

Sociaal Plan Cabine

De onderhandelingsdelegaties van enerzijds KLM en anderzijds VNC en FNV Cabine (verder te noemen 'de cabinebonden'), komen het volgende Sociaal Plan overeen.

Looptijd en werkingssfeer

Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 oktober 2020 en loopt tot en met 31 december 2024. Dit Sociaal Plan maakt onderdeel uit van de cao voor KLM Cabinepersoneel.

Het Sociaal Plan is van toepassing op de werknemers vallend onder de cao voor KLM Cabinepersoneel, van wie als gevolg van een reorganisatie mogelijk de arbeidsplaats vervalst uiterlijk op 31 december 2024. Voor zover op de werknemer rechten en voorzieningen uit hoofde van dit Sociaal Plan met een langere werkingsduur dan de looptijd van dit Sociaal Plan al zijn ingegaan, blijven deze van toepassing, ook na het verstrijken van de looptijd.

***NB:** Flexwerkers zijn uitgesloten van de instrumenten in fase 1 met uitzondering van de punten 1 (VVR) en 3 (overstap naar andere sectoren).*

Opzet Sociaal Plan

Wanneer er gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan sprake is van een voorgenomen reorganisatie waarvoor bij de ondernemingsraad een adviestraject is doorlopen dat leidt tot een krimp van het KLM-cabinekorps, wordt per reorganisatie het volgende proces gevolgd:

- Fase 1: deze fase is gericht op het zoveel mogelijk beperken van overcapaciteit door de inzet van de hierna benoemde instrumenten. Deze instrumenten worden achtereenvolgens opengesteld en staan in volgorde van prioriteit. De werknemer kan gebruik maken van verschillende instrumenten indien er gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan sprake is van elkaar opvolgende reorganisaties. Gebruik maken van verschillende instrumenten binnen dezelfde reorganisatie is alleen mogelijk voor zover de instrumenten elkaar naar hun aard niet uitsluiten. Fase 1 start nadat het ondernemingsbesluit is genomen.
- Fase 2: deze fase start als het resultaat van de ingezette instrumenten in fase 1 onvoldoende blijkt en er na afloop van fase 1 nog steeds sprake is van overcapaciteit. Op basis van de resterende overcapaciteit wordt vastgesteld welke werknemers boventallig worden.
- Fase 3: deze fase is aan de orde indien er weer sprake is van vacatures in het cabinekorps.

In art. 4.3 van de cao wordt de term 'overtolligheid' gebruikt. Met de termen 'boventalligheid' en 'boventallig' in dit Sociaal Plan wordt aangesloten bij de juridische terminologie ter zake. Met deze termen wordt evenwel hetzelfde bedoeld als met 'overtolligheid' en 'overtollig'.

De werknemer die in fase 1 kiest voor één van de instrumenten - met uitzondering van de VVR - is niet gevrijwaard van boventalligheid bij KLM indien KLM onverhoopt alsnog moet overgaan tot fase 2. De werknemer die deelneemt aan een overstap-traject, maar op het moment dat fase 2 aanvangt, zijn/haar KLM-dienstverband nog niet heeft opgezegd, wordt op dat moment alsnog in de gelegenheid gesteld om zijn/haar keuze te maken en het dienstverband met KLM op te zeggen.

Definities en begrippen

Boventallige werknemer

De werknemer wiens functie of arbeidsplaats wegens bedrijfseconomische redenen en/of reorganisatie is komen te vervallen en waarbij boventaligheid niet is voorkomen door inzet van instrumenten uit fase 1 van dit Sociaal Plan.

Bruto maandsalaris

Onder het bruto maandsalaris wordt verstaan het bruto maandsalaris inclusief eventuele vaste persoonlijke toeslagen die onderdeel uitmaken van het salaris, waaronder suppleties/toeslagen en neventoeslag, vakantietoeslag, leeftijdstoelage, eindejaarsuitkering, gebaseerd op het overeengekomen vaste contractpercentage (er wordt geen rekening gehouden met tijdelijk meer of minderwerk) op 1 januari van het jaar waarin de werknemer boventalig is verklaard¹.

Datum in dienst (t.b.v. de beëindigingsvergoeding)

De datum in dienst is vastgelegd in cao-artikel 5.2 *aanvang dienstbetrekking*. Dit betreft de datum vermeld in de arbeidsovereenkomst, dan wel de datum uit een eerder dienstverband, indien in een individuele of collectieve afspraak is overeengekomen dat de diensttijd uit dat dienstverband wordt meegenomen.

Voor werknemers vallend onder het zogeheten Bosrandakkoord volgt uit bovenstaande dat (uitsluitend) voor de berekening van de beëindigingsvergoeding de datum in dienst bij Martinair zal worden gehanteerd conform artikel 7 van dat akkoord.

Artikel 7 Bosrandakkoord (Martinair)

Indien en voor zover de Medewerker op grond van bedrijfseconomische redenen geconfronteerd wordt met een gedwongen ontslag, zal uitsluitend bij het bepalen van de berekening van een eventueel in dat kader van toepassing zijnde ontslagvergoeding de datum in dienst bij Martinair worden gehanteerd. Martinair zorgt voor de financiële waarborg van deze regeling. Voor het overige zullen de bij Martinair opgebouwde dienstjaren geen invloed hebben op de KLM arbeidsvoorwaarden dan wel de te bepalen ontslagvolgorde in het geval van een bedrijfseconomisch ontslag.

Herstructurering 2020

De reorganisatie volgend uit de adviesaanvragen van september 2020 naar aanleiding van Covid-19 en de daaropvolgende overheidssteun, waarvoor KLM 1 oktober 2020 een herstructureringsplan heeft ingediend.

Ondernemingsbesluit

Het definitieve besluit van KLM ter zake de reorganisatie.

Peildatum

De datum van het ondernemingsbesluit.

Geschillencommissie

Er is een onafhankelijke geschillencommissie, die erop toeziet dat het Sociaal Plan correct wordt uitgevoerd en in individuele gevallen juist wordt toegepast.

Indien een werknemer een beslissing van KLM over de toepassing van dit Sociaal Plan ter toetsing wil voorleggen, moet hij/zij uiterlijk binnen 14 kalenderdagen na ontvangst van de beslissing gemotiveerd bezwaar aantekenen bij de geschillencommissie.

¹ Voor werknemers die gebruik maken van de deeltijd VVR in het kader van de Herstructurering 2020 geldt dat het bruto maandsalaris op 1 januari wordt gecorrigeerd naar het overeengekomen nieuwe contractpercentage.

a. Samenstelling

De geschillencommissie bestaat uit 5 leden, 2 leden namens KLM en 2 leden namens de cabinebonden (1 namens VNC en 1 namens FNV Cabine). Ook wordt voor ieder lid een plaatsvervanger benoemd. In overleg tussen KLM en de cabinebonden wordt een onafhankelijke externe voorzitter benoemd. De voorzitter heeft geen stemrecht, tenzij de stemmen binnen de commissie staken. Partijen wijzen een interne (ambtelijk) secretaris aan, die geen lid is van de geschillencommissie.

b. Taak en werkwijze

De geschillencommissie adviseert de Executive Vice President Inflight Services (EVP IFS) middels een bindend advies in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van het Sociaal Plan en stuurt een afschrift van het advies aan de Executive Vice President Human Resources (EVP HR). De commissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat KLM, dan wel de werknemer een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak. Indien een werknemer een geschil voorlegt, vraagt de commissie KLM om een inhoudelijke schriftelijke reactie. Indien KLM een geschil voorlegt, vraagt de commissie de werknemer om een schriftelijke reactie.

Deze reactie moet binnen tien werkdagen worden verstrekt. De commissie doet binnen 30 kalenderdagen na ontvangst van het verzoek een uitspraak. De uitspraak wordt schriftelijk aan KLM en werknemer toegezonden. De termijn kan alleen in uitzonderlijke situaties, met redenen omkleed, worden verlengd.

De commissie oordeelt op basis van de ingediende stukken en de geldende afspraken met cabinebonden en medezeggenschap binnen KLM, voor het overige bepaalt zij haar eigen werkwijze.

c. Uitspraak

Een uitspraak van de commissie geldt als een bindend advies aan de EVP IFS.

d. Geheimhouding

De geschillencommissie is verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die haar bij het uitoefenen van haar taak ter kennis komt.

e. Kosten

Eventuele kosten die de geschillencommissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak, komen voor rekening van KLM.

Hardheidsclausule

Indien toepassing van (een van de) instrumenten uit fase 1, dan wel bepalingen uit fase 2 of fase 3, voor de werknemer sociaal ongewenste gevolgen zou hebben, treden KLM en cabinebonden in overleg conform het proces ingevolge art. 2.3 van de cao (hardheid). De boventallig-verklaring en de volgorde in het kader van de terugkeergarantie zijn van deze clausule uitgesloten.

Partijen kunnen desgewenst het advies van de geschillencommissie inwinnen, in welk geval het advies geldt als zwaarwegend.

Fase 1 – beperken boventalligheid

Per reorganisatie worden onderstaande instrumenten (m.u.v. deeltijd VVR) opengesteld, tenzij partijen in overleg besluiten om dit om moverende reden(en) voor een of meer instrumenten niet te doen. In afwijking van het vorenstaande staat deeltijd VVR alleen

eenmalig open in het kader van de Herstructurering 2020. Partijen kunnen in overleg tevens besluiten om andere instrumenten open te stellen.

In gevolge artikel 4.3 van de cao zal KLM per reorganisatie overleg voeren met bonden over de functies, doelgroep(en), de tijdsduur van openstelling en (indien aan de orde) het aantal aanmeldingen dat kan worden gehonoreerd, met het oogmerk gezamenlijk tot besluiten te komen. Indien partijen niet binnen een redelijke termijn tot besluitvorming kunnen komen, besluit KLM tenzij hierna anders bepaald.

1. Vrijwillige Vertrekregeling (VVR)

- Op basis van de te verwachten boventaligheid zal een VVR worden opengesteld voor alle of specifieke functies.
- De tijdsduur van de openstelling zal tenminste 21 kalenderdagen bedragen.
- Toekenning geschiedt per functie op basis van de duur van het dienstverband, waarbij werknemers met het langste dienstverband als eerste in aanmerking komen.
- In geval de VVR voor alle functies is opengesteld, wordt afhankelijk van de belangstelling in onderstaande volgorde toegewezen:
 1. aan werknemers in de functie(s) waarin sprake is van overcapaciteit;
 2. aan werknemers in een hogere functie; met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn bepaalt KLM in dat geval de uitstroombdatum van de werknemer, waarbij rekening zal worden gehouden met de gevolgen die de uitstroom in de betreffende hogere functie heeft; de uitstroombdatum kan derhalve later liggen dan de datum die volgt uit de wettelijke opzegtermijn;
 3. aan werknemers in een lagere functie indien en voor zover een werknemer uit de hogere functie waarin sprake is van overcapaciteit expliciet instemt met een demotie op eigen verzoek.

KLM stelt in verband met de Herstructurering 2020 een VVR (naar analogie van de VVR 2020) korpsbreed open. Toewijzing zal plaatsvinden conform en onder de voorwaarden van de laatste bullet van bovenstaand punt.

2. Detachering binnen KLM-groep

Waar zich mogelijkheden voordoen zal worden ingezet op detachering binnen de KLM-groep voor zover passend en uitvoerbaar binnen de cao's van betrokken partijen (KLM en inlener). Hierbij is het navolgende van toepassing.

- Detachering zal in eerste instantie plaatsvinden op basis van vrijwilligheid.
- Als onvoldoende werknemers zich vrijwillig hebben gemeld, zal KLM werknemers aanwijzen die voor detachering in aanmerking komen. Dit gebeurt in omgekeerde volgorde van senioriteit: de werknemers met de minste senioriteit komen eerst in aanmerking.
- Als er sprake is van meerdere detacheringstrajecten gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan, kan een individuele werknemer die reeds gedetacheerd is (geweest) in het kader van dit Sociaal Plan niet worden aangewezen voor een volgende detachering. Wel kan een individuele werknemer vrijwillig kiezen voor een volgende detachering.
- Detachering vindt plaats met behoud van KLM-salaris en KLM-senioriteit, te weten alle KLM-arbeidsvoorwaarden uitgezonderd de WRR, reiskostenvergoeding en daggeldregeling.
- De detachering vindt plaats voor de duur van maximaal 1 jaar en kan als de mogelijkheid zich voordoet op verzoek van de werknemer worden verlengd,

tenzij de werknemer gedurende de periode van detachering boventallig is verklaard ingevolge fase 2.

- Gedurende de detachering wordt de werknemer tewerkgesteld in een bij de inlener geldend contractpercentage op basis van de bij de inlener geldende WRR, reiskostenvergoeding en daggeldregeling. Cabin Attendants ontvangen de eventueel van toepassing zijnde onregelmatigheidstoeslag. Indien de detachering ook voor kader wordt opengesteld en er bij de inlener sprake is van een onregelmatigheidstoeslag, worden in overleg nadere afspraken gemaakt voor werknemers in kaderfuncties van wie het eigen salarisniveau lager of gelijkwaardig is aan het salarisniveau, dat voor de betreffende functie bij de inlener geldt.
 - Indien passend en uitvoerbaar binnen de cao van de inlener kan de werknemer desgewenst tijdelijk in een lager percentage contracturen dan het eigen percentage tewerk worden gesteld. Het KLM-salaris wordt in dat geval naar het feitelijke tewerkstellingspercentage bij de inlener aangepast. Bij terugkeer naar KLM herleeft het tewerkstellingspercentage dat de werknemer had voor aanvang van de detachering.
 - Als een werknemer gedurende de detachering op basis van senioriteit aan de beurt is voor een selectietraject in het kader van promotie, wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om hieraan deel te nemen.
 - Als er concrete detacheringsmogelijkheden zijn, dan zullen KLM en cabinebonden in afwijking van hetgeen in de aanhef is bepaald in overleg nadere uitvoeringsafspraken maken die zijn toegespitst op de concrete detachering.
 - Indien gedurende een lopende detachering de werknemer onverhoopt bij KLM boventallig mocht raken, dan zal de boventalligheid op zijn vroegst ingaan aan het einde van de detacheringsperiode. Dit zal er niet toe leiden dat een andere werknemer, welke niet boventallig is, dat wel zou worden.
 - Indien een werknemer boventallig is verklaard en er na deze boventallig-verklaring binnen dezelfde reorganisatie een uitvraag voor een nieuwe detachering wordt gedaan, dan komt deze werknemer hiervoor niet in aanmerking.
 - De werknemer die ervoor kiest om binnen de detacheringsperiode in dienst te treden bij de inlener en op eigen verzoek het dienstverband met KLM opzegt, ontvangt van KLM de wettelijke transitievergoeding.
3. Overstap naar andere sectoren
- Waar mogelijk zullen trajecten worden geïnitieerd waarmee een definitieve overstap naar een baan in een andere sector kan worden gefaciliteerd.
 - Werknemers wordt de mogelijkheid geboden om - definitief - de overstap te maken naar een andere baan.
 - De werknemer die gebruik maakt van dit traject en de overstap naar een andere sector maakt en op eigen verzoek het dienstverband met KLM opzegt, ontvangt van KLM een vertrekvergoeding ter hoogte van 0,5 bruto maandsalaris per dienstjaar voor de eerste 10 dienstjaren en 1 bruto maandsalaris vanaf het 11^e dienstjaar met een maximum van 18 bruto maandsalarissen indien de overstap plaatsvindt voor fase 2.
4. Verruimen permanente deeltijdregeling voorafgaand aan pensioen
- De permanente deeltijdregeling voorafgaand aan pensioen zal tijdelijk worden verruimd.

- De werknemer die op de peildatum 50 jaar of ouder is, vanaf 10 jaar vóór de norm pensioendatum (= de eerste dag van de maand waarin de 60^{ste} verjaardag valt), kan gebruik maken van de Regeling "deeltijd voorafgaand aan pensioen" ingevolge artikel 5.3.(3)a van de cabine-cao, op voorwaarde dat hij/zij hieraan voorafgaand tenminste vanaf 1 januari 2020 in hetzelfde, dan wel een hoger vast contract percentage heeft gewerkt.
- Dit houdt in dat de werknemer de mogelijkheid krijgt om tot een door zijn/haar vooraf bepaalde datum (op of vóór zijn/haar 60ste verjaardag) minder te werken, waarbij de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van zijn/haar eerdere vaste contractpercentage.
- Na gebruikmaking van deze permanente regeling geldt de verplichting om aansluitend uit dienst te gaan, dan wel op de vooraf bepaalde datum met (vroeg)pensioen te gaan.
- Toekenning geschiedt per functie op basis van volgorde van senioriteit.
- De uitwerking en voorwaarden zoals neergelegd in het "Uitwerkingsdocument deeltijd voorafgaand aan het pensioen Cabine" d.d. 26 april 2018 zijn van overeenkomstige toepassing.
- Voor de werknemer die belangstelling voor deelname heeft aangegeven zal de deeltijd pas ingaan nadat is komen vast te staan dat de werknemer in fase 2 niet boventallig is verklaard.
- De volgende vaste varianten zijn mogelijk:

Huidig vast percentage	Percentage werken	Percentage loon	Percentage pensioenopbouw
100%	80%	80%	100%
100%	66⅔%	66⅔%	80%
100%	50%	50%	66⅔%
80%	66⅔%	66⅔%	80%
80%	50%	50%	66⅔%
66⅔%	50%	50%	66⅔%

Randvoorwaarde:

Deze regeling kan alleen worden aangeboden als deze passend is binnen de kaders van de betreffende wet- en regelgeving.

5. Deeltijd VVR (eenmalig in het kader van de Herstructurering 2020)

- Indien voorgaande instrumenten onvoldoende resultaat hebben opgeleverd en er nog steeds overcapaciteit resteert, wordt eenmalig in het kader van de Herstructurering 2020 en met het oog op de te verwachten boventalligheid een gedeeltelijke VVR (hierna: deeltijd VVR) openstellen.
- De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om het contractpercentage structureel te verlagen waarbij de werknemer een eenmalige vergoeding ontvangt. Dit geldt voor elk (regulier) contractpercentage hoger dan 50% en elke (reguliere) verlaging in de betreffende functie(s).
- De arbeidsovereenkomst tussen KLM en de werknemer wordt volledig beëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst. Tegelijk met ondertekening van de vaststellingsovereenkomst gaan KLM en de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aan voor het nieuwe contract-percentage (aansluitend, met behoud van functie, salaris (naar rato), anciënniteit, senioriteit en oorspronkelijke datum in dienst).
- In de vaststellingsovereenkomst wordt een vergoeding opgenomen. De hoogte van de vergoeding bedraagt een percentage van de VVR 2020, afhankelijk van de verlaging van het contract percentage:

- Van 100% naar 67%: vergoeding van 33% van de VVR 2020
- Van 100% naar 80%: vergoeding van 20% van de VVR 2020
- Van 100% naar 50%: vergoeding van 50% van de VVR 2020
- Van 80% naar 67%: vergoeding van 13% van de VVR 2020
- Van 80% naar 50%: vergoeding van 30% van de VVR 2020
- Van 67% naar 50%: vergoeding van 17% van de VVR 2020
- De werknemer kan voor het percentage dat structureel minder wordt gewerkt een WW-uitkering aanvragen, waarbij uiteraard aan de overige WW-eisen zal moeten worden voldaan (o.a. beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt). KLM kan niet garanderen dat een WW-uitkering ook daadwerkelijk wordt verstrekt en heeft daar ook geen invloed op.
- De tijdsduur van openstelling zal tenminste 21 kalenderdagen bedragen.
- Toekenning geschiedt op basis van de duur van het dienstverband, waarbij werknemers met het langste dienstverband als eerste in aanmerking komen.
- Gedurende een periode van 5 jaar vanaf de datum van ingang van de hernieuwde arbeidsovereenkomst kan de werknemer geen aanvraag indienen voor structurele verhoging van zijn/haar contractpercentage. Hiervan kan alleen worden afgeweken als naar het oordeel van KLM, uitbreiding van het contract percentage mogelijk en wenselijk is, en niet voordat KLM voldaan heeft aan de verplichtingen genoemd in fase 3 (terugkeergarantie).
- Indien er bij een uitvraag voor tijdelijk meerwerk sprake is van een over-inschrijving, worden werknemers die gebruik hebben gemaakt van deze deeltijd VVR gedurende de periode van 5 jaar als eerste afgewezen.
- Indien de werknemer op een later moment alsnog boventallig wordt, wordt de beëindigingsvergoeding in fase 2 gebaseerd op het maandsalaris gecorrigeerd voor het overeengekomen nieuwe contractpercentage.

NB: indien de werknemer na gebruikmaking van deeltijd VVR aanspraak maakt op een WW-uitkering, dan dient hij/zij zich ervan bewust te zijn dat dit consequenties heeft voor een eventuele verdergaande WW-aanspraak als hij/zij op een later moment alsnog onverhoopt volledig werkeloos wordt.

Fase 2 – opheffen boventalligheid

Fase 2 is van toepassing als ondanks de inzet van de instrumenten uit fase 1 op dat moment nog steeds sprake is van overcapaciteit en dus van boventalligheid.

1. Aanzegging boventalligheid

KLM stelt de betrokken werknemers zo spoedig mogelijk mondeling op de hoogte dat zij boventallig zijn. KLM bevestigt deze mededeling tegelijkertijd schriftelijk aan de werknemers. Daarbij geeft KLM aan welke procedure wordt gevolgd.

2. Interne herplaatsing

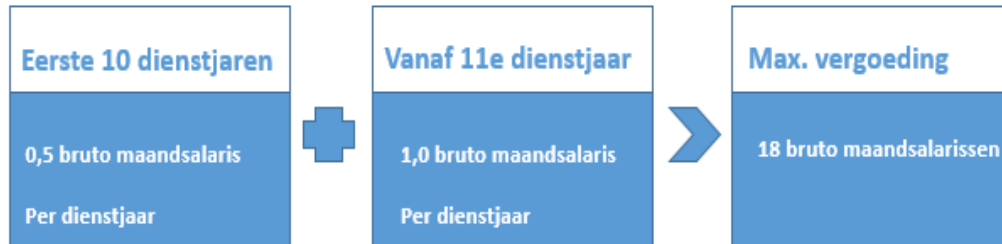
Boventallige werknemers hebben prioriteit ten opzichte van werknemers zonder voorrangstatus² bij het solliciteren op vacatures bij KLM.

3. Beëindigingsvergoeding

De werknemer ontvangt bij einde dienstverband een bruto vergoeding gebaseerd op het aantal dienstjaren. De vergoeding bedraagt 0,5 bruto maandsalaris per

² Re-integratie-kandidaten en werknemers die boventallig zijn hebben bij solliciteren ingevolge de wet voorrang boven andere werknemers.

dienstjaar voor de eerste 10 dienstjaren en 1 bruto maandsalaris per dienstjaar vanaf het 11e dienstjaar met een maximum van 18 bruto maandsalarissen. De vergoeding wordt in één keer uitgekeerd, tenzij de werknemer ervoor kiest om de vergoeding in termijnen te laten uitbetalen door een financiële instantie ingevolge punt 6.



In de beëindigingsvergoeding is de wettelijke transitievergoeding ex 7:6673 BW inbegrepen. De medewerker kan hierop derhalve niet nog afzonderlijk aanspraak maken.

4. Beëindiging met wederzijds goedvinden - keuzemogelijkheden

De boventallige werknemer ontvangt van KLM een beëindigingsvoorstel om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen.

De boventallige werknemer heeft vanaf het moment van aanzegging boventalligheid zoals bedoeld in punt 1, gedurende 2 weken de tijd om een keuze te maken tussen:

- bemiddeling van werk naar werk en beëindigingsvergoeding (4.1) met eventuele verlenging (4.1.1)
- verhoogde beëindigingsvergoeding en opleidingsbudget (4.2)

4.1 Bemiddeling Werk naar Werk

De werknemer zal desgewenst binnen maximaal twee weken nadat hij/zij boventallig is verklaard starten met de bemiddeling van werk naar werk. Het bemiddelingstraject omvat in- en externe bemiddeling inclusief (om)scholingsbudget passend bij het bemiddelingstraject en loopt via een extern outplacementbureau voor maximaal 6 maanden resp. maximaal 9 maanden voor de werknemer van 55 jaar of ouder (op datum aanzegging boventalligheid). Het (om)scholingsbudget is gebaseerd op maatwerk, toegesneden op de behoefte van de individuele werknemer en aansluitend bij zijn/haar capaciteiten en kwaliteiten met als doel om in alle redelijkheid zijn/haar kansen in het kader van het bemiddelingstraject te vergroten.

Het dienstverband eindigt na 6 maanden (waarvan de wettelijke opzegtermijn deel uitmaakt) na aanzegging boventalligheid. Het bemiddelingstraject schort het gedwongen ontslag niet op. Het bemiddelingstraject kan dus doorlopen na uitdiensttreding. De werknemer ontvangt bij einde dienstverband een beëindigingsvergoeding zoals bedoeld in punt 3.

Indien de werknemer kiest voor bemiddeling van werk naar werk, stelt KLM hem/haar vrij van werk met behoud van het salaris met ingang van de dag het bemiddelingstraject start.

KLM zal bij bemiddeling van werk naar werk voor het cabinepersoneel gebruik maken van de faciliteiten die KLM-breed zullen worden neergezet inclusief mogelijk specifieke trajecten in de zorg en/of het onderwijs.

4.1.1 Verlenging dienstverband door inzet beëindigingsvergoeding

De werknemer die kiest voor bemiddeling van werk naar werk zoals aangegeven in punt 4.1, kan ervoor kiezen om zijn/haar beëindigingsvergoeding geheel of gedeeltelijk in te zetten voor verlenging van zijn/haar dienstverband met dien verstande, dat voor elke maand verlenging de beëindigingsvergoeding met 2 maanden wordt verminderd. Indien de werknemer kiest voor gedeeltelijke aanwending van de vergoeding, wordt bij beëindiging van het dienstverband het resterende deel van de beëindigingsvergoeding uitgekeerd.

Indien de werknemer kiest voor een maximale verlenging van het dienstverband en derhalve de volledige beëindigingsvergoeding hiervoor aanwendt, heeft hij/zij bij beëindiging van het dienstverband geen recht op enige vergoeding noch op de wettelijke transitievergoeding. Deze afspraken worden vooraf tussen partijen vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.

Wanneer de werknemer de beëindigingsvergoeding geheel of gedeeltelijk aanwendt voor de verlenging van het dienstverband, dan wordt het bemiddelingstraject verlengd tot de datum waarop het dienstverband alsnog eindigt.

Als de werknemer tijdens het verlengde bemiddelingstraject uit dienst treedt, worden de resterende maanden van de verlenging weer teruggerekend naar de beëindigingsvergoeding waarbij 1 maand dienstverband een waarde heeft van 2 maandsalarissen.

4.2 Verhoogde beëindigingsvergoeding en opleidingsbudget

Indien de werknemer ervoor kiest om af te zien van het van werk naar werk bemiddelingstraject, wordt het dienstverband beëindigd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn en wordt de beëindigingsvergoeding zoals genoemd in punt 3 verhoogd met 1 bruto maandsalaris. Wil de werknemer van deze verhoogde vergoeding gebruik maken, dan geldt als voorwaarde dat het van werk naar werk bemiddelingstraject nog niet is gestart op het moment waarop de vaststellingsovereenkomst wordt overeengekomen.

Daarnaast ontvangt de werknemer die kiest voor de verhoogde beëindigingsvergoeding een opleidingsbudget van €2.000 bruto.

Deze keuze dient de werknemer voor vaststelling van de vaststellingsovereenkomst kenbaar te maken.

5. Beëindiging via ontslag

Indien de boventallige werknemer het beëindigingsvoorstel bedoeld in punt 4 niet binnen twee weken accepteert, start KLM een ontslagprocedure. Zodra toestemming voor ontslag is verleend, zegt KLM de arbeidsovereenkomst op met inachtneming van de geldende opzegtermijn, verminderd met de proceduretijd (mits ten minste 1 maand resteert), met dien verstande dat het dienstverband niet eerder eindigt dan 6 maanden na aanzegging boventalligheid.

De werknemer ontvangt bij einde dienstverband een beëindigingsvergoeding zoals bedoeld in punt 3. Kosten die voortvloeien uit het later beëindigen van het dienstverband dan 6 maanden na aanzegging boventalligheid, worden in mindering gebracht op de beëindigingsvergoeding met dien verstande dat minimaal een bedrag ter hoogte van de transitievergoeding wordt uitgekeerd.

6. Financieel advies

De boventallige werknemer kan desgewenst bij een door KLM aan te wijzen bureau financieel advies inwinnen over de aanwending van de

beëindigingsvergoeding, dan wel de mogelijkheid om deze eventueel bij een financiële instantie onder te brengen en door deze instantie gespreid uit te laten betalen. De kosten van een dergelijk advies worden door KLM eenmalig vergoed.

7. Plaatsmakersregeling

De niet-boventallige werknemer die binnen twee weken na de aanzegging van boventalligheid zoals bedoeld in punt 1 aangeeft het dienstverband met KLM vrijwillig te willen beëindigen (de remplaçant) en op wiens functie een boventallige werknemer kan worden geplaatst, komt eveneens in aanmerking voor de faciliteiten uit fase 2 en de beëindigingsvergoeding zoals genoemd in punt 3. Uitgangspunt hierbij is dat er sprake is van dezelfde functie.

De datum van boventalligheid van de remplaçant is de datum waarop de werknemer boventallig is verklaard van wie hij/zij de plaats inneemt. De hoogte van de vergoeding is gelijk aan het bedrag waar de remplaçant zelf recht op zou hebben gehad, indien hij/zij wel boventallig zou zijn verklaard en in aanmerking voor de beëindigingsvergoeding zou komen.

Het is mogelijk om gebruik te maken van de remplaçantenregeling bij verschillende functie(s) onder de voorwaarde dat dit leidt tot plaatsing van de boventallige werknemer in een functie met een lagere functiegroep tegen het inleveren van de hogere functie en de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden (demotie op eigen verzoek op basis van oorspronkelijk loongebouw).

KLM biedt de functie van de remplaçant als eerste aan aan de werknemers die in dezelfde functie werkzaam zijn, waarbij de werknemer die het laatst voor ontslag in aanmerking zou komen, als eerste in aanmerking komt.

Fase 3 – vacatures

Terugkeergarantie

Indien er vacatures bij het cabinepersoneel ontstaan, dan kan de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst ingevolge de cabine-cao wegens boventalligheid is beëindigd gedurende vijf jaar na uitdiensttreding aanspraak maken op terugkeer in de functie die hij/zij ten tijde van de uitdiensttreding laatstelijk heeft vervuld met behoud van senioriteit en arbeidsvoorwaarden (inclusief contractpercentage), met dien verstande dat eventuele tussentijdse wijzigingen in de cao in acht worden genomen. Deze garantie vervalt wanneer een werknemer de AOW-leeftijd bereikt.

Indien de werknemer voor uitdiensttreding een leidinggevende functie bekleedde (Assistent Purser, Purser of Senior Purser) en KLM wijziging brengt in de functie-inhoud, in de tewerkstelling van deze functies op vluchten, en/of de functies zelf en/of het functiegebouw wijzigt, zal de werknemer in aanmerking komen voor de leidinggevende functie(s) die alsdan binnen KLM bestaan. KLM stelt de werknemer indien gewenst alsdan in de gelegenheid om met aanvullende scholing deze functie te gaan vervullen.

Deze terugkeer vindt gedurende dit Sociaal Plan plaats in de prioriteitsvolgorde zoals neergelegd in de bijlage. Deze prioriteitsvolgorde geldt onder het voorbehoud zoals genoemd in de bijlage en zal ter instemming worden voorgelegd aan de interne medezeggenschap. Indien de interne medezeggenschap hier niet mee instemt zullen partijen in overleg treden over de gevolgen hiervan.

KLM zal via social media een platform inrichten voor de betrokken werknemers zodat zij de ontwikkelingen en mogelijke vacatures als gevolg van productiegroei bij KLM kunnen

blijven volgen en indien zij dit wensen tijdig actie kunnen ondernemen. De cabinebonden zullen bij de inrichting van het platform betrokken worden. KLM zal het proces van terugkeer, waaronder de reageertermijn, in overleg met de cabinebonden vormgeven.

In geval er meer personen wensen terug te keren dan er vacatures zijn in een bepaalde functie, heeft de oud-werknemer met datum aanzegging boventalligheid zoals bedoeld in punt 1 van fase 2 die eerder ligt voorrang boven de oud-werknemer met een datum aanzegging boventalligheid die later ligt. Voor werknemers die gedurende de datum aanzegging boventalligheid gedetacheerd waren, geldt de datum aanzegging boventalligheid die zij zouden hebben als ze niet gedetacheerd waren geweest (de fictieve aanzegging boventalligheid). In geval van gelijke datum (fictieve) aanzegging boventalligheid gaat vervolgens de oud-werknemer met de hoogste senioriteit in de functie ten tijde van (fictieve) aanzegging boventalligheid voor.

Voor de bepaling van de diensttijd is artikel 5.2(2)b.2 cao voor KLM-cabinepersoneel bij herindiensttreding van toepassing. Indien gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan eenzelfde werknemer onverhoopt opnieuw boventallig mocht raken, dan ontvangt de werknemer bij uitdiensttreding een beëindigingsvergoeding gebaseerd op de periode gelegen tussen de laatste feitelijke datum in dienst en de datum van de laatste uitdiensttreding.

De terugkeergarantie is onder voorbehoud van een positieve uitkomst van het antecedenten- en veiligheidsonderzoek en in geval van terugkeer na 6 maanden eveneens een positief herindiensttredingsgesprek.

Het herindiensttredingsgesprek is bedoeld als hernieuwde kennismaking en marginale toets op geschiktheid waarbij herindiensttreding het uitgangspunt is.

NB: deze afspraken hebben gevolgen voor de uitvoerings-afspraken gemaakt in het kader van de corona-crisis t.a.v. jaarcontractanten van wie het contract in 2020 niet is verlengd (AMS/HB.20.034). De terugkeergarantie zoals verwoord in de uitvoeringsafspraken wordt voor deze ex-jaarcontractanten verlengd van 2 naar 5 jaar.

NB: Flexwerkers kunnen niet terugkeren als flexwerker, maar alleen als reguliere Cabin Attendant (eenbander).

Aldus overeengekomen op 2020

FNV Cabine

KONINKLIJKE LUCHTVAARTMAATSCHAPPIJ

B. Nelen
Bestuurder FNV Cabine

A.W. Slagt
EVP HR & Industrial relations

VNC Vereniging Nederlands Cabinepersoneel

C. van Elswijk



Koninklijke Luchtvaart Maatschappij

Bestuurder VNC/Voorzitter KLM-sectiebestuur

Bijlage bij Sociaal Plan

Bij vacatures binnen 26 weken na ontslag, geldt dat werknemers terug in dienst worden genomen. Bij vacatures die ontstaan na deze periode geldt per functie de volgorde:

Senior Purser:

1. Terugkeer Senior Purser met terugkeergarantie in eigen functie
2. Toekennen structureel meerwerk Senior Pursers (deeltijd VVR eerste 5 jaar uitgezonderd)
3. Doorstroom van Purser naar Senior Purser

Purser:

1. Terugkeer Purser met terugkeergarantie in eigen functie
2. Toekennen structureel meerwerk Pursers (deeltijd VVR eerste 5 jaar uitgezonderd)
3. Terugkeer Senior Purser tegen het inleveren van de hogere functie en de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden (demotie op eigen verzoek)
4. Doorstroom van Cabin Attendant naar Purser

Cabin Attendant:

1. Re-integratie kandidaten en (dreigend) boventalligen KLM
2. Terugkeer Cabin Attendant met terugkeergarantie in eigen functie
3. Toekennen structureel meerwerk Cabin Attendants (deeltijd VVR eerste 5 jaar uitgezonderd)
4. Terugkeer Purser als Cabin Attendant tegen het inleveren van de hogere functie en de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden (demotie op eigen verzoek)
5. Doorstroom KLC
6. Open sourcing KLM
7. Re-integratie kandidaten en (dreigend) boventalligen KLM-dochters
8. Seizoen-CA's of CA's waarvan het jaarcontract op grond van bedrijfseconomische redenen niet is verlengd
9. Open sourcing KLM-dochters
10. Aannee vanuit KLM-wachtlIJst
11. Externe arbeidsmarkt

Voorbehoud

Ten aanzien van de instroomvolgorde voor de functie van Cabin Attendant geldt dat partijen de wederzijdse juristen in onderling overleg laten toetsen of en in hoeverre ook re-integratie kandidaten en boventallige werknemers bij dochters ingevolge de van toepassing zijnde wetgeving de voorrangstatus dient te worden toegekend. Indien dat het geval zal blijken te zijn, wordt de instroomvolgorde overeenkomstig aangepast.