

(3) Aanvragen tegemoetkoming

Aanvragen voor een tegemoetkoming in de onderwijskosten moeten ten minste 6 weken vóór de aanvang van ieder school- of studiejaar of vóór iedere wijziging van de onderwijssituatie per daartoe vastgesteld formulier worden ingediend bij Personeelszaken, die over de aanvragen beslist.
Indien een aanvrage niet tijdig wordt ingediend, kan Human Resources de gevraagde tegemoetkoming weigeren.

Het verdient aanbeveling om reeds ruim vóór de gestelde termijn van 6 weken contact op te nemen met Human Resources inzake de vorm en de plaats van het onderwijs en de te vergoeden onderwijskosten, daar hiervoor voorafgaande goedkeuring is vereist (zie de punten 8.2.(1) en 8.3.(2)a).

(4) Einde tegemoetkoming

Een tegemoetkoming in de onderwijskosten eindigt in ieder geval

a. per de 1e van de maand, volgend op die waarin het betreffende kind de 27-jarige leeftijd bereikt;

b. per de datum van wijziging van de onderwijssituatie, voor zover van belang voor de toekenning van een tegemoetkoming; de werknemer is gehouden Personeelszaken onverwijld in kennis te stellen van iedere wijziging;

c. per de datum van overplaatsing of terugplaatsing.

8.2 Vorm en plaats van het onderwijs

(1) Voorafgaande goedkeuring

De vorm en de plaats van het onderwijs behoeven de voorafgaande goedkeuring van Personeelszaken. Zolang deze niet is gegeven, komt de werknemer niet in aanmerking voor een tegemoetkoming in de onderwijskosten.

(2) Dagonderwijs/schriftelijk onderwijs

Alleen z.g. dagonderwijs komt voor een tegemoetkoming in de kosten in aanmerking.
In afwijking hiervan kunnen echter de kosten van schriftelijk basisonderwijs voor tegemoetkoming in aanmerking komen, indien naar het oordeel van de KLM op de standplaats van de werknemer een acceptabele onderwijsmogelijkheid ontbreekt en het kind bij de werknemer thuis is gehuisvest.

Onder dagonderwijs wordt verstaan onderwijs dat de normaal voor arbeid beschikbare uren geheel of grotendeels in beslag neemt.

(3) Categorieën van onderwijs

Voor de tegemoetkoming in de onderwijskosten wordt onderscheid gemaakt tussen twee categorieën van onderwijs, t.w.

a. Categorie A, zijnde de Nederlandse of hiermee gelijk te stellen buitenlandse vormen van

1. basisonderwijs (vanaf 4 jaar);

2. voortgezet onderwijs.

Onder voortgezet onderwijs wordt verstaan: Algemeen Voortgezet Onderwijs, Voorbereidend Wetenschappelijk Onderwijs, alsmede Lager en Middelbaar Beroepsonderwijs.

b. Categorie B, zijnde de Nederlandse of hiermee gelijk te stellen buitenlandse vormen van

1. hoger beroepsonderwijs;

2. wetenschappelijk onderwijs (hogeschool of universiteit);

3. alle overige erkende opleidingen, niet behorende tot één der in punt 8.2.(3) reeds genoemde vormen;

4. voortgezet onderwijs, wanneer niet wordt voldaan aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een tegemoetkoming voor categorie A onderwijs zoals bedoeld in punt 8.3.(1).

(4) Plaats van het onderwijs en huisvesting van het kind

a. Categorie A onderwijs

1. Voor de plaats van categorie A onderwijs geldt in beginsel de volgende prioriteitsvolgorde:

1e: de standplaats van de werknemer of althans het land waarin de standplaats is gelegen;

2e: Nederland of een ander land zoals bedoeld in punt 8.1.(1);

3e: elders.

Enige tegemoetkoming voor onderwijs buiten de standplaats van de werknemer zal slechts worden toegekend, indien naar het oordeel van de KLM op de standplaats een acceptabele onderwijsmogelijkheid ontbreekt.

2. Voor de huisvesting van het kind geldt in beginsel de volgende prioriteitsvolgorde:

1e: bij de werknemer thuis;

2e: bij een ander gezin;

3e: zelfstandig;

4e: in een internaat.

b. Categorie B onderwijs

Voor categorie B onderwijs is de keuze van de plaats van het onderwijs en de huisvesting van het kind in beginsel aan de werknemer voorbehouden.

8.3 Tegemoetkoming voor categorie A onderwijs

(1) Voorwaarden

De werknemer komt in aanmerking voor een tegemoetkoming voor categorie A onderwijs voor kinderen jonger dan 18 jaar of kinderen van 18 jaar of ouder die Algemeen Voortgezet Onderwijs of Voorbereidend Wetenschappelijk Onderwijs zoals bedoeld in punt 8.2.(3)b.4 volgen op de standplaats van de werknemer.

(2) Geldigheidsduur

Punt 8.3 is slechts van toepassing gedurende de maanden van het schooljaar.
Indien slechts gedurende een deel van het schooljaar van de betreffende onderwijsmogelijkheid gebruik is of wordt gemaakt, geldt punt 8.3 alleen voor dat deel.

(3) Hoogte tegemoetkoming

a. Bij zijn aanvrage voor een tegemoetkoming in de onderwijskosten dient de werknemer een door de onderwijsinstelling gewaarmerkte schatting van de kosten over te leggen.

b. De door de werknemer te maken onderwijskosten, genoemd in punt 8.3, komen voor rekening van de KLM tot ten hoogste de in de aanvrage vermelde bedragen, voor zover deze door Personeelszaken zijn goedgekeurd.

c. De te vergoeden onderwijskosten, alsmede het in punt 8.3.(7)a genoemde maximum worden verlaagd met bijdragen, uitkeringen en/of faciliteiten, waarop de werknemer of het kind al dan niet ingevolge enige Nederlandse of buitenlandse wet aanspraak kan maken of welke hij of het kind ontvangt, voor zover deze betrekking hebben op het betreffende onderwijs.

Hiermee wordt onder meer gedoeld op studiefinanciering, e.d.

(4) Declarabele basiskosten

Onafhankelijk van de plaats van het onderwijs komen met inachtneming van punt 8.3.(7) de volgende onderwijskosten voor een tegemoetkoming in aanmerking:

a. de normale schoolgelden, d.w.z. de (periodieke) directe kosten voor het volgen van onderwijs aan de betreffende instelling;

Hierbij zijn derhalve uitgesloten kosten voor z.g. ouderbijdragen, excursies, het volgen van privé-onderwijs en andere lessen of cursussen, sportbeoefening, het volgen van enigerlei vorm van onderwijs in een vakantieperiode (b.v. zomercursus), e.d., e.e.a. voor zover deze activiteiten niet behoren tot het normale pakket van schoolvakken.
Door de onderwijsinstelling verplicht gestelde uniform- en/of sportkleding en sportbenodigdheden worden geacht in het salaris te zijn begrepen.

b. de door de onderwijsinstelling specifiek verplicht gestelde schoolboeken en overig lesmateriaal;

Hierbij zijn derhalve uitgesloten kosten voor gewoon schrijfmateriaal, schriften, rekenmachines, e.d.

c. kosten verband houdend met huisvesting (zie hiervoor de punten 8.3.(5) t/m 8.3.(7)).

(5) Declarabele additionele kosten bij huisvesting thuis

In geval van huisvesting van het kind bij de werknemer thuis komen naast de basiskosten, zoals genoemd in punt 8.3.(4), tevens de volgende additionele kosten voor een tegemoetkoming in aanmerking:

a. 50% van de kosten voor verplichte schoolmaaltijden;

b. door de school geregeld vervoer of openbaar vervoer van en naar de onderwijsinstelling.

(6) Declarabele additionele kosten bij huisvesting bij een ander gezin of bij zelfstandige huisvesting

In geval van huisvesting van het kind bij een ander gezin of in geval van zelfstandige huisvesting ontvangt de werknemer een tegemoetkoming in additionele kosten ten bedrage van € 127,06 (m.i.v. 1-1-2003) per maand, e.e.a. naast het gestelde in punt 8.3.(3).

(7) Beperkte tegemoetkoming bij huisvesting in een internaat

a. In geval van huisvesting van het kind in een internaat wordt de tegemoetkoming in de basiskosten, zoals genoemd in punt 8.3.(4), als volgt beperkt:

- 90% van het deel van de kosten t/m € 7.218,92 (m.i.v. 1-1-2008) per schooljaar;

- 75% van het deel van de kosten boven € 7.218,92 (m.i.v. 1-1-2008) doch niet meer dan € 10.853,98 (m.i.v. 1-1-2008) per schooljaar;

- 60% van het deel van de kosten boven € 10.853,98,56 (m.i.v. 1-1-2008) per schooljaar.

Bovenstaande bedragen zijn gebaseerd op het niveau 2008. Telkens na 5 jaar zal in het overleg worden bezien of en in hoeverre deze bedragen bijstelling behoeven.

b. Voor de toetsing aan dit maximum is bepalend de datum, waarop de aanvrage door Personeelszaken is ontvangen, of - indien dit later is - de datum die 2 maanden voorafgaat aan de aanvangsdatum van het onderwijs.
Daartoe worden kosten, die niet in euro's zijn uitgedrukt, naar euro's omgerekend met gebruikmaking van de maandkoers van de kalendermaand, waarin bedoelde datum valt.

(8) Aanvullend taalonderwijs

Naast de basiskosten en de additionele kosten kunnen tevens de kosten van aanvullend taalonderwijs gedurende ten hoogste 12 maanden voor een tegemoetkoming in aanmerking komen, indien

- het onderwijs wordt gevolgd op de standplaats van de werknemer én

- de onderwijstaal een andere is dan de Nederlandse taal én

- de onderwijstaal is gewijzigd als gevolg van een recente uitzending of overplaatsing én

- dit aanvullende taalonderwijs naar het oordeel van de KLM noodzakelijk is.

Onder dezelfde voorwaarden kunnen ook de kosten van een (schriftelijke) cursus in de Nederlandse taal voor een tegemoetkoming in aanmerking komen, zo nodig gedurende meer dan 12 maanden.

Indien voor het onderwijs de standaard wordt aangehouden van het land, waarvan de werknemer (mede) de nationaliteit heeft (zie punt 8.1.(1)), wordt de taal van dat land gelijkgesteld aan de Nederlandse taal.

(9) Uitbetaling tegemoetkoming

Uitbetaling van de tegemoetkoming in de onderwijskosten geschiedt per declaratie onder overlegging van de originele nota's en met inachtneming van punt 8.3.(3)b.
In afwijking van punt 2.12.(2) is het de werknemer toegestaan de termijn van 30 dagen te overschrijden, indien dit i.v.m. de geringe hoogte van de bedragen praktischer is.

8.4 Tegemoetkoming voor categorie B onderwijs

(1) Geldigheidsduur

Punt 8.4 is van toepassing gedurende het gehele kalenderjaar. Indien slechts gedurende een deel van het studiejaar van de betreffende onderwijsmogelijkheid gebruik is of wordt gemaakt, geldt punt 8.4 alleen voor dat deel.

(2) Hoogte tegemoetkoming

a. De werknemer dient bij zijn aanvraag voor een tegemoetkoming in de kosten van levensonderhoud, onderwijs en huisvesting een door de onderwijsinstelling gewaarmerkt bewijs van inschrijving over te leggen, alsmede bij iedere volgende aanvrage de studieresultaten in het voorafgaande studiejaar.

b. De door de werknemer te maken kosten van levensonderhoud, onderwijs en huisvesting worden door de KLM vergoed in de vorm van een vaste maandelijkse uitkering in euro's (betaalbaarstelling in Nederland) voor zover deze het in punt 8.4.(2)d genoemde bedrag niet te boven gaat. De te vergoeden kosten behoeven de goedkeuring van Human Resources.
Maandbedragen worden berekend door de kosten voor het totale studiejaar (12 maanden) door 12 te delen.

c. De vastgestelde tegemoetkoming wordt verlaagd met bijdragen, uitkeringen en/of faciliteiten, waarop de werknemer of het kind al dan niet ingevolge enige Nederlandse of buitenlandse wet aanspraak kan maken of welke hij of het kind ontvangt, voor zover deze betrekking hebben op het betreffende onderwijs.

Hiermee wordt onder meer gedoeld op studiefinanciering, e.d.

d. De maandelijkse uitkering bedraagt ten hoogste € 656,72 (m.i.v. 1-1-2003).

e. De duur van de tegemoetkoming is gerelateerd aan de duur van de studiefinanciering ingevolge de Wet op de Studiefinanciering. In bijzondere gevallen kan Human Resources - na overleg met de werknemer - hiervan afwijken.

(3) Wijziging studierichting/opleiding

Een studierichting of soort van opleiding mag tijdens de gehele uitzending eenmaal voortijdig worden beëindigd en worden vervangen door een andere, voor zover en zolang de maximale termijn die de Wet op de Studiefinanciering kent niet wordt overschreden.

(4) Tweede studie/opleiding

Nadat een studie of opleiding, waarvoor door de KLM een tegemoetkoming in de kosten is verleend, met goed gevolg is voltooid, komt de werknemer voor hetzelfde kind niet in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten van een tweede studie of opleiding.

8.5 Reisfaciliteiten voor kinderen

(1) Per school- of studiejaar kan de werknemer ten behoeve van de kinderen, die buiten zijn standplaats onderwijs volgen en voor wie een tegemoetkoming in de onderwijskosten is toegekend ingevolge dit Hoofdstuk of ingevolge de Wet op de Studiefinanciering, tweemaal gratis tickets aanvragen voor een reis van de plaats van onderwijs naar zijn standplaats en terug, indien mogelijk per KLM- of poollijn. De reis dient langs de kortste route te geschieden.

Plaatstoewijzing zal (indien per KLM- of poollijn wordt gereisd) geschieden op basis van PSN 0049.

Bovenbedoelde faciliteit bestaat niet voor ouders die hun kinderen willen bezoeken.

(2) De kosten van de goedkoopste vorm van openbaar vervoer tussen de woonplaats van het kind en het vliegveld v.v. komen eveneens ten laste van de KLM.

8.6 Uitzending/overplaatsing/terugplaatsing

Indien een kind, dat op de standplaats van de werknemer onderwijs volgt waarvoor een tegemoetkoming in de onderwijskosten is toegekend, als gevolg van overplaatsing of terugplaatsing (ook in geval van overlijden van de werknemer) naar het oordeel van de KLM op onacceptabele wijze in zijn onderwijssituatie zou worden geschaad, kan Personeelszaken van geval tot geval een bijzondere regeling treffen.
Hetzelfde geldt, indien een dergelijke situatie zich voordoet bij uitzending.

Hoofdstuk 9 - Vervoersregeling

9.1 Terbeschikkingstelling bedrijfsauto

Aan de werknemer wordt een bedrijfsauto ter beschikking gesteld overeenkomstig door de KLM te stellen richtlijnen. De normale gebruikskosten van deze auto binnen het land waarin de standplaats van de werknemer is gelegen, zijn voor rekening van de KLM.
De werknemer is gehouden de hem ter beschikking gestelde bedrijfsauto als een goed gebruiker te beheren.

9.2 Afzien van bedrijfsauto

In bijzondere gevallen kan de werknemer - met instemming van de Gebiedsleider - afzien van een bedrijfsauto. Alsdan bepaalt de Gebiedsleider of, en zo ja welke transportkosten kunnen worden gedeclareerd (tot maximaal de kosten van een bedrijfsauto).

Hoofdstuk 10 - Ziektekostenregeling

10.1 Ziektekostenverzekering

De werknemer is gehouden zichzelf en zijn op de standplaats verblijvende gezinsleden vanaf het moment van uitzending tegen ziektekosten te verzekeren bij een door de KLM aan te wijzen verzekeraar. De KLM sluit met de verzekeraar een overeenkomst op collectieve verzekeringsvoorwaarden en draagt zorgt voor betaling van de verschuldigde premies. Op het schaduwsalaris houdt de KLM een normatieve premie in, zoals aangegeven in punt 3.2.(1)b. De werknemer heeft de keuze het verzekeringspakket facultatief uit te breiden. De hiervoor verschuldigde extra premie komt volledig voor rekening van de werknemer.

10.2 Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ)

Indien de werknemer of één van zijn gezinsleden als gevolg van de uitzending (tijdelijk) niet in aanmerking komt voor vergoedingen ingevolge de AWBZ, dan komen de betreffende kosten voor rekening van de ziektekostenverzekeraar of anders de KLM.

10.3 Geneeskundige behandeling buiten de standplaats

(1) Indien de werknemer resp. het betreffende gezinslid de vereiste geneeskundige behandeling buiten de standplaats moet ondergaan, komen de kosten voor de overtocht (mits de KLM met de wijze van vervoer heeft ingestemd), alsmede de kosten van accommodatie ter plaatse (niet zijnde een ziekeninrichting) voor rekening van de KLM. Tevens wordt aan betrokkene een vaste tegemoetkoming in de verblijfskosten toegekend ten bedrage van € 11,34 per etmaal, voor zover betrokkene niet in een ziekeninrichting is opgenomen.

In dit geval bestaat derhalve geen recht op daggeld als bedoeld in art. 10.5 jo. Bijlage 13.

(2) Indien het Hoofd van de Vestiging respectievelijk de Gebiedsleider en Personeelszaken zulks noodzakelijk achten, kan betrokkene door de werknemer of één zijner gezinsleden worden begeleid, in welk geval voor de begeleider punt 10.3.(1) van overeenkomstige toepassing is.

De kosten voor meer dan één begeleider komen derhalve voor rekening van de werknemer.

Hoofdstuk 11 - Clublidmaatschap

11.1 Algemeen

De Gebiedsleider respectievelijk Hoofd Commerciële Organisatie kan in overleg met Personeelszaken t.a.v. bepaalde standplaatsen bepalen dat het entreegeld dat de werknemer voor zichzelf en de op de standplaats tot diens huishouding behorende gezinsleden is verschuldigd om lid te worden van een club, ten laste van de KLM komt, indien naar hun oordeel de hoogte van het entreegeld daartoe aanleiding geeft en de omstandigheden op die standplaatsen zodanig zijn dat lidmaatschap van een club gewenst is voor het leggen van sociale contacten en het bieden van recreatiemogelijkheden.

Hieronder is derhalve niet begrepen de periodiek verschuldigde contributie; deze is altijd voor rekening van de werknemer.
Clublidmaatschap om zuiver commerciële redenen valt buiten het kader van dit Hoofdstuk.
Bedoelde omstandigheden kunnen zich met name voordoen op standplaatsen, gelegen in Mexico, Midden-Amerika, Zuid-Amerika, Afrika (behalve Zuid Afrika) en Azië (d.i. exclusief Australië en Nieuw Zeeland).

11.2 Keuze van de club

T.a.v. de in punt 11.1 bedoelde standplaatsen bepaalt het Hoofd van de Vestiging respectievelijk de Gebiedsleider de keuze van de club, waarbij zakelijke overwegingen mede een rol kunnen spelen.
Alvorens tot vergoeding van entreegeld over te gaan, dient hij deze keuze gemotiveerd en met opgave van de kosten ter goedkeuring voor te leggen aan de Gebiedsleider respectievelijk Hoofd Commerciële Organisatie.

BIJLAGE 25 STAGE-OVEREENKOMSTEN EN -VERGOEDINGEN

De CAO voor KLM-grondpersoneel is niet van toepassing op stage-overeenkomsten.

KLM bepaalt de hoogte van de stage-vergoedingen. De stagevergoedingen zijn vanaf 1 september 2023:

- voor MBO zonder ploegendienst € 325 bruto per maand
- voor MBO in ploegendienst € 425 bruto per maand
- voor HBO € 450 bruto per maand
- voor WO € 500 bruto per maand

Deze vergoedingen worden niet verhoogd met cao loonronden.

BIJLAGE 26 LIJST OPERATIONELE FUNCTIES GROUND SERVICES EN CARGO

"Vast/Flex" overzicht operationele functies (cao voor KLM grondpersoneel)

Scope operationele functies Ground Services boven de vleugel (Passenger Services)

Access control	Agent Access Control
Check in & Arrivals	Agent Passenger Services
	Landside Agent
	Baggage Recovery Agent Passage
	CA & CT Agent
	Landside Coordinator
Customer Airlines	Agent
	Allround Agent
Preparation & Boarding	Agent Passenger Services
	Gate Agent
	Service Agent
	Employee Handluggage
	Language Assistant
Special Services	Employee Protocol
	Personal Lounge Assistant
Transfer & Disruption	Agent Passenger Services
	Employee Cashier Passenger Ser
	Employee Ticketing Administrat
	Service Agent
	Ticket Agent
	Ticketing Agent

Scope operationele functies Ground Services onder de vleugel (Baggage- & Apron Services)

Baggage Services

BHU-C	Team Member Baggage Handling
	Team Member Operations
	Team Coordinator Baggage Handling
BHU-D	Team Coordinator Baggage Handling
	Team Member Baggage Handling
BHU-E	Team Member Baggage Handling
	Team Member Operations
	Team Coordinator Baggage Handling
	Team Coordinator Baggage Services
BHU-Z	Team Coordinator Baggage Handling
	Team Member Baggage Handling

Apron Services

AHSU Aircraft Handling & Support Unit	Aqua Operator
	Watertruck Driver
	Operator Airside Handling Supp
	Coordinator Airside Handling S
	Instructor
ARD Aircraft Refueling Department	Fuel Operator
	Fuel Operator & De-icer
	Instructor
ATD Aircraft Towing Department	Instructeur Tugdriver
	Instructor
	Tugdriver
Loadcontrol	Capacity Controller
	Employee Back Office Loadplann
	Loadcontroller ICA/Support
	Loadcontroller Support/Delta
	Operational Assistant Loadcont
Operational Support	Coordinator Container Services
	Employee Container Services
	Content Expert Compliancy
	Coordinator Facility
	Coordinator Procedures
	Employee Baggage Equipment Cen
	Employee Operational Support
	Employee Warehouse
	Inspector Cabin Quality
	Instructor
	Team Coordinator GSE
	Trainer / Content Expert Level
Platform K1	Team Member Operations
	Team Member Turn Around
	Team Coordinator
Platform K2	Team Member Operations
	Team Member Turn Around
	Ramp Officer
	Team Coordinator
	Team Member Fleet Equipment
Platform K4	Team Member Operations
	Team Member Turn Around
	Coordinator Unit Equipment
	Team Coordinator
	Team Member Fleet Equipment
	Team Member GSE
Platform K5	Coordinator Unit Equipment
	Highloader Operator
	Ramp Officer In Transitie
	Team Coordinator

	Team Member Fleet Equipment
	Team Member GSE
	Team Member Turn Around
Apron Services-de-Icing	Instructor
	PAD Controller
	Specialist De-icing

Scope operationele functies Cargo

Team member functies

Animal Attendant
Employee Documentation
Employee Equipment Sourcing &
Employee Import/Export Freight
Planner UCB
Senior Team Member Secure Logi
Team Manager Active Cooling So
Team Member
Team Member Animal Hotel
Team Member Control & Distribu
Team Member Operations
Team Member Secure Logistics
Team Member Transportation
Team Member UCB

TC Functies:

Team Coordinator
Team Coordinator Animal Hotel
Team Coordinator Buildup & Bre
Team Coordinator CSS
Team Coordinator Documentation
Team Coordinator EPS
Team Coordinator Imp./Exp.Frei
Team Coordinator Import/Export
Team Coordinator Transport
TeamCoordinator Active Cooling

WETSTEKSTEN BEHORENDE BIJ DE CAO

BURGERLIJK WETBOEK

art. 7:627

Vervallen met de invoering van de WWZ per 1/1/2020

art. 7:628 lid 1

De werkgever is verplicht het naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen indien de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, tenzij het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen.

Art. 7:629

(1) Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.

(2) In afwijking van lid 1 geldt het in dat lid bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die:

- a. doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat; of
- b. de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.

Indien de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor de datum waarop de werknemer de in onderdeel b bedoelde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die datum de in dit lid genoemde termijn, voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan 104 weken.

(3) De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:

- a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
- c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
- d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
- e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
- f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.

(4) In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.

(5) Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.

(6) De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.

(7) De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

(8) Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.

(9) Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.

(10) Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

(11) Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:

- a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
- b. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
- c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
- d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.

(12) Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.

(13) Voor de toepassing van lid 2, aanhef en onderdeel a, wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

Art. 7:629a

(1) De rechter wijst een vordering tot betaling van loon als bedoeld in artikel 629 af, indien bij de eis niet een verklaring is gevoegd van een deskundige, benoemd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie

werk en inkomen, omtrent de verhindering van de werknemer om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten respectievelijk diens nakoming van de verplichtingen, bedoeld in artikel 660a.

(2) Lid 1 geldt niet indien de verhindering respectievelijk de nakoming niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd.

(1) De deskundige, die zijn benoeming heeft aanvaard, is verplicht zijn onderzoek onpartijdig en naar beste weten te volbrengen.

(2) De deskundige die de hoedanigheid van arts bezit, kan de voor zijn onderzoek van belang zijnde inlichtingen over de werknemer inwinnen bij de behandelend arts of de behandelend artsen. Zij verstrekken de gevraagde inlichtingen voor zover daardoor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad.

(3) De rechter kan op verzoek van een der partijen of ambtshalve bevelen dat de deskundige zijn verklaring nader schriftelijk of mondeling toelicht of aanvult.

(4) De werknemer wordt ter zake van een vordering als bedoeld in het eerste lid slechts in de kosten van de werkgever als bedoeld in artikel 237 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering veroordeeld in geval van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.

(5) Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden bepaald dat de in het eerste lid bedoelde deskundige door een ander dan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen wordt aangewezen.

Art. 7:635

(1) In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:

a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;

b. hij vakantie als bedoeld in artikel 641 lid 3 geniet;

c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;

d. hij, anders dan ten gevolge van de omstandigheden, bedoeld in de leden 2 en 3, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;

e. hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet;

f. hij verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg geniet.

g. hij een uitkering op grond van artikel 4:2b van de Wet arbeid en zorg geniet.

(2) In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.

(3) In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die wegens adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.

(4) De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

(5) Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Art. 7:640

(1) De werknemer kan tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst geen afstand doen van zijn aanspraak op vakantie tegen schadevergoeding.

(2) Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voor zover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van lid 1 worden afgeweken.

Art. 7:640a

De aanspraak op het minimum, bedoeld in artikel 634, vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Bij schriftelijke overeenkomst kan ten gunste van de werknemer worden afgeweken van de termijn van zes maanden, bedoeld in de eerste zin.

Art. 7: 642

Onverminderd artikel 640a verjaart een rechtsvordering tot toekenning van vakantie door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

art. 7:672

(1) Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.

(2) De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

a korter dan vijf heeft geduurd: één maand;

b vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;

c tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;

d vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

(3) …
(4) De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.

Leden 3 en 5 t/m 12 worden niet vermeld.

Art. 7:673

(1) De werkgever is aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd indien:

- a. de arbeidsovereenkomst:
  - 1° door de werkgever is opgezegd;
  - 2° op verzoek van de werkgever is ontbonden; of
  - 3° na een einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet en voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst geen opvolgende arbeidsovereenkomst is aangegaan, die tussentijds kan worden opgezegd en ingaat na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden; of
- b. de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever:
  - 1° door de werknemer is opgezegd;
  - 2° op verzoek van de werknemer is ontbonden; of
  - 3° na een einde van rechtswege op initiatief van de werknemer niet aansluitend is voortgezet.

(2) De transitievergoeding is voor elk jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd gelijk aan een derde van het loon per maand en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld over de berekeningswijze van de transitievergoeding. De transitievergoeding bedraagt maximaal € 86.000 of een bedrag gelijk aan ten hoogste het loon over twaalf maanden indien dat loon hoger is dan dat bedrag.

(3) Het bedrag, genoemd in lid 2, wordt telkens met ingang van 1 januari door Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gewijzigd overeenkomstig de ontwikkeling van de contractlonen zoals deze voor het betrokken jaar, blijkens bekendmaking in de Macro-Economische Verkenningen, in het voorafgaande jaar is geraamd. Het bedrag wordt daarbij afgerond op het naaste veelvoud van € 1.000,–. Het gewijzigde bedrag is uitsluitend van toepassing indien de arbeidsovereenkomst op of na de datum van de wijziging eindigt of niet wordt voortgezet.

(4) Voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 2, worden:

- a. maanden waarin de gemiddelde omvang van de door de werknemer verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen, tot het bereiken van de achttienjarige leeftijd buiten beschouwing gelaten; en

- b. een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld. De vorige zin is eveneens van toepassing indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

(5) Indien in de in lid 4, onderdeel b, bedoelde situatie bij de beëindiging van een voorafgaande arbeidsovereenkomst:

a) een transitievergoeding is betaald, wordt een bedrag ter hoogte van de transitievergoeding die bij die beëindiging op grond van de leden 1 en 2 verschuldigd was in mindering gebracht op de transitievergoeding.

b) Op grond van artikel 673b, lid 1, een voorziening is verstrekt, wordt een bedrag ter waarde van die voorziening in mindering gebracht op de transitievergoeding.

(6) Onder bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te bepalen voorwaarden kunnen op de transitievergoeding in mindering worden gebracht:

- a. kosten van maatregelen in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid van de werknemer; en

- b. kosten verband houdende met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer die tijdens de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt.

(7) De transitievergoeding is niet verschuldigd indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst:

- a. geschiedt voor de dag waarop de werknemer de leeftijd van achttien jaar heeft bereikt en de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen;

- b. geschiedt in verband met of na het bereiken van een bij of krachtens wet vastgestelde of tussen partijen overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, indien geen andere leeftijd geldt, de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd; of

- c. het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

(8) In afwijking van lid 7, onderdeel c, kan de kantonrechter de transitievergoeding geheel of gedeeltelijk aan de werknemer toekennen indien het niet toekennen ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

(9) Indien, na een einde van rechtswege, het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, kan de kantonrechter:

- a. naast de transitievergoeding aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen; of
- b. indien de werknemer op grond van lid 7, onderdeel a, geen recht op transitievergoeding heeft, aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen.

(10) Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur wordt bepaald wat voor de toepassing van lid 2 wordt verstaan onder loon.

Art. 7:674

(1) De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de werknemer.

(2) Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.

(3) Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

(4) De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.

(5) Lid 2 geldt niet indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

(6) Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

art. 7:676 lid 1

Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.

art. 7:677

(1) Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder onverwijlde mededeling van die reden aan de wederpartij.

(2) De partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd, indien de wederpartij van die bevoegdheid gebruik heeft gemaakt.

Leden 3 t/m 7 worden niet vermeld.

art. 7:678 lid 1

Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

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, in ieder geval op de eerste ziektedag binnen 1 uur na aanvang van uw dienst, ziek melden of laten melden bij uw afdelingsleiding én bij de afdeling Arbeids(on)geschiktheid van de KLM, waarbij u uw personeelsnummer en het adres waar u tijdens uw ziekte verblijft, opgeeft.

Telefoonnummer afdeling Arbeids(on)geschiktheid:
Amsterdam: (020) 6491401 (24 uur per dag bereikbaar)

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 personen/ afdelingen hiervan inlichten.

b. Melding bij ziekte in het buitenland

Ziekte tijdens (dienst)reis

Is uw standplaats in Nederland gelegen en wordt u tijdens een verblijf in het buitenland ziek, dan moet u zich, behalve op de manier zoals onder punt 1a vermeld, ook bij het dichtstbijzijnde kantoor van de KLM-vestiging in het land waar u verblijft melden. Hierbij geeft u uw personeelsnummer en uw volledige ziekte-adres aldaar op. Keert u terug uit het buitenland, dan moet u zich volgens de procedure van punt 1a melden.
U kunt worden gecontroleerd door een door de KLM aangewezen (lokale) arts.

Ziekte tijdens vakantie

Wordt u tijdens uw vakantie ziek, dan moet u zich ziek en hersteld melden volgens de procedure van 1a.
U kunt worden gecontroleerd door een door de KLM aangewezen (lokale) arts. Bij terugkeer moet u de medische verklaring inleveren bij de afdeling Arbeids(on)geschiktheid van KLM Health Services.

(2) Thuisblijven

De eerste 3 weken van uw ziekte bent u verplicht binnenshuis te blijven op het door u opgegeven adres op de volgende uren:

- 's ochtends van 10.00 - 12.00 uur;
- 's middags van 13.30 - 17.00 uur.

Wel mag u gedurende genoemde tijden voor een bezoek naar uw behandelend arts. Op de overige tijden kunt u zich buitenshuis begeven, voor zover uw gezondheidstoestand dit toelaat. Het is mogelijk dat u met de rapporteur Arbeidsverzuim andere afspraken maakt. De rapporteur Arbeidsverzuim neemt vooraf contact op met de afdelingsleiding en geeft de gemaakte afspraken door aan de afdelingsleiding.
Uitsluitend indien uw medische toestand dit vereist, bent u verplicht ook na de eerste 3 weken tijdens bovengenoemde uren thuis te blijven. Uw afdelingsleiding deelt u dit, na advies van de bedrijfsarts, vóóraf mede.

(3) Maak bezoek mogelijk

U moet (telefonisch) bereikbaar zijn voor uw afdelingsleiding, 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 1a) 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 afdelingsleiding, de arts of de rapporteur Arbeidsverzuim 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.

(4) 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 afdelingsleiding en aan de afdeling Arbeids(on)geschiktheid.

(5) Vertrek naar en verblijf in het buitenland

Tijdens uw ziekte is vertrek naar en verblijf in het buitenland niet toegestaan, tenzij zich een bijzondere medische of sociale indicatie voordoet en uw afdelingsleiding u hiervoor uitdrukkelijk *schriftelijk* toestemming heeft gegeven. De afdelingsleiding 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 1b is aangegeven.

Onder "vertrek naar en verblijf in het buitenland" wordt verstaan vertrek naar en verblijf in het buitenland wegens vakantiedoeleinden.

(6) 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 oproepkaart van de afdeling Bedrijfsgezondheidszorg 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 afdelingsleiding, de door de KLM aangewezen arts of rapporteur Arbeidsverzuim, zodat deze in de gelegenheid is u te bezoeken. U hoeft niet op het spreekuur te verschijnen, indien u inmiddels uw werk heeft hervat.

(7) Onder behandeling stellen

Bij ziekte moet u zich - in uw eigen belang - binnen redelijke termijn onder behandeling van uw huisarts, medisch specialist of (in het buitenland) een lokale arts stellen en hun voorschriften opvolgen.

(8) 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.

(9) Werken tijdens ziekte

Tijdens uw ziekte mag u geen werkzaamheden verrichten, tenzij het werkzaamheden betreft die in verband met uw herstel zijn voorgeschreven of waarvoor u *schriftelijke* toestemming heeft gekregen van de daartoe door de KLM aangewezen arts.

(10) Hervatten werkzaamheden

Zodra u weer in staat bent aan het werk te gaan, hoeft u niet een speciale opdracht van de bedrijfsarts of uw afdelingsleiding daartoe af te wachten. U deelt de datum van de hervatting van uw werkzaamheden mee aan uw afdelingsleiding en de afdeling Arbeids(on)geschiktheid.
Ook als u weer in staat bent aan het werk te gaan, maar u heeft geen werk, dan deelt u dit mee aan uw afdelingsleiding en de afdeling Arbeids(on)geschiktheid.

(11) 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 de afdeling Arbeids(on)geschiktheid telefonisch op de hoogte stellen van uw terugkeer.

(12) 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 uw afdelingsleiding en de bedrijfsarts van de KLM meedelen.

De bedrijfsarts zal u dan behulpzaam zijn bij het volgen van de daartoe strekkende procedure.

(13) Werkingssfeer

De Controlevoorschriften blijven de gehele periode waarin u ziek bent op u van toepassing.

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 de afdeling Arbeids(on)geschiktheid 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 de afdeling Arbeids(on)geschiktheid alle informatie door aan de personeelfunctionaris.

c. Na een onderhoud tussen de werknemer, afdelingsleiding en personeelfunctionaris adviseert de personeelfunctionaris de afdelingsleiding of en welke sanctie opgelegd kan worden. Indien de personeelfunctionaris van mening is dat de overtreding zou kunnen leiden tot het opleggen van de disciplinaire maatregel genoemd onder punt 3.c 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 afdelingsleiding aan de werknemer meegedeeld en vervolgens uitgevoerd door de personeelfunctionaris.

(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

a.	Herinnering aan Controlevoorschriften	- Overtreding Controlevoorschriften is niet of vrijwel niet aan werknemer te wijten.
b.	Schriftelijke waarschuwing	- Werknemer heeft zich niet ziek gemeld bij afdelingsleiding. - 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.
c.	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 (zie onder 3b; weigering vanaf eerste dag tweede overtreding).

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.

INDEX

A

Aannamesalaris
OSG-systeem · 51
Aansprakelijkheid
eigendomsrecht vermiste goederen bij schade-uitkering · 19
meldingsplicht werknemer aan KLM inzake vermissing/schade en letsel · 21
overdragen aanspraken jegens derden aan KLM · 20
schadevergoeding bij beschadiging/vermissing bagage/goederen werknemer · 20
van KLM voor goederen werknemer · 20
van werknemer tegenover derden · 21
van werknemer tegenover KLM · 20
vrijwaring werknemer jegens aanspraken derden door KLM · 21
Aanspraken op pensioen (bij uitzending) · 144
Aanvang dienstbetrekking · 14
Aanvang uitzending · 142
Aanvulling ziekengeld · 90
Aanwezigheidstijd (definitie) · 58
Abitrage
bij niet bereiken overeenstemming CAO · 10
Activiteiten werknemersorganisatie
buitengewoon verlof bij het verrichten van · 82
Activiteiten werknemersorganisaties
buitengewoon verlof bij het verrichten van · 9
Adviescommissie beroepsprocedure · 40
Afbouw overbruggingstoeslag · 73
Afvloeiing personeel · 9
Afvloeiing personeel in geval van overtolligheid · 12
Afwijken van de CAO/uitzendingsregeling · 8, 142
Alcohol en/of drugs · 19
Arbeid buiten de vastgestelde werktijden · 26, 144
Arbeid op van de normale dagdienst afwijkende tijden
vergoeding voor · 77
vergoeding voor (tijdens dienstreizen en stationering in het buitenland) · 104
Arbeid op vrije dagen
bij dienstreizen en stationering in het buitenland · 103
Arbeidsconflicten
verrichting werkzaamheden bij · 13
Arbeidskrachten van derden · 13
Arbeidsongeschiktheid
beëindiging dienstbetrekking · 93
bepaling garantiepercentage bij · 91, 92
betaling bij · 34, 90
betaling i.g.v. bedrijfsongeval · 34
cessie van vorderingen jegens derden · 92
definitie · 6
demotie verband houdende met
MSG-systeem · 137
OSG-systeem · 52
duur/hoogte ziekengeld bij · 90, 92
herplaatsing in geval van · 15
inhoudingen op ziekengeld en WAO- resp. WIA uitkering bij · 90
opnemen vakantie alleen na toestemming Geneeskundige Dienst · 81
overbruggingstoeslag bij · 91
suppletie op uitkeringen bij · 90
terugplaatsing bij · 143
vakantieregeling bij · 81, 151
weigering betaling (bovenwettelijke) uitkeringen bij · 93
Arbeidsongeschiktheid, gedeeltelijke · 90
Arbeidsongeschiktheid, gedeeltelijke en niet duurzaam in de loongerelateerde periode · 92
Arbeidsongeschiktheid, gedeeltelijke in de 'fictieve' loongerelateerde periode · 92
Arbeidsongeschiktheid, gedeeltelijke in de 'fictieve' vervolgfase · 92
Arbeidsongeschiktheid, gedeeltelijke in de WIA · 92
Arbeidsongeschiktheidsdatum · 90, 91, 92
Arbeidsovereenkomst
einde …AOW-ingangsdatum · 15
einde der · 15
einde der ... i.v.m. overtolligheid · 110
einde der ... zonder opzegging · 15
uniformregeling bij einde der · 101
vakantie bij aanvang/einde der · 80
Arbeidsovereenkomst(en)
bepaalde tijd · 14
bij indiensttreding · 14
modellen van · 44
niet van toepassing zijnde artikelen/bijlagen in geval van bepaalde tijd · 14
onbepaalde tijd · 14
voortgezette · 14
Arbeidstijdenbesluit · 62
Arbitrage
bij geschillen · 10
Arts
KLM- (definitie) · 6
Assurantie verhuisgoederen · 154
Avonddienst (definitie) · 64

B

Bagage werknemer
vergoeding m.b.t. vermissing/beschadiging · 20
Basisrooster
bijstelling van · 67
totstandkoming/wijziging van · 67
tussentijdse aanpassing van · 67
Basisrooster (definitie) · 64
Basisverzekering ziektekosten · 33
Bedrijfsauto
terbeschikkingstelling bij uitzending · 164
Bedrijfsdrukte (definitie) · 64
Bedrijfsopleiding
overbruggingstoeslag bij bedrijfsopleiding van langer dan 15 weken · 73
Bedrijfsveiligheid · 4

Bekendmakingen werknemersorganisaties · 10
verspreiding van · 10
Bekwaamheidseisen functie
betaling bij niet voldoen aan · 35
herplaatsing bij niet voldoen aan · 15, 35
terugplaatsing naar Nederland uitgezonden werknemers bij niet voldoen aan · 35
Belangen
overdracht van · 9
vermenging van · 24
Bemiddeling bij niet bereiken overeenstemming CAO · 43
Beoordelingskwalificaties
MSG-systeem · 133
Berekeningsschema vaste toeslag · 71
Berisping · *Zie* ook disciplinaire maatregelen
schriftelijke · 41
Beroepsmogelijkheden · 4
Beroepsprocedure · 40
Beroepsregeling · 10
Beschadiging goederen werknemer
aansprakelijkheid KLM in geval van · 19
melding van · 20
Bescherming Bevolking e.d. · 23
Beschikbaarheid CAO · 12
Betaalbaarstellen
datum van betaling · 145
in (andere dan) locale valuta/euro's · 145
Betaling bij arbeidsongeschiktheid · 34, 90, *Zie* ook arbeidsongeschiktheid, *Zie* ook arbeidsongeschiktheid
Bevoegdheid tot nemen van disciplinaire maatregelen · 41, *Zie* ook disciplinaire maatregelen
Bezettingsplannen
bij vervullen van vacatures · 88
Bijstandsregeling
in geval van disciplinaire maatregelen · 41
onderzoek naar voorvallen/voorvallen betr. vluchtveiligheid · 39
wie mogen bijstand verlenen · 39
Bijzondere avonden
vergoeding voor arbeid op · 72
Bijzondere omstandigheden m.b.t.
salarissysteem · 137
Budget voor thuiswerkenfaciliteiten · 38
Buitengewoon verlof
als studiefaciliteit · 128
behoud van salaris · 82
bij deeltijd · 82
bij dienstjubileum · 82
buiten de standplaats in opdracht van KLM · 84
i.v.m. activiteiten werknemersorganisaties · 9, 82
i.v.m. bijzondere gebeurtenissen · 27
i.v.m. onvoorziene gebeurtenissen · 83
i.v.m. voorzienbare gebeurtenissen · 82
verzoek om · 82

C

Cafetariaregeling · 36
Categorieën van onderwijs · 159
Certifying Staff
maatregelen · 119
Regeling · 119
Vergoeding · 120
Voorwaarden voor vergoeding · 119
Cessie van vorderingen
bij arbeidsongeschiktheid · 92
Clublidmaatschap · 166
Collectieve arbeidsovereenkomst
arbitrage/bemiddeling bij afloop · 43
looptijd en wijzigingen tijdens looptijd · 43
rechtskracht · 43
verworven rechten · 43
Commissie van onderzoek inzake veiligheid · 39
Communicatie werknemersorganisatie - leden · 10
Commuter en wonen in Frankrijk
tewerkstelling in Frankrijk · 123
Consigneringsregeling
bereikbaarheid · 129
vergoedingen · 129
Continuïteit onderneming · 4
Contributie werknemersorganisatie · 10
Corporate Credit Card, kosten dienstreis · 31, 105
Correctie op toeslag · 72

D

Dagdienst (definitie) · 64
Daggeld voor dienstreizen langer dan 24 uur · 105
Daggelden
bij verblijf binnen het land van de standplaats · 30, 106
bij verblijf buiten het land van de standplaats · 30, 106
bij ziekte tijdens verblijf buiten Nederland · 34
bijzondere bepalingen in geval van stationering en tijdelijke tewerkstelling elders · 106
samenstelling/valuta · 105
Declaraties
in acht te nemen termijn · 145
Deelfactoren
ter berekening van uurloon-maximum · 58
Deeltijd · 65, 66
buitengewoon verlof bij · 82
deeltijd 10 jaar voorafgaand aan pensioen · 16
kort verzuimverlof bij · 83
tijdelijke regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen · 16
verzoek om · 16
Deeltijdpensioen · 16
Deeltijdpercentage
definitie · 6
Definities
algemeen · 6
tewerkstelling in Frankrijk · 123
uitzendingsregeling · 141
Demotie (anders dan op eigen verzoek)
MSG-systeem · 137
OSG-systeem · 52
tijdens uitzending · 147
Detachering

definitie · 6
Instemming werknemer · 25
Mobiliteitsafspraken · 25
voorwaarden · 25
Dienst
definitie · 64
soorten dienst · 64
Dienstbetrekking
aanvang · 14
duur van de · 14
einde der … a.g.v. vrijwillige vervroegde pensionering · 15
einde der a.g.v. arbeidsongeschiktheid · 93
opzegging (tussentijds) · 15
proeftijd · 14
Dienstjubileum
buitengewoon verlof en extra vakantie bij · 80, 82, 150
hoogte · 36
Dienstkleding · 21
Dienstneming Bescherming Bevolking e.d. · 23
Dienstreis
definitie · 6
Dienstreis binnen Nederland
daggeld · 106
hotelaccommodatie · 108
Dienstreis buiten Nederland
daggeld bij langere afwezigheid · 102
duur van de · 104
extra vrije tijd · 102
hotelaccommodatie · 108
opnemen vakantiedagen · 103
toelage voor spoedwerkzaamheden · 104
vergoeding voor overwerk en arbeid op van de normale dagdienst afwijkende tijden · 104
Diensttijd · 14
Dienstvlucht
definitie · 6
Disciplinaire maatregelen
aantekening personeelsdossier · 42
arbeidsverbod met of zonder inhouding salaris · 41
beroep tegen · 41
bevoegdheid tot nemen van · 41
bijstand werknemer · 41
datum van ingang · 41
mededeling aan werknemer · 41
schriftelijke berisping/schorsing · 41
termijnen i.v.m. · 41
Dochteronderneming · 14
Doorstroomschema's
bij voorzien in vacatures · 88
Draagplicht legitimatiekaart · 21
Duurzaam inzetbaarheidsbudget · 30, 36
aankoop van dagen · 36
aankoop van vrije uren · 127
bij uitdiensttreding · 127
omvang · 127
opleiding en ontwikkeling · 127
uitbetaling · 127

E

E.H.B.O.-diploma
(extra) vakantie · 80
Einde arbeidsovereenkomst · *Zie* ook arbeidsovereenkomst
Einde uitzending
a.g.v. terugplaatsing · 141, 142
bij het verwerven nationaliteit van het land, waarin standplaats is gelegen · 142
datum van · 142
in door KLM te bepalen gevallen · 142
Eindejaarsuitkering · 35
bij uitzending · 147
Employabilitybeleid · 14
Extra gewerkte uren MSG 1 t/m 3
compensatie · 138
definities · 137
Extra rust
additionele · 75
berekening · 74
Extra vrije dagen (bij uitzending)
aantal · 150
toekenning van · 150
vervaldatum · 151
Extra vrije dagen (in Nederland)
aantal · 28
betaling ploegentoeslag in geval van · 71
werknemer in dagdienst · 28
werknemer in wisseldienstt · 28
Extra vrije tijd
bij dienstreizen en stationering in buitenland · 102
bij werken in ploegendienst · 71
verwerking in roosters · 74
voor oudere werknemers in wisseldienst · 85
voor werknemers geboren in 1956 t/m 1959 en werkzaam in wisseldienst · 85
voor werknemers van 60 jaar of ouder · 27

F

Faciliteiten t.b.v. werknemersorganisatie(s)
gebruik publicatieborden · 10
inhouding contributies · 10
vakbondsverlof · 9
Feestdag
definitie · 58
samenloop met roostervrije dag · 75
vrijaf op · 75, 152
werken op ... buiten Nederland · 152
Feestdagdienst
definitie · 64
vergoeding · 72
Fooien aan werknemer als neveninkomsten · 24
Functie
bekwaamheidseisen · 35, *Zie* ook bekwaamheidseisen
definitie · 6
passende functie bij herplaatsing · 15, *Zie* ook herplaatsing
Functiegroep
indeling in
MSG-systeem · 132
OSG-systeem · 51
Fusie met derde(n) · 9

G

Garantie privé-verzekeringen
bij vliegongeval en molest · 32
Garantiepercentages
bij arbeidsongeschiktheid · 90
ploegentoeslag · 73
Gebruik KLM-zaken
eigen gebruik, alleen met toestemming · 21
Gebruik woning tijdens afwezigheid · 157
Gedrag · 19
Gedragscode periodiek beraad KLM-werknemersorganisaties · 9, 140
Geheimhouding · 19
Geneeskundig onderzoek bij vliegongeval of molest ter bepaling van mate van invaliditeit · 33
Geschenken aan werknemer als neveninkomsten · 24
Geschillen
arbitrage bij · 10
procedure/vorming scheidsgerecht bij · 10
Gevangenschap · 8
Gevonden voorwerpen · 24
Gezinsleden
definitie · 123, 141
informatieplicht werknemer aan KLM omtrent · 143
terugplaatsing bij overlijden werknemer · 157
Gezinsscheidingstoelage · 156
hoogte van · 156
Gijzeling · 8
Grondslagen personeelsbeleid · 3

H

Handboeken en voorschriften · 19
Herhalingsoefeningen militaire dienst · 23
Herplaatsing
a.g.v. arbeidsongeschiktheid · 15
a.g.v. reorganisatie, inkrimping e.d. · 15
a.g.v. uiterlijke gebreken · 15
bij niet voldoen aan bekwaamheidseisen functie · 15
gevolgen voor de functiegroep
MSG-systeem · 137
OSG-systeem · 52
Herziening beslissing · 39
Hoofdlijnen personeelsbeleid · 3
Hotelaccommodatie
bij verblijf buiten de standplaats · 31, 108
eisen te stellen aan · 108
in geval van ziekte tijdens verblijf buiten Nederland · 34
Hoteltoelage
bij tijdelijke huisvesting in geval van uitzending/overplaatsing · 156
Huispersoneel · 157
Huisvesting
van kind(eren) in internaat · 160
Huisvesting tijdens uitzending
keuze huisvesting · 153
tijdelijke huisvesting · 156
Huurkrachten · 13, *Zie* ook personeel van derden
Huurtoelage
bij tijdelijke huisvesting na terugplaatsing · 157

I

Inboedel
opslag van · 154
overbrenging van · 153
Incidenteel werken op afwijkende tijden
(extra) vervoerskosten · 77
definities · 77
vergoedingen · 77
Incidentele afwijkingen van roosters · 70
Individuele arbeidsovereenkomst · 14
Informatieplicht werknemer aan KLM omtrent
beschadiging/vermissing goederen werknemer · 20
personeelsgegevens · 21
samenstelling gezin op de standplaats · 143
schade/letsel aan derden · 21
studieregeling · 128
Inhoudingen
contributies/premies werknemersorganisaties · 10
op betalingen krachtens CAO bij uitzending · 144
op salaris · 30
op uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid · 90, 91
Inkrimping bedrijf
herplaatsing bij · 12
Instructies (neergelegd in handboeken) · 19
Internaat
kinderen in · 160
Interne sollicitaties
bij vervullen van vacatures · 88
Internering · 8
Interpretatie uitzendingsregeling · 142
Inventarisatie opslag inboedel · 154
Inzetten op andere locaties · 22

J

Jeugdige werknemers
leerplicht/vorming · 28
Jubileum
(extra) vakantie · 80, 150
buitengewoon verlof · 82
dienstjaren bij dochteronderneming · 36
hoogte uitkering bij · 36
Juridische bijstand
aan werknemers · 8

K

Kinderen (definitie) · 141
Klacht · 39
KLM-arts (definitie) · 6
KLM-zaken
aansprakelijkheid werknemer voor · 21

gebruik van · 21

L

Leerplicht
vorming jeugdige werknemers · 28
Legitimatie
draagplicht/vermissing legitimatiekaart · 21
Lidmaatschap club(s)
bij uitzending · 166
Lidmaatschap van pensioenfonds · 35
Lijst operationele functies ground services en cargo · 14, 168
Loon · *Zie* ook salaris
Loopbaanplanning · 4, 88
Looptijd CAO
einde van/wijzigingen gedurende · 43

M

Maandkoers (definitie) · 141
Management development · 138
Medicijnen, gebruik van · 19
Medisch onderzoek
beroepsmogelijkheid · 22
bij uitzending en overplaatsing · 143
verplichte inlichting werknemer omtrent uitslag keuring · 22
verplichting werknemer tot · 22
Melding beschadiging/vermissing goederen werknemer · 20
Melding schade/letsel aan derden · 21
Militaire dienst
herhalingsoefeningen (buitenlandse werknemers) · 23
herindiensttreding KLM na eerste oefening · 23
niet van toepassing zijnde artikelen tijdens eerste en herhalingsoefeningen · 23
Mobiliteitsafspraken · 12, 22, 25
Modellen arbeidsovereenkomsten
bepaalde tijd · 47
onbepaalde tijd · 46
verlengingscontract · 48
wijzigingscontract (bepaalde tijd) · 47
wijzigingscontract (onbepaalde tijd) · 46
Molest
definitie · 31
garantie privé-verzekeringen · 32
samenloop uitkering vliegongeval · 32
uitkeringen · 32
vermissing bij · 33
MSG-systeem
demotie · 137
herplaatsing · 137
indeling in functiegroep · 132
management development · 138
promotie · 136
RSP-aanpassing
afwijkingen · 134
salariëring · 132
salaris-aanpassing
tabel · 134
salarisgrenzen · 133
salarisstijging
op salarisdag · 134
salaristabellen · 133
Targetsetting, Competencies & Performance (TCP) · 132
Totaal Vast Inkomen (TVI) · 133
vakantierechten · 138, *Zie* ook vakantie
Variabel Inkomen (VI) · 135
vergoeding extra gewerkte uren (MSG 1 t/m 3) · 137

N

Nachtdienst (definitie) · 64
Nederland (definitie) · 6
Nederlands recht
toepasselijkheid · 145
Nevenarbeid en inkomsten
Arbeidstijdenwet · 23
Nevenarbeid en -inkomsten · 23
Nevenarbeid en -inkomsten
meldingsplicht · 24
Nevenarbeid en -inkomsten
fooien, geschenken en/of gunsten · 24
Nevenarbeid en -inkomsten
materieel belang bij werken/aanbestedingen van KLM bij derden · 24
Nevenarbeid en -inkomsten
vermenging van belangen · 24
Nevenfuncties in KLM-verband
aanvullende/afwijkende voorwaarden CAO · 23
Non-activiteit
bij militaire dienst · 23
extra vrije dagen bij · 28
werkingssfeer CAO · 8
Non-activiteit op verzoek van werknemer
beperkingen · 27
niet van toepassing zijnde artikelen en bijlagen · 27
pensioenpremiebetaling (in geval van non-activiteit van meer dan 1 maand) · 27
Normale wekelijkse arbeidsduur
definitie · 6

O

Onderhoud uniformkleding · 101
Ondernemingsdoel · 4
Ondernemingsraad · 4
Onderwijs tijdens uitzending
aanvraag en einde tegemoetkoming onderwijskosten · 158
bijzondere regeling i.g.v. over-/terugplaatsing · 163
categorieën van · 159
onderwijstaal · 158
prioriteitsvolgorde v.w.b.
huisvesting kind(eren) · 159
plaats van te volgen onderwijs · 159
reisfaciliteiten kin(eren) bij buiten de standplaats volgen van · 162
tegemoetkoming kosten categorie A resp. categorie B onderwijs · 160, 162
Onderwijs voor jeugdige werknemers · 28
Onderzoek kleding en bagage · 21

Onderzoek naar voorvallen
bijstand in geval van · 39
commissie van onderzoek betr. veiligheid · 39
Onregelmatigheidstoeslag
bij stationering buiten Nederland · 102
Ontslag · *Zie* ook einde arbeidsovereenkomst
Onvoorziene gevallen · 8
Openbare ambten
verloffaciliteiten · 27
Opleiding en Oefening militaire dienst · 23
Opslag van inboedel (uitzendingsregeling)
inventarisatie van · 154
na terugplaatsing · 154
Opzegging
tussentijds · 15
Oriëntatiebezoek/overige voorbereiding
vóór overplaatsing/uitzending · 153
OSG-systeem (ORBA Salarissysteem Grondpersoneel
inwerkperiode · 52
opleidings- en/of ontwikkelingsactiviteiten · 52
OSG-systeem (ORBA Salarissysteem Grondpersoneel)
demotie · 52
indeling in functiegroep · 51
promotie · 52
salariëring · 51
salarisdag · 51
OSG-systeem (ORBA Salarissyteem Grondpersoneel)
aannamesalaris · 51
Ouderschapsverlof · 29
Overbruggingstoeslag
bij overgang naar ander rooster · 72, *Zie* ook overgang naar ander rooster
bij overtolligheid · 109, *Zie* ook overtolligheid
bij terugkomst van stationering · 73
bij volgen van een bedrijfsopleiding · 73
garantie bij ingang ... na 46 jaar · 73
hoogte · 73
i.v.m. arbeidsongeschiktheid · 91, 92
overgangsregeling · 73
verrekening met · 74
voor werknemers van 55 jaar en ouder bij overgang naar rooster met minder of zonder nachtdienst · 73
voor werknemers van 56 jaar en ouder bij overgang naar rooster zonder supervroege dienst · 73
Overdracht van belangen · 9
Overgang naar ander rooster
(afbouw) overbruggingstoeslag · 73
a.g.v. arbeidsongeschiktheid · 73, 91
a.g.v. arbeidsongeschiktheid in de WIA · 92
Overgang naar ander salarissysteem
anders dan op eigen verzoek · 52
i.g.v. herclassificatie · 52
naar MSG-systeem · 52
Overleg als verplichting van partijen · 9
Overlegprocedure voor
totstandkoming/wijziging basisroosters
afwijking van de CAO · 70
indiening roostervoorstellen · 69
overleg over nieuwe basisroosters · 69
procedure bij ontbreken van overeenstemming · 70
voorbereidingen nieuw basisrooster · 69
Overlegprocedure voor
totstandkoming/wijziging
basisroosters/afwijking van de CAO
Roosterconvenant · 70
Overlijden van de werknemer
bijzondere regeling m.b.t. onderwijs kind(eren) in geval van · 163
t.g.v. vliegongeval/molest · 31
terugplaatsing gezinsleden in geval van · 157
vermoeden van overlijden in geval van vermissing · 33, 35
vervoer stoffelijk overschot bij overlijden werknemer/gezinsleden · 35
voorzieningen bij · 34
Overplaatsing
(opnemen) extra vrije dagen bij · 152
(opnemen) vakantie bij · 150
bijzondere regeling m.b.t. onderwijs kind(eren) in geval van · 163
datum van · 143
definitie · 141
hoteltoelage bij · 156
medisch onderzoek werknemer/gezinsleden bij · 143
oriëntatiebezoek/overige voorbereiding vóór · 153
overtocht bij · 153
taalonderwijs bij · 161
tijdelijke huisvesting bij · 156
transferregeling · 148
verhuiskosten bij · 153
verplaatsingstoelage · 155
Overtocht
bij uitzending, over- en terugplaatsing · 153
Overtolligheid
anti cumulatie financiële vergoedingen Bijlage 15 en Transitievergoeding · 12
beëindiging arbeidsovereenkomst bij · 110
bemiddeling bij · 110
beslissing ter zake van · 12
bij niet voldoen aan bekwaamheidseisen functie en bij geen mogelijkheid tot herplaatsing · 35, 112
bij-, her- of omscholing in geval van · 111
definitie · 6
eenmalige uitkering (loon-gerelateerd) · 115
financiële overbrugging · 113, 114
laatstgenoten KLM-salaris bij bepaling hoogte financiële overbrugging · 113
pensioenaangelegenheden · 115
suppletie op uitkering/inkomen uit arbeid · 109, 114
terugplaatsing naar Nederland uitgezonden werknemers in geval van · 12
verhuizen bij aanvaarden andere werkkring a.g.v. · 112
voorwaarden financiële overbrugging bij · 113
Overuren
(extra) vervoerskosten bij · 62
definitie · 61
rusttijd · 61
vergoeding · 61, 137

vergoeding tijdens dienstreizen/stationering · 104
Overwerk · *Zie* ook overuren

P

Parkeerkaart Schiphol · 97
Participatieschaal · 50, 58, 80
Partiële leerplicht · 28
Passende functie
bij herplaatsing · 15
Pauzetijd · 66
Pensioen(en)
in geval van overtolligheid · 115
opnemen vakantie/vrije tijd bij pensionering · 28
overleg betreffende pensioenvoorzieningen · 35
premiebetaling bij non-activiteit langer dan één maand · 27
uitgangspunten pensioenregeling · 3
vrijwillige vervroegde pensionering · 15
Pensioenfonds
definitie · 7
lidmaatschap van · 35
premieafdracht aan · 35, 144
rechten en verplichtingen voor werknemer en KLM · 35
statuten/reglement · 35
Personeel van derden · 13
overleg met groepscommissie(s) · 13
Personeelsbeleid · 3
t.a.v. uitgezonden werknemers · 142
Personeelsbezetting · 88
Personeelsgegevens · 21
Persoonlijk rooster
bekendmaking van · 67
definitie · 64
veranderingen in · 68
Plaats van de werkzaamheden · 25
Ploegendienst (vergoedingsregeling) · 71
berekening vaste toeslag · 71
bij verrichten van andere werkzaamheden · 22
definities · 64
extra rust · 74
feestdagdienst/dienst op bijzondere avonden · 72
niet volgens rooster lopen van extra zaterdag- of zondagdienst (op verzoek van KLM) · 72
overbruggingstoeslag bij overgang naar ander rooster · 72
roosterwijzigingen · 67
verwerking extra rust in roosters · 74
werknemers in wisseldienst 10 jaar voor de AOW datum · 75
werknemers in wisseldienst 10 jaar voor de AOW datum en tijdelijke regeling voorafgaande aan pensioen · 75
Ploegentoeslag en arbeidsongeschiktheid · 90
Ploegentoeslag en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid · 91
Ploegentoeslag, aanvulling bij arbeidsongeschiktheid · 91
Preambule · 3
Proeftijd
bij aangaan dienstbetrekking · 14
Promotie
MSG-systeem · 136
OSG-systeem · 52
tijdens uitzending · 147
Publicatieborden
t.b.v. communicatie werknemersorganisatie - leden · 10

R

Reeks (definitie) · 64
Regeling Certifying Staff
algemene uitgangspunten · 119
Maatregelen · 119
Vergoeding · 120
Voorwaarden voor vergoeding · 119
Reglement pensioenfonds · 35
Reinigen van (uniform)kleding · 101
Reisfaciliteiten (in kader van uitzendingsregeling)
in geval van vakantie · 151
voor kind(eren)bij volgen onderwijs buiten de standplaats · 162
Reiskosten
vergoeding van reiskosten als studiefaciliteit · 128
Rendement geïnvesteerd kapitaal · 4
Reorganisatie bedrijf
herplaatsing bij · 15
Reservedienst
aantal in basisrooster · 66
definitie · 64
omzetting in benoemde diensten · 66
Risicovolle sporten
ziekte/ziektekosten tijdens verblijf buiten Nederland a.g.v. · 34
Rooster(s)
bijstellingen in · 67
dienstwijziging · 72
overbruggingstoeslag bij overgang naar ander rooster · 72
Roosterconvenant · 70
Roosterkenmerken
algemene · 65
m.b.t. het opstellen van roosters · 67
Roosterlengte (definitie) · 64
Roosterregeling
definities algemeen · 64
definities soorten diensten · 64
Roostervrije dag
compensatie/vergoeding voor arbeid op · 75
definitie · 58
i.v.m. activiteiten werknemersorganisatie · 9
samenloop met Goede Vrijdag/feestdag · 75
Rusttijd
bij dienstreizen/stationering in buitenland · 102
bij overwerk (betaling) · 61
definitie · 64
rusttijd/wettelijke pauzetijd voor diensten · 66
tussen 2 diensten · 26, 60

S

Salaris
bij uitzending · 146
Salaris (in Nederland)
bepaling van · 30
datum van bepaling · 30
definitie · 7
inhoudingen · 30
wijziging · 30
Salaris (tijdens uitzending)
beschikbaar salarisdeel) · 146
lokaal salarisdeel) · 146
Salaris (tijdens uitzending)
berekening · 146
Salaris (tijdens uitzending)
na terugplaatsing · 148
Salarisdag
MSG-systeem · 134
OSG-systeem · 51
Salarisgrenzen
MSG-systeem · 133
Salarissystemen
MSG-systeem · 132
OSG-systeem · 51
OSG-systeem · 51
overgang naar andere · 52
Salaristabellen
MSG-systeem · 133
Samenloop uitkeringen t.g.v. vliegongeval en molest · 32
Samenwerking met derde(n) · 9
Schade aan auto werknemer (in Nederland) · 20
Schade/letsel aan derden
melding van · 21
Schadevergoeding bij beschadiging/vermissing van bagage/goederen werknemer · 20
Schaduwsalaris
definitie · 141
Scheidsgerecht bij geschillen · 10
Scholing (om-, her- en bij-) · 4
in geval van overtolligheid · 111
Schoolregeling (in kader van uitzendingsregeling) · 158, *Zie* ook onderwijs
Schorsing · 41, *Zie* ook disciplinaire maatregelen
Schriftelijke berisping · 41, *Zie* ook disciplinaire maatregelen
Second Hub Pakket · 123
Sluiting (deel) bedrijf · 9
Sociale voorzieningen · 4
Spoedwerkzaamheden bij dienstreizen buiten Nederland · 104
Sporten (risicovolle) · 34, *Zie* ook risicovolle sporten
Staking · *Zie* ook arbeidsconflicten
Standplaats
definitie · 7
gezinsleden op · 143
ligging en wijziging · 25
vervoersvergoeding bij wijziging van · 97
Stationering
definitie · 7
overbruggingstoeslag bij terugkomst van · 73
voorwaarden · 25
Stationering buiten Nederland
(compensatie voor) arbeid op vrije dagen · 103
daggeld bij langere afwezigheid · 102
daggelden · 105
doorbetaling inkomen · 102
duur van · 104
extra vrije tijd · 102
hotelaccommodatie · 108
onregelmatigheidstoeslag · 102
opnemen vakantiedagen · 103
rusttijd · 102
vergoeding voor overwerk en arbeid op van de normale dagdienst afwijkende tijden · 104
voorwaarden · 25
Studieregeling
(intrekken) faciliteiten · 128
aanvragen · 128
informatieplicht werknemer · 128
terugvorderen vergoedingen · 128
uitbetaling · 128
vergoeding reiskosten · 128
voorwaarden · 127
Suppletie op uitkeringen/inkomen uit arbeid
bij arbeidsongeschiktheid · 90
bij overtolligheid · 109

T

Taalonderwijs bij overplaatsing/uitzending · 161
Tandheelkundige kosten tijdens verblijf buiten Nederland · 33
Targetsetting, Competencies & Performance (TCP)
beoordelingskwalificatie · 133
overgang naar andere functie · 133
targets · 133
Tarieven van ziektekosten bij verblijf buiten Nederland · 33
technische autorisatie- en expertise vergoeding · 122
Tegemoetkoming kosten categorie A onderwijs (uitzendingsregeling)
beperking basiskosten in geval van huisvesting kind(eren) in internaat · 161
declarabele additionele kosten in geval van huisvesting kind(eren) thuis/elders · 161
declarabele basiskosten · 160
hoogte van · 160
uitbetaling van · 162
vergoeding m.b.t./voorwaarden ter verkrijging van aanvullend onderwijs · 161
Tegemoetkoming kosten categorie B onderwijs (uitzendingsregeling)
(maximering) vergoeding onderwijs-/huisvestingskosten in geval van huisvesting kind(eren) thuis/elders · 162
gewaarmerkt bewijs van inschrijving · 162
hoogte van · 162
tweede studie · 162
vaste maandelijkse vergoeding · 162
voortijdige beëindiging studie · 162

Terugplaatsing naar Nederland · *Zie* ook verhuisgoederen/verhuiskosten, *Zie* ook verplaatsingstoelage
(opnemen) extra vrije dagen bij · 152
(opnemen) vakantie bij · 150
(vervaldatum) huurtoelage bij · 157
bij arbeidsongeschiktheid · 143
bij niet voldoen aan bekwaamheidseisen functie · 35
bij overtolligheid · 12
bijzondere regeling m.b.t. onderwijs kind(eren) in geval van · 163
datum van · 142
definitie · 141
einde uitzending a.g.v. · 142
gezinsleden in geval van overlijden werknemer · 157
opslag van inboedel na · 154
overtocht bij · 153
salaris na · 148
tijdelijke huisvesting na · 157
transferregeling in geval van · 148
verhuiskosten bij · 154
verplaatsingstoelage bij tijdelijke · 155
Tewerkstelling in Frankrijk · 6
basissalaris · 123
COL · 123
commuter assignment · 123
definitie · 7
eenmalige vergoeding bij commuter assignment · 124
eenmalige vergoeding bij wonen in Frankrijk · 125
gezinsleden op de standplaats · 125
huur appartment (wonen in Frankrijk) · 124
lokaal en buitenlands salarisdeel bij wonen in Frankrijk · 125
mobiliteitspremie · 123
Niet van toepassing zijnde artikelen/Bijlagen · 25
salaris · 123
tegemoetkoming in de onderwijskosten (wonen in Frankrijk) · 126
terugplaatsing · 123, 124
terugplaatsing bij arbeidsongeschiktheid · 124
tewerkstelling in Frankrijk · 123
toelage commuter assignment · 124
utilities · 125
vakantie en verlof · 126
variabel inkomen of eindejaarsuitkering · 123
vervoer op de standplaats · 124
vervoer op de standplaats bij wonen in Frankrijk · 125
Voorwaarden · 25
vormen · 123
vrijwillige verzekering AOW (wonen in Frankrijk) · 125
wonen in Frankrijk · 123
thuiswerkenfaciliteiten · 38
Thuiswerkvergoeding · 37
Tijdelijke huisvesting bij uitzending/over- en terugplaatsing
hoteltoelage bij · 156
huurtoelage bij tijdelijke huisvesting na terugplaatsing · 157
Tijdelijke Regeling Vervroegd Uittreden · 17
tijdelijke regeling vervroegde uittreding · 16
Toekenning extra vrije dagen
bij uitzending · 152
in Nederland · 28
voor oudere werknemers in wisseldienst · 85
Toepasselijk recht · 145
Toeslag
correctie op · 72
Toeslagtabel (ploegendienst) · 71
Tweede studie kind(eren) bij uitzending · 162

U

Uitbetaling van tegemoetkoming in onderwijskosten bij uitzending · 162
Uiterlijke gebreken
herplaatsing in geval van · 15
Uitspraak scheidsgerecht · 11
Uitvoeringsbepalingen m.b.t. extra vrije dagen · 86
Uitzending
(opnemen) extra vrije dagen bij · 152, *Zie* ook extra vrije dagen
(opnemen) vakantie bij · 150
aanspraken op pensioen bij · 144
aanvang, duur en einde van de · 142
definitie · 7
eindejaarsuitkering · 147
hoteltoelage bij · 156
huisvesting · 153
jubileumuitkering in geval van · 36
lidmaatschap club(s) bij · 166
lokatiepremie · 149
medisch onderzoek werknemer/gezinsleden bij · 143
mobiliteitspremie · 149
niet van toepassing zijnde artikelen/bijlagen · 25
opslag van inboedel bij · 154
oriëntatiebezoek/overige voorbereiding vóór · 153
overtocht bij · 153
regeling m.b.t. onderwijs kind(eren) bij · 158
reisfaciliteiten in het kader van · 151
salaris · 146
salarisaanpassing · 147
salarisberekening · 146
salarisdeel beschikbaar · 146
salarisdeel lokaal · 146
standplaats/overplaatsing · 162
terbeschikkingstelling bedrijfsauto · 164
tijdelijke huisvesting bij/vóór · 156
transferregeling · 148
uitzendpremie · 149
vaste toelage · 147
verhuiskosten bij · 153, *Zie* ook verhuisgoederen/verhuiskosten
verplaatsingstoelage bij · 155
voorwaarden · 25
vrije dagen in geval van · 152
werktijden · 143
ziektekosten bij · 165
ziektekostenverzekering bij · 165
Uitzendingsregeling
afwijken van/interpretatie · 142

Uitzendpremie
definitie · 149
Uniformkleding · 21
Uniformregeling
eigendomsrecht · 100
in geval van functiewijziging en einde arbeidsovereenkomst · 101
onderhoud uniformkleding · 101
verstrekking · 100
Uurloon (definitie) · 58
Uurloon-maximum (definitie) · 58

V

Vacatures
interne sollicitaties · 88
Mobiliteitsafspraken · 12
principes bij voorzien in · 88
procedure bij vervulling van · 88
uitbreiding deeltijdpercentage · 89
uitzendkrachten · 12
Vakantie en verlof · 80
aaneengesloten vakantie · 81, 151
aantal werkdagen · 138
aanvangsdatum · 27
arbeidsongeschiktheid · 81, 151
bepaling duur van · 27, 150
betaling vakantiedagen · 81
bij dienstjubileum · 82, 150
bij eerste oefening militaire dienst · 23
bij indiensttreding en einde arbeidsovereenkomst · 80
bij niet verrichten van werkzaamheden · 80, 150
bij uitzending, over-/terugplaatsing · 150
categorieën · 28
KLM verlof · 28, 75, 86, 87
medewerkersverlof · 28, 75
niet opgenomen vakantiedagen · 81
opnemen vakantie altijd vóór ingang pensioendatum · 28
opnemen vakantie vóór uitzending, over-/terugplaatsing · 150
opnemen vakantiedagen bij dienstreizen en stationering in het buitenland · 103
reisfaciliteiten in het kader van · 151
toekennen (deel) van · 27, 81, 151
vakantie in periode 30 april tot 1 oktober · 81
verjaring vakantiedagen · 81, 151
Vakantieschema · 81
Vakantieuitkering · 30
Vakbondsverlof · 9
Veiligheid
commissie van onderzoek · 39
onderzoek naar voorvallen betreffende · 39
Vergoedingen i.v.m. ploegendienst
algemeen · 71
bij verrichten van andere werkzaamheden · 22
extra rust · 74
toeslag · 71
vervangende vrije tijd · 75
Verhuisgoederen · 154
Verhuiskosten
bij overtolligheid · 112
bij uitzending, over-/terugplaatsing · 153
Vermenging van belangen · 24
Vermissing
in geval van vliegongeval/molest · 33
verband houdende met vermoeden van overlijden · 35
Vermissing goederen werknemer
aansprakelijkheid KLM · 20
melding van · 20
Vermoeden van overlijden in geval van vermissing · 33
Verplaatsing deel) bedrijf · 9
Verplaatsingstoelage
condities en hoogte van de uitkering · 155
Verplichtingen
samenhangende met de dienstbetrekking · 19
van de KLM als partij · 12
van partijen · 9
Verrichten werkzaamheden
Inzetten op andere locaties · 22
Mobiliteitsafspraken · 22
Verrichting werkzaamheden
andere dan tot de functie behorende · 22
bij arbeidsconflicten · 13
buiten de vastgestelde werktijden · 26
overleg met werknemersorganisaties · 9
plaats · 25
ploegentoeslag · 22
vermenging van belangen · 24
Verspreidingen bekendmakingen
werknemersorganisaties · 10
Vervoer naar en van het werk · 30, 97
parkeerkaart Schiphol · 97
vervoersvergoeding · 97
Vervoerskosten bij overwerk · 62
Vervoersvergoeding, kilometervergoeding · 97
Vervroegde pensionering · 15
einde dienstbetrekking a.g.v. · 15
ingangsdatum · 15
Verworven rechten · 43
Virtuele borg, gebruik KLM-zaken · 22
Virtuele borg, uniformregeling · 100
Vlieg- en molestrisico · 31
Vliegongeval
definitie · 31
garantie privé-verzekeringen · 32
samenloop met uitkering t.g.v. molest · 32
uitkeringen · 32
vermissing bij · 33
vervaldatum recht op uitkering · 33
Voorschriften en handboeken · 19
Voortgezette dienstbetrekking · 14
Voorvallen veiligheid
onderzoek naar · 39
Voorzieningen bij overlijden
rechthebbenden overlijdensuitkering · 34
vervoer stoffelijk overschot bij overlijden werknemer/gezinsleden tijdens diensttijd resp. verblijf in het buitenland · 35
Vorming jeugdige werknemers
leerplicht(wet) · 28
Vrije dagen · 28, 81, 152, *Zie* ook extra vrije dagen, roostervrije dagen en extra vrije dagen boven een bepaalde leeftijd
Vrije tijd bij pensionering

opnemen vrije tijd/vakantie altijd vóór pensioendatum · 28
Vrije weekenden in rooster · 67
Vrijwaring (civielrechtelijk) door KLM van werknemer tegen aanspraken van derden · 21
Vrijwillige vervroegde pensionering · 15, *Zie* ook vervroegde pensionering
Vrijwillige verzekering AOW voor kinderen in geval van uitzending · 144
Vroege dienst (definitie) · 65

W

Waarneming hogere functie · 118
Week (definitie) · 64
Werk- en rusttijden
afwijkende tijden · 26
overgang naar ploegendienst bij 55 jaar en ouder · 26
Werkingssfeer CAO
beperking werkingssfeer · 8
hardheid · 8
internering · 8
onvoorziene gevallen · 8
Werknemer
definitie · 7
rechtspositie in geval van uitzending · 145
Werknemersorganisatie · 3
buitengewoon verlof bij verrichten activiteiten voor · 9, 82
communicatie naar leden · 10
faciliteiten t.b.v. · 9
inhouding contributies/premies · 10
periodiek beraad met KLM · 140
Werktijd
deeltijd · 65, 74
definitie · 60
in een dienst · 65
inkorten/verlengen van diensten · 65
Werkzaamheden
andere dan KLM-werkzaamheden als nevenarbeid · 23
vakantie bij niet verrichten van · 80, 150
verrichting van · 22
Wet Arbeid en Zorg · 83
adoptie- en pleegzorgverlof · 83
calamiteitenverlof · 83
kortdurend zorgverlof · 83
kraamverlof · 83
langdurig zorgverlof · 83
zwangerschaps- en bevallingsverlof · 83
Wetsteksten behorende bij de CAO · 171
Wijziging CAO gedurende de looptijd · 43
Winstdelingsregeling · 36
Wisseling (definitie) · 64

Z

Ziekengeld · 90, *Zie* ook arbeidsongeschiktheid
Ziekte
controlevoorschriften bij · 24
overtreding controlevoorschriften bij · 24
Ziekte en ziektekosten bij tijdelijk verblijf buiten Nederland
daggeld · 34
kosten van tandheelkundige behandeling · 33
melding arbeidsongeschiktheid · 33
recht op hotelaccommodatie · 34
restitutie zelf voldane (ziekte)kosten · 34
risicovolle sporten · 34
voorwaarden voor vergoeding · 33
Ziektekosten i.g.v. uitzending
AWBZ · 165
geneeskundige behandeling buiten standplaats · 165
Ziektekostenverzekering
i.g.v. uitzending · 165