

KLM cityhopper

*Collectieve
Arbeidsovereenkomst*

voor

*cabinepersoneel in algemene dienst
bij KLM Cityhopper B.V.*

*Geldig van 1 april 2007 tot en met
31 maart 2009*

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

INHOUDSOPGAVE

CAO	Pagina
HOOFDSTUK I - WERKINGSSFEER.....	3
HOOFDSTUK II - VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN	4
HOOFDSTUK III - VERPLICHTINGEN VAN KLC ALS PARTIJ	5
HOOFDSTUK IV - DE DIENSTBETREKKING.....	6
HOOFDSTUK V - VERPLICHTINGEN SAMENHANGENDE MET DIENSTBETREKKING	8
HOOFDSTUK VI - AARD EN TIJD VAN DE WERKZAAMHEDEN	14
HOOFDSTUK VII - VAKANTIE EN ANDERE VRIJE TIJD	16
HOOFDSTUK VIII - FINANCIËLE REGELINGEN	19
HOOFDSTUK IX - VERBLIJF BUITEN DE STANDPLAATS.....	25
HOOFDSTUK X - BIJSTAND EN BEROEP	26
HOOFDSTUK XI - SLOTBEPALINGEN	27
AANVULLENDE PROTOCOL AFSPRAKEN 2007-2008	28
BIJLAGE 1	30
MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST	30
BIJLAGE 2	31
SALARISBEPALINGEN	31
BIJLAGE 3	32
VERBLIJF BUITEN DE STANDPLAATS.....	32
ALS GEVOLG VAN EEN DIENSTOPDRACHT	33
BIJLAGE 4	36
UNIFORMREGELING	36
BIJLAGE 5	38
VERVOERSREGELING	38
BIJLAGE 6	41
BETALING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	41
BIJLAGE 7	44
STUDIËREGELING	44
BIJLAGE 8	45
BUITENGEWOON VERLOF	45
BIJLAGE 9	47
WERK- EN RUSTTIJDENREGELING	47
WETTEKSTEN behorende bij de CAO.....	55
CONTROLEVOORSCHRIFTEN BIJ ZIEKTE	57
REGELING SANCTIEBELEID OVERTREDING CONTROLEVOORSCHRIFTEN.....	61

-
1. KLM Cityhopper B.V., gevestigd te Haarlemmermeer,
verder aangeduid als "KLC",

en
 2. a. De Vakbond van Nederlands Cabinepersoneel V.N.C., gevestigd te Hoofddorp,
verder aangeduid als "VNC",
b. De Unie van Nederlands Cabinepersoneel, onderdeel van De Unie, vakbond voor industrie en
dienstverlening, gevestigd te Culemborg, verder aangeduid als 'UNC'

overwegende dat zij het juist achten de arbeidsvoorwaarden van KLC-Cabinepersoneel in Algemene Dienst in onderling overleg te regelen en het resultaat van dit overleg in een Collectieve Arbeidsovereenkomst vast te leggen,

verklaren de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan:

HOOFDSTUK I - WERKINGSSFEER

Art. 1.1 - Algemeen

- (1) De Bijlagen van de CAO zijn deel van de CAO.
- (2) De CAO geldt voor KLC-Cabinepersoneel in Algemene Dienst, met uitzondering van degenen die voor één of enkele dagen in dienst treden.

Art. 1.2 - Beperkte werkingssfeer

- (1) KLC, VNC en de UNC kunnen, nadat hierover in overleg overeenstemming is bereikt, afwijken van de CAO.
- (2) Voor seizoenstewards/-stewardessen zijn de art. 7.3, 8.7 en 8.8 niet van toepassing.

Art. 1.3 - Onvoorziene gevallen

Indien toepassing van de CAO op een individuele werknemer tot ongewenste gevolgen zou leiden door in de CAO niet voorziene omstandigheden, kunnen KLC, VNC en de UNC afwijken van de CAO, nadat daaromtrent in overleg overeenstemming is bereikt.

HOOFDSTUK II - VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN

Art. 2.1 - Overleg

KLC, VNC en de UNC verbinden zich met elkaar in overleg te treden over hun gemeenschappelijke belangen en die der werknemers, wanneer één der partijen dit gewenst acht.

Art. 2.2 - Non-discriminatie

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

Art. 2.3 - Geschillen

KLC, VNC en de UNC 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, dit verschil van mening beperkt te houden tot KLC; voorts verbinden zij zich te trachten in overleg tot overeenstemming te komen en, indien dit niet binnen redelijke termijn tot resultaat leidt, de aangelegenheid te onderwerpen aan een bindend advies van een of meer door KLC, VNC en de UNC aan te zoeken "wijze mannen".

Art. 2.4 - Vakbondsfaciliteiten

De VNC en UNC zullen ieder 78 vakbonds dagen (VD) per boekjaar ter beschikking krijgen ten behoeve van vakbondswerkzaamheden door hun leden.. Deze dagen zijn exclusief de dagen benodigd voor bijzonder en CAO overleg. Per 1 april 2008 zal de vakbondsvergoeding worden verhoogd naar €10,- per lid en €3,50 per lid met een flex contract.

HOOFDSTUK III - VERPLICHTINGEN VAN KLC ALS PARTIJ

Art. 3.1 - Uitreiking CAO

KLC verplicht zich de CAO te publiceren op haar intranet site. Op verzoek van een individuele medewerker zal een papieren CAO worden uitgereikt.

Art. 3.2 - Verrichting werkzaamheden bij arbeidsconflicten

- (1) a. KLC zal de werknemer geen z.g. besmet werk opdragen, d.w.z. geen werkzaamheden doen overnemen die niet meer worden verricht of stagneren ten gevolge van een arbeidsconflict bij KLC of een andere werkgever, dan nadat hierover in overleg met de VNC en de UNC overeenstemming is bereikt.
 - b. Indien echter deze werkzaamheden door de werknemers van de andere werkgever ten behoeve van KLC werden verricht, is de werknemer gehouden deze werkzaamheden, mits buiten het bedrijf van bedoelde andere werkgever, te verrichten.
- (2) KLC zal de werknemer geen extra of afwijkende werkzaamheden doen verrichten, die arbeidsconflicten bij andere luchtvaartmaatschappijen kunnen beïnvloeden, dan nadat hierover in overleg met de VNC en de UNC overeenstemming is bereikt.

Art. 3.3 - Interchange

KLC zal de VNC en de UNC op de hoogte stellen van z.g. interchange, indien daarbij werknemers zijn betrokken, en desgewenst hierover overleg voeren met de VNC en de UNC.

Art. 3.4 - Standplaats

Van eventuele wijzigingen van standplaats zullen de consequenties door KLC, VNC en de UNC in overleg worden geregeld.

Art. 3.5 - Geneeskundig onderzoek bij indiensttreding

KLC zal niet overgaan tot het in dienst nemen van werknemers dan nadat zij daartoe medisch geschikt zijn bevonden.

HOOFDSTUK IV - DE DIENSTBETREKKING

Art. 4.0 – Definities

- (1) De werknemer
Allen in dienst van KLC als Cabin Attendant 1, Cabin Attendant 2 en Inflight Supervisor, deel uitmakende van het cabinepersoneel, met uitzondering van het cabinepersoneel zoals bij art. 4.0.(2) en 4.0.(3) omschreven.
- (2) Flexwerker Cabinepersoneel
Allen in dienst van KLC op basis van een arbeidsovereenkomst waarop de Regeling Arbeidsvoorwaarden Flexwerkers KLC van toepassing is

Art. 4.1 - De individuele arbeidsovereenkomst

Bij indiensttreding, alsmede bij het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt de dienstbetrekking tussen KLC en de werknemer vastgelegd in een individuele arbeidsovereenkomst volgens het model in Bijlage 1.

Art. 4.2 - Duur van de dienstbetrekking

1. De dienstbetrekking tussen KLC en de werknemer wordt - met inachtneming van een proeftijd van 2 maanden - aangegaan voor 5 jaar. In afwijking hiervan wordt met seizoenstewards/-stewardessen een dienstbetrekking aangegaan voor een periode van ten minste 2 en ten hoogste 7 maanden, eveneens met inachtneming van een proeftijd van 2 maanden.
2. Aansluitend aan de individuele arbeidsovereenkomst van 5 jaar kan, onder voorwaarde dat de werknemer de functie van IFS bekleedt, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan worden. Deze arbeidsovereenkomst valt onder de CAO voor cabinepersoneel in algemene dienst.
3. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd. De dienstbetrekking, alsmede een voortgezette dienstbetrekking eindigen door het verstrijken van de termijn, waarvoor de betreffende arbeidsovereenkomst werd aangegaan, zonder dat daartoe voorafgaande opzegging is vereist.
4. KLC verbindt zich de dienstbetrekking met de medewerker zoals bedoeld in artikel 4.2.2, die als zodanig in dienst blijft tot de 1e van de maand waarin zijn 56e verjaardag valt, aansluitend voort te zetten tot de 1e van de maand waarin zijn 60e verjaardag valt indien de werknemer ten minste 4 maanden voor eerst bedoelde datum schriftelijk de wens daartoe te kennen geeft; deze kennisgeving kan niet worden herroepen.

“KLC zal die medewerkers die als gevolg van de eventueel vertraagde doorstroom naar KLM uit hun 5 jaar contract lopen, een contract voor onbepaalde tijd (met behoud van senioriteit en doorstroom mogelijkheid) aanbieden tenzij:

- *Bedrijfseconomische redenen KLC noodzaken hiervan af te zien*
- *Betrokkene niet geschikt wordt geacht voor de functie van CA bij KLC/KLM op basis van individueel functioneren en/of medische geschiktheid.*

KLC verplicht zich uiterlijk drie maanden voor de afloop van het 5 jaars contract, betrokkene te informeren over het besluit omtrent een contract voor onbepaalde tijd”

Art. 4.3 – Verminderde productie

- (1) De werknemer kan een verminderde productie van 70% of 50 % gaan leveren, mits hij als zodanig ten minste 1 volledig dienstjaar bij KLC in actieve dienst heeft doorgebracht. Met inachtneming van artikel 6.2.2. betekent dit een tewerkstelling van 56 respectievelijk 40 werkuren per 2 weken.

Voor de bepaling van het aantal volledige dienstjaren in actieve dienst worden niet meegerekend:

- . perioden van non-activiteit langer dan 1 maand*
- . volledige arbeidsongeschiktheid langer dan 1 jaar*

Het totaal aantal werknemers met een productiefactor van 70 % zal maximaal 15 % bedragen van het totaal aantal werknemers in voltijd. Het totaal aantal werknemers met een productiefactor van 50 % zal maximaal 10 % bedragen van het totaal aantal werknemers in voltijd.

- (3) Voor beide productiefactoren geldt:
- Vanaf acht maanden na aanvang van de dienstbetrekking kan een verzoek tot wijziging van de productiefactor op elk moment worden ingediend.
 - Het al dan niet honoreren van het verzoek zal per de eerste van elk kwartaal worden bepaald.
 - Honorering zal geschieden op basis van anciënniteit, zolang het desbetreffende quotum niet is bereikt.
 - De feitelijke effectuering van deeltijd vindt uiterlijk 6 maanden na honorering van de aanvraag plaats.

HOOFDSTUK V - VERPLICHTINGEN SAMENHANGENDE MET DIENSTBETREKKING

Art. 5.1 - 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 KLC behartigen en bevorderen. Voorts zal de werknemer zich zodanig gedragen, dat de goede naam van KLC en haar personeel niet wordt geschaad en dat vermenging van KLC- en privé-belangen wordt vermeden.
- (2) De werknemer dient zich te onthouden van gedrag gebaseerd op ras, nationaliteit, geslacht, seksuele omgang, seksuele geaardheid, godsdienst of levensovertuiging, dat door zijn aard afbreuk doet aan de waardigheid van de mens in de werkomgeving en dat door degene(n), die dit gedrag direct ondervindt(en), uitdrukkelijk als ongewenst of krenkend is bestempeld.

Art. 5.2 - Handboeken en voorschriften

De werknemer is gehouden zich op de hoogte te stellen en te houden van de aan hem verstrekte handboeken en voorschriften gegeven instructies, voor zover deze voor hem van belang zijn, en deze instructies op te volgen.

Art. 5.3 - Geheimhouding

- (1) De werknemer is verplicht tot geheimhouding van al hetgeen waarvan hij in verband met zijn dienstbetrekking bij KLC kennis heeft gekregen, voor zover hij redelijkerwijze kan veronderstellen dat kennisneming daarvan door derden het belang van KLC en/of haar werknemers kan schaden.
- (2) Deze verplichting blijft van kracht na het einde van de dienstbetrekking.
- (3) De verplichting tot geheimhouding geldt niet voor mededelingen betreffende zijn dienstbetrekking aan de VNC en de UNC 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. 5.4 - Alcohol en Drugs

- (1) Het is de werknemers verboden gedurende de periode dat hij werkzaamheden dient te verrichten (in geval van vluchttopdrachten: tussen aan- en afmelding, als werkend bemanningslid), gedurende een reservedienst en wanneer hij het door de KLC voorgeschreven uniform in publieke of voor publiek toegankelijke ruimtes draagt, alcohol en/of drugs, in welke vorm dan ook te gebruiken dan wel onder invloed te verkeren van alcohol of drugs (v.w.b. deze laatste alléén bij wet verboden middelen), dan wel drugs bij zich te dragen.
- (2) Het is de werknemers verboden alcohol te gebruiken binnen 10 uur vóór de aanvang van een vlucht waarvoor hij als werkend bemanningslid is ingedeeld, dan wel binnen 10 uur vóór de aanvang van een reservedienst.

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

Art. 5.5 - Aansprakelijkheid

(1) Van KLC voor zaken van werknemer

- a. KLC is niet aansprakelijk voor beschadiging of vermissing van zaken, welke het eigendom zijn van de werknemer, bij hem in gebruik zijn of onder hem berusten, e.e.a. behoudens punt 1b.
- b. Behoudens t.a.v. schade aan een de werknemer toebehorend of bij hem in gebruik zijnd voertuig, zal aan de werknemer een schadevergoeding worden toegekend, indien hij aantoont dat beschadiging of vermissing van zaken als bedoeld in punt 1a het gevolg is van de dienstuitvoering en de beschadigde of vermiste zaken zijn, waarvan het redelijk geacht wordt dat de werknemer deze bij zich heeft, e.e.a. onder voorwaarde dat de werknemer:
1. het redelijkerwijs mogelijke heeft gedaan om beschadiging of vermissing te voorkomen;
 2. de beschadiging of vermissing heeft gemeld op de voorgeschreven wijze;
 3. eventuele aanspraken op vergoeding jegens derden aan KLC 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 KLC 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 KLC en gedurende welke geen dienst wordt verricht, geacht te behoren tot de dienstuitvoering.

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

- 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 KLC over.

Vermiste zaken die worden teruggevonden nadat schadevergoeding is uitbetaald, zullen door KLC desgewenst aan de werknemer in eigendom worden overgedragen na

terugbetaling van de schadevergoeding, e.e.a. voor zover KLC die zaken nog in eigendom heeft.

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

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

(2) Van werknemer tegenover KLC

De werknemer is niet aansprakelijk voor schade aan respectievelijk vermissing van hem door KLC 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 KLC jegens derden is de werknemer gehouden KLC onverwijld volledig in te lichten omtrent schade en/of letsel die bij de uitoefening van de dienstbetrekking is ontstaan en ook overigens alle ter zake gevraagde medewerking te verlenen.

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

Art. 5.6 - Personeelsgegevens

- (1) De werknemer is verplicht KLC onverwijld mededeling te doen van wijzigingen in zijn burgerlijke staat, beëindiging van een door KLC erkend samenlevingsverband, het niet meer voldoen aan de voorwaarden gesteld aan erkenning van een kind, gezinssamenstelling, (nood)adres en telefoonnummer.

Zie voor de definitie van kind bijlage 8, punt 1.

- (2) KLC zal zich, behoudens toestemming van de werknemer of een wettelijke verplichting, onthouden van het verstrekken aan derden van persoonlijke gegevens betreffende de werknemer.

Art. 5.7 - Legitimatie

De werknemer is gehouden op luchthavens alsmede op terreinen, in gebouwen en in voertuigen, in gebruik bij KLC, de hem uitgereikte legitimatiekaart, welke eigendom is van KLC, 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 KLC dit voor bepaalde terreinen en gebouwen voorschrijft.

Bij vermissing dient de werknemer zich van een nieuwe legitimatiekaart te voorzien, welke in afwijking van art. 5.5.1 verkrijgbaar is tegen betaling van € 22,69.

Art. 5.8 - Onderzoek kleding en bagage

De werknemer is gehouden zich op luchthavens, op terreinen en in gebouwen in gebruik bij KLC te onderwerpen aan een onderzoek van zijn kleding, bagage en/ of voertuig, indien dit ter voorkoming van of in verband met vermoede onregelmatigheden van hem wordt verlangd.

Art. 5.9 - Uniformkleding

De werknemer is gehouden het door KLC voorgeschreven uniform te dragen en te onderhouden overeenkomstig de daartoe gegeven voorschriften; e.e.a. wordt nader geregeld in Bijlage 4.

Art. 5.10 - Gebruik van KLC-zaken

- (1) De werknemer is verantwoordelijk voor de juiste behandeling van de hem door KLC in gebruik of bewaring gegeven zaken.
- (2) Het is de werknemer niet toegestaan zonder toestemming van KLC enig aan KLC toebehorende zaak voor een ander doel dan waarvoor het bestemd is of te eigen behoefte te gebruiken.
- (3) De werknemer is gehouden de hem door KLC in gebruik of bewaring gegeven zaken onverwijld aan KLC terug te geven, indien KLC hem dit opdraagt, en eigener beweging bij het einde van de dienstbetrekking.

Art. 5.11 - Nevenarbeid

- (1) Het is de werknemer niet toegestaan werkzaamheden voor eigen rekening of ten behoeve van derden te verrichten, indien hij redelijkerwijs kan vermoeden dat het belang van KLC hierdoor kan worden geschaad.
- (2) Zonder toestemming van KLC is het de werknemer niet toegestaan werkzaamheden te verrichten ten behoeve van andere bedrijven of instellingen, werkzaam op het gebied van luchtvervoer en/of toerisme.
- (3) Zonder toestemming van KLC is het de werknemer niet toegestaan mede te werken aan reclame, indien de luchtvaart en/of toerisme hierbij op enigerlei wijze is betrokken.

Art. 5.12 - Arbeidsgezondheidskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

-
- (1) KLC verbindt zich de werknemer een arbeidsgezondheidskundige begeleiding te bieden conform de eisen die de Arbeidsomstandighedenwet hieraan stelt. Deze begeleiding zal tevens een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek omvatten, waarvan de inhoud en frequentie nader door KLC worden vastgesteld.

Een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek is een onderzoek dat erop gericht is de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemer met zich meebrengt, zo veel mogelijk te voorkomen of te beperken.

- (2) De werknemer is, wanneer KLC zulks gewenst acht, gehouden zich te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek door een door KLC aan te wijzen arts, bedrijfsgeneeskundige of verzekeringsgeneeskundige. Deze verplichting geldt eveneens in geval van het niet verrichten van werkzaamheden wegens arbeidsongeschiktheid.

Een geneeskundig onderzoek is een onderzoek naar de lichamelijke en/of psychische gesteldheid van de werknemer gerelateerd aan diens functie.

- (3) Indien de werknemer niet kan instemmen met de uitslag van een geneeskundig onderzoek en deze uitslag van invloed is op zijn dienstbetrekking bij KLC, heeft hij het recht binnen 2 weken, nadat hij kennis heeft gekregen van de uitslag, een tweede onderzoek te verzoeken, tenzij hij van de beroepsmogelijkheid ingevolge de ZW/WAO gebruik kan maken.
- (4) Na een zodanig verzoek zal zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 4 weken, een commissie worden geformeerd bestaande uit 3 geneeskundigen, te weten één aangewezen door KLC, één aangewezen door de werknemer en één door deze beide geneeskundigen. Deze commissie doet zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 6 weken nadat zij is geformeerd, bij meerderheid van stemmen een bindende uitspraak.
- (5) De kosten van de in dit artikel bedoelde onderzoeken zijn voor rekening van KLC, met uitzondering van het geval waarin op verzoek van de werknemer een onderzoek ten behoeve van een z.g. "second opinion" plaatsvindt.

Art. 5.13 - Controlevoorschriften bij ziekte

- (1) Toepassing
De Controlevoorschriften bij ziekte zijn van toepassing gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid, berekend volgens de normen van het BW.
- (2) Overtreding
Bij overtreding van de Controlevoorschriften bij ziekte gedurende de eerst 52 weken van de arbeidsongeschiktheid is KLC bevoegd de betaling krachtens Bijlage 6 te verminderen conform de Regeling Sanctiebeleid Overtreding Controlevoorschriften, en ook overigens de maatregelen te treffen die in de bedoelde regeling zijn neergelegd.

Art. 5.14 - Disciplinaire/corrigerende maatregelen

Ongeacht de bevoegdheden, haar door de wet gegeven, is KLC bevoegd tegen de werknemer, die zich schuldig maakt aan veronachtzaming van de hem opgedragen werkzaamheden, niet nakomen van de door KLC gegeven instructies en/of ingevolge de CAO op hem rustende verplichtingen, één der volgende disciplinaire maatregelen te treffen:

- a. schriftelijke berisping;
- b. een andere tewerkstelling dan de gebruikelijke, waaronder tewerkstelling in een andere functie, gedurende een door KLC te bepalen periode;
- c. een administratieve sanctie als bedoeld in de Sanctierichtlijnen Overtreding Controlevoorschriften Ziektewet.

HOOFDSTUK VI - AARD EN TIJD VAN DE WERKZAAMHEDEN

Art. 6.1 - Verrichting werkzaamheden

De werknemer is gehouden de werkzaamheden, behorende tot zijn functie dan wel tot zijn gewijzigde tewerkstelling zoals bedoeld in art. 5.14, welke hem zowel op de grond als aan boord, waar ook ter wereld, door KLC worden opgedragen, naar beste vermogen te verrichten.

Art. 6.2 - Werk- en rusttijden

- (1) De werknemer wordt tewerkgesteld met inachtneming van de werk- en rusttijdenregeling zoals neergelegd in Bijlage 9.
- (2) Als uitgangspunt geldt een vijfdaagse werkweek die uit 40 werkuren bestaat.
- (3) De werknemer heeft recht op het indienen van indelingsverzoeken. KLC zal dergelijke verzoeken behandelen conform de regeling indelingsverzoeken.

Art. 6.3 - Nevenfuncties in KLC-verband

Indien de werknemer op basis van vrijwilligheid een nevenfunctie binnen KLC 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 KLC overeenkomen.

Art. 6.4 - Regeling bij zwangerschap

(1) Melding zwangerschap

Zodra een werknemer kennis draagt van een bij haar bestaande zwangerschap, dient zij dit zo spoedig mogelijk aan KLC mede te delen. Een vliegverbod in de functie van CA is per onmiddellijke ingang van kracht. Bij de melding dient de werknemer tevens haar keuze aan te geven voor:

- Verrichten van passende grondwerkzaamheden (in eigen of lager tewerkstellingspercentage) met behoud van loon (naar rato) tot aan de aanvang van het wettelijke zwangerschapsverlof.
 - Wanneer een medewerkster meer dan 50 kilometer van Schiphol woont dient een passende functie te worden aangeboden en te worden geaccepteerd op een werkplek op maximaal 50 kilometer van de woonplaats van de medewerkster.
 - Indien noodzakelijk krijgt de werkneemster een redelijke termijn om kinderopvang voor reeds aanwezige kinderen te regelen.
 - Tewerkstellingspercentages kleiner dan 50% met een minimum van 25% zijn ook mogelijk.
 - Als een functie als passend kan worden aangemerkt, dan dient deze door de medewerkster geaccepteerd te worden. Onder passend wordt verstaan: werkzaamheden bij bedrijven die passen bij het imago van KLM en passend bij het profiel van de individuele medewerkster.

-
- De medewerkster die een passende functie aangeboden heeft gekregen dient deze uit te oefenen tot aanvang van het wettelijke zwangerschapsverlof, met uitzondering van medische indicatie.
 - Indien een functie als passend kan worden aangemerkt, dient deze door de medewerkster geaccepteerd te worden. Indien de KLM geen passende functie kan aanbieden zal KLM gedurende deze periode de betreffende medewerkster op non-actief stellen met behoud van salaris tot aanvang van het wettelijke zwangerschapsverlof.
 - Non-activiteit zonder betaling tot aanvang van het wettelijke zwangerschapsverlof.

(2) Passende grondwerkzaamheden

- a. Een dergelijke tewerkstelling zal duren tot de aanvang van in de Wet Arbeid en Zorg bedoelde verlofperiode van 16 weken (maximaal 6 en minimaal 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum).
- b. Bij het doen verrichten van passende werkzaamheden zal rekening worden gehouden met de geschiktheid van de werknemer. Passendheid van de functie moet ook overeenkomen met de huidige functie aan boord.”
- c. Gedurende de in punt 2a bedoelde tewerkstelling zijn art. 6.2.(1) en (3) alsmede de Bijlagen 5 (punt 3) en 9 niet van toepassing. De uit artikel 7.1.2.a voortvloeiende vrije dagen zullen voor elke volle kalendermaand dat de bedoelde tewerkstelling heeft geduurd worden verrekend met de formule $1/12$ maal 5. De uitkomst zal in hele dagen naar beneden worden afgerond en in mindering worden gebracht op het saldo premiedagen met een maximum van 2. Het eventueel nog resterende saldo van de berekende dagen zal in mindering worden gebracht op de rekening courant compensatiedagen.
- d. Gedurende de in punt 2a bedoelde tewerkstelling kan de werknemer aangeven in welk tewerkstellingspercentage de arbeid wordt vervolgd. Aanvang van een ander tewerkstellingspercentage zal altijd per de eerste van de daarop volgende maand ingaan.

(3) Hervatting werkzaamheden

De werknemer is gehouden haar werkzaamheden, zoals bedoeld in art. 6.1, te hervatten na afloop van de in de Wet Arbeid en Zorg bedoelde verlofperiode van 16 weken. Op verzoek van de werknemer zal evenwel in aansluiting op bedoelde termijn, doch gedurende ten hoogste zes weken, non-activiteit worden verleend op basis van art. 7.2. Indien de dienst dit toelaat, kan deze periode met maximaal zes weken worden verlengd. Een dergelijk verzoek dient uiterlijk twee weken na de bevallingsdatum te worden ingediend.

HOOFDSTUK VII - VAKANTIE EN ANDERE VRIJE TIJD

Art. 7.1 - Vakantie en andere vrije tijd

- (1)a. Het aantal vakantiedagen voor medewerkers met een contract voor bepaalde tijd bedraagt 34 kalenderdagen per kalenderjaar.

De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van Inflight Supervisor heeft per kalenderjaar recht op het aantal kalenderdagen vakantie volgens onderstaande tabel.

Leeftijd	Aantal vakantiedagen
21 t/m 28 jaar	34 dagen
29 t/m 32 jaar	35 dagen
33 t/m 36 jaar	36 dagen
37 t/m 40 jaar	37 dagen
41 jaar en ouder	38 dagen

De werknemer wiens dienstverband in de loop van een kalenderjaar aanvangt dan wel eindigt, heeft in dat kalenderjaar recht op zoveel maal 1/12 deel van de vakantie als hij volle maanden in dienst is, met afronding op hele dagen naar boven.

- b. Het toekennen van vakantiedagen wordt verdeeld over twee periodes (van 1 april tot 1 oktober en van 1 oktober tot 1 april) De werknemer is verplicht in één van deze twee periodes drie weken aaneengesloten vakantie op te nemen. In de andere periode kan door de werknemer gekozen worden tussen twee aaneengesloten weken of twee weken los van elkaar. De werknemer zal in de gelegenheid worden gesteld zijn wensen met betrekking tot het tijdvak van zijn verlof kenbaar te maken.
In afwijking hiervan worden voor seizoenstewards/-stewardessen de vakantiedagen aan het einde van de dienstbetrekking uitbetaald.
- c. In afwijking van het onder b bepaalde geldt in het eerste dienstjaar dat de werknemer bij indiensttreding na 1 april van enig jaar geen aanspraak heeft op zomerverlof.
Indien op grond van dit punt aan één of meerdere werknemers in het eerste dienstjaar geen zomerverlof wordt toegekend, zal de VNC en de UNC hierover worden ingelicht.
- d. In geval van het gedurende langer dan 6 maanden (het BW en de WAO) niet verrichten van werkzaamheden wegens volledige arbeidsongeschiktheid van de werknemer, worden slechts vakantierechten opgebouwd en berekend over de laatste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid.
- (2) a. Aan de werknemer worden per kalenderjaar 5 vrije kalenderdagen (aan seizoenstewards/stewardessen 1 vrije kalenderdag) toegekend ter compensatie van het eventueel moeten werken op een algemeen erkende feestdag. Voor de toekenning van deze dagen geldt dat 3 dagen als compensatiedagen worden beschouwd en 2 als premiedag en per 1 januari van enig jaar als zodanig op de betreffende rekening couranten zullen worden bijgeschreven.

Indien passende arbeid op de grond wordt verricht zal verrekening naar rato plaatsvinden, zoals beschreven in artikel 6.4.2.c

- b. De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris ter gelegenheid van bijzondere gebeurtenissen zoals geregeld in Bijlage 8, zulks onder uitsluiting van art. 629 b BW)
- c. Aan werknemers als zodanig in dienst op 1 april van enig jaar, wordt voor dat kalenderjaar 1 extra vrije dag toegekend in de vorm van 1 compensatiedag. Met ingang van 1 april 2003 wordt deze toegekend in de vorm van 1 premiedag.
- d. Premiedagen waarop de werknemer aanspraak kan maken worden door KLC toegekend.
- e. Compensatiedagen kunnen uitsluitend op verzoek van de werknemer op basis van senioriteit worden toegekend, met dien verstande dat per 1 februari van enig jaar de niet voor 1 mei aangevraagde compensatiedagen door KLC eenzijdig kunnen worden toegekend.
- f. De werknemer heeft de mogelijkheid om middels een tijdig verzoek (minimaal 6-8 weken van te voren) vrij te vragen op zijn geboortedatum. Daarnaast zal de vluchtopdracht de volgende dag niet aanvangen voor 10:00. KLC zal dit toekennen.

Art. 7.2 - Non-activiteit op verzoek van werknemer

Indien en voor zover de dienstuitvoering het toelaat, kan KLC aan de werknemer op zijn verzoek non-activiteit verlenen. De aanvraag is definitief en uitsluitend door de werknemer herroepbaar tot 6 weken voor de ingangsdatum van de non-activiteit. Non-activiteit is uitsluitend mogelijk voor een minimale aaneengesloten periode van 2 weken.

Gedurende deze non-activiteit zijn de artikelen 5.2, 5.9, 5.13, 6.2, 7.1, 8.1 en 8.5 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.

Art. 7.3 - Ouderschapsverlof

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

Oorspronkelijk tewerkstellingspercentage	Varianten ouderschapsverlof
100%	70 % gedurende 15 maanden 50 % gedurende 6 maanden 0 % gedurende 3 maanden
70%	35 % gedurende 6 maanden 0 % gedurende 3 maanden
50%	25 % gedurende 6 maanden 0 % gedurende 3 maanden

Het verzoek tot ouderschapsverlof dient schriftelijk, 4 maanden voor de ingangsdatum, aangevraagd te worden.

-
- (2) De arbeidsvoorwaarden worden gebaseerd op het gekozen tewerkstellingspercentage als ware er sprake van verminderde productie 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 oorspronkelijke pensioenpremiebijdrage van de werknemer en KLC;
 - b. de risicodekking voor nabestaanden- en invaliditeitspensioen gebaseerd blijft op het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage.

HOOFDSTUK VIII - FINANCIËLE REGELINGEN

Art. 8.1 - Salaris

- (1) Het salaris wordt bepaald overeenkomstig de voor de werknemer geldende salarisregeling zoals vastgelegd in Bijlage 2.
- (2) Op het salaris worden in mindering gebracht wettelijk voorgeschreven fiscale en sociale heffingen, door de werknemer aan KLC verschuldigde bedragen voor zover door KLC aangetoond, alsmede ten behoeve van de VNC en de UNC contributies en/of premies van collectieve verzekeringen, voor zover de werknemer daartoe machtiging heeft verleend.

Art. 8.2 - Vakantie-uitkering

- (1) KLC verbindt zich telkenjare aan de werknemer een vakantie-uitkering te verstrekken omstreeks 31 mei respectievelijk op de dag van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- (2) De vakantie-uitkering bedraagt 7,8% van 12 maal het op 31 maart geldende resp. laatst voor die datum vastgestelde salaris c.q. ziekengeld of uitkering volgens Bijlage 6 voorzover de werknemer op 31 mei respectievelijk de dag van beëindiging van de dienstbetrekking in actieve dienst van KLC was en zijn indiensttreding op 1 juni daaraan voorafgaande plaatsvond c.q. de datum van de laatste indiensttreding, indien deze na bedoelde 1 juni valt.
In geval van tussentijdse indiensttreding, beëindiging van de arbeidsovereenkomst, non-activiteitsperioden, overgang naar een uitkering volgens bijlage 6 of overgang naar een ander tewerkstellingspercentage, wordt de eindejaarsuitkering naar rato berekend op basis van het aantal werkdagen in actieve dienst.

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

Art. 8.3 - Vervoer naar en van het werk

Vervoer naar en van het werk is voor rekening van de werknemer, voor zover in Bijlage 5 niet anders is bepaald.

Art. 8.4 - Voorzieningen bij overlijden

- (1) Bij overlijden van de werknemer zal aan de rechthebbende(n) een uitkering worden verstrekt volgens de regelen bij de wet gesteld, met dien verstande dat de uitkering 3 x het maandsalaris, dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam, zal bedragen. Ook de partner alsmede de kinderen worden in dit verband als rechthebbenden beschouwd.

Zie voor de definities van partner en kind Bijlage 8, punt 1.

- (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 KLC buiten Nederland verblijft, is KLC bereid, op verzoek van degene(n) die zij daartoe gerechtigd acht, het stoffelijk overschot op haar kosten naar Nederland te doen vervoeren, voor zover deze kosten niet door een verzekering zijn gedekt.
- (5) Indien in geval van vermissing van een werknemer, waarbij geen wettig bewijs van overlijden bestaat, toch met een zekere grenzende waarschijnlijkheid moet worden aangenomen, dat de werknemer is overleden, zullen KLC, VNC en de UNC in overleg hun standpunt bepalen.

Art. 8.5 - Arbeidsongeschiktheid

Onder toepassing van art. 629 BW omtrent betaling bij ziekte en ongeval gelden voor de werknemer bij arbeidsongeschiktheid de voorzieningen van Bijlage 6.

Art. 8.6 - Eindejaarsuitkering

- (1) KLC verbindt zich telkenjare eind december een eindejaarsuitkering te verstrekken respectievelijk op de dag van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- (3) De eindejaarsuitkering bedraagt 7,58% van 12 maal het op 31 december geldende resp. laatst voor die datum vastgestelde salaris c.q. het ziekgeld/uitkering volgens bijlage 6 voorzover de werknemer sedert het gehele lopende kalenderjaar in actieve dienst was.
In geval van tussentijdse indiensttreding, beëindiging van de arbeidsovereenkomst, non-activiteitsperioden, overgang naar een uitkering volgens bijlage 6 of overgang naar een ander tewerkstellingspercentage, wordt de eindejaarsuitkering naar rato berekend op basis van het aantal werkdagen in actieve dienst.

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

Art. 8.7 - Pensioenen

- (1) De werknemer is deelnemer van de Stichting Pensioenfonds KLM-Cabinepersoneel, hierna te noemen het Pensioenfonds, met uitzondering van:
 - seizoenstewards/-stewardessen;
 - werknemers aan wie een volledig invaliditeitspensioen vanwege het Pensioenfonds wordt uitgekeerd.
- (2) De rechten en verplichtingen, die voor de werknemer en KLC uit het deelnemerschap aan het Pensioenfonds voortvloeien, worden vastgesteld in de statuten en het reglement van het Pensioenfonds, alsmede in de hierna volgende bepalingen van dit artikel.

-
- (3) De werknemer machtigt KLC 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.

Art. 8.8 - Studieregeling

Studiekosten worden vergoed volgens Bijlage 7 onder de aldaar genoemde voorwaarden.

Art. 8.9 - 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 KLC gegeven opdracht of een tot zijn functie behorende taak of uit hoofde van zijn functie bij KLC, tenzij er sprake is van een bewuste risicoaanvaarding anders dan ter verdediging van de belangen van KLC.

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 KLC 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 KLC
 - 1. aan de gezamenlijke rechthebbenden op een uitkering als bedoeld in art. 8.4.1 daarboven een bedrag uitkeren van 100.000,- Bijzondere Trekkingsrechten (de rekeneenheid van het Internationaal Monetair Fonds), 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. 8.4.2 daarboven een bedrag uitkeren van € 27.230,- , 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 KLC hem € 54.460,- uitkeren.
In geval van blijvende gedeeltelijke invaliditeit zal deze uitkering worden verminderd naar rato van het percentage der invaliditeit, zoals dat door KLC wordt vastgesteld.

(4) Uitkering bij molest

- a. In geval van overlijden van de werknemer als gevolg van molest zal KLC
 - 1. de uitkering genoemd in art. 8.4.1 aanvullen tot 36 maanden bruto salaris, welke aanvulling ten minste € 54.460,- zal bedragen;
 - 2. de uitkering genoemd in art. 8.4.2 aanvullen tot 12 maanden bruto salaris, welke aanvulling ten minste € 27.230,- zal bedragen.
- b. In geval van blijvende algehele invaliditeit van de werknemer voor zijn functie als gevolg van molest zal KLC hem 36 maanden bruto salaris uitkeren met een minimum van € 54.460,-.
In geval van blijvende gedeeltelijke invaliditeit zal deze uitkering worden verminderd naar rato van het percentage der invaliditeit, zoals dat door KLC wordt vastgesteld.

(5) Samenloop

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

(6) Garantie privé-verzekeringen

- a. Eventuele particuliere verzekeringen van de werknemer, strekkende tot uitkering van een of meer geldsbedragen bij overlijden of blijvende invaliditeit van de werknemer en waarin het risico van reizen op KLC-lijn- of KLC-chartervluchten niet is uitgesloten, worden door KLC 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.
- b. Deze garantie en de uitkeringen genoemd in de punten 3 en 4 zullen tezamen een bedrag van € 408.400,- per werknemer niet te boven gaan. Indien de som van de uitkering en de

particulier verzekerde bedragen meer is dan € 408.400,- 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 begunstigten 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 KLC;
 2. eventuele rechten op schadevergoeding ter zake jegens derden aan KLC 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 KLC 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 KLC 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. KLC vrijwaart (vrijwaren) tegen claims, welke door anderen mochten worden ingesteld op grond van de in punt 6a bedoelde verzekeringen.

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

(8) Vermissing

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

HOOFDSTUK IX - VERBLIJF BUITEN DE STANDPLAATS

Art. 9.1 - Verblijf buiten de standplaats

Bij verblijf buiten de standplaats als gevolg van een dienstopdracht geldt de regeling als vastgelegd in Bijlage 3.

HOOFDSTUK X - BIJSTAND EN BEROEP

Art. 10.1 - Onderzoek naar voorvallen

Indien KLC 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 KLC of een in het bedrijf optredende functionaris van de VNC en de UNC.

Art. 10.2 - Beroep

Indien de werknemer meent dat een t.a.v. hem genomen beslissing niet juist is of een gegeven opdracht in zijn geval onredelijk is, kan hij - zo mogelijk binnen 10 dagen nadat genoemde beslissing of opdracht te zijner kennis is gekomen - herziening verzoeken aan de Directeur van KLC. Hierbij kan hij zich doen bijstaan door een door hem daartoe bereid gevonden ander personeelslid van KLC of een in het bedrijf optredende functionaris van de VNC en de UNC.

Deze beroepsprocedure ontheft de werknemer niet van de verplichting de hem gegeven opdracht uit te voeren, indien zulks niettemin van hem wordt verlangd.

HOOFDSTUK XI - SLOTBEPALINGEN

Art. 11.1 - Looptijd van de CAO

De CAO treedt in werking op 1 april 2007 en eindigt op 31 maart 2009.

Art. 11.2 - Wijzigingen gedurende de looptijd

Wijzigingen van de bepalingen van de CAO, met inbegrip van de Bijlagen, kunnen gedurende de looptijd tussen KLC, VNCVNC en de UNC worden overeengekomen en ingevoerd.

Art. 11.3 - Einde looptijd

KLC, VNC en de UNC zullen vóór de aflooptdatum overleg plegen over voortzetting resp. wijziging van de CAO. Zij zullen streven naar overeenstemming.

Mocht overeenstemming niet kunnen worden bereikt, dan zal bindend advies worden gevraagd aan één of meer door KLC, VNCVNC en de UNC aan te zoeken "wijze mannen".

Aldus overeengekomen en getekend te Schiphol-Oost op

KLM CITYHOPPER B.V.

VAKBOND VOOR NEDERLANDS
CABINEPERONEEL V.N.C.

DE UNIE VAN NEDERLANDS
CABINEPERONEEL U.N.C.

AANVULLENDE PROTOCOLAFSPRAKEN CAO 2007-2009

1. Doorstroom naar KLM

In het kader van de verduidelijking van de doorstroom afspraken van KLC naar KLM zal KLC voor 31 december 2007 een brochure ontwikkelen. Na goedkeuring van de UNC/VNC zal deze brochure elektronisch aan alle KLC medewerkers beschikbaar worden gesteld.

KLC zal onderzoeken of en onder welke voorwaarden flexers eenmalig de mogelijkheid gegeven kan worden in te stromen als deeltijder bij KLC teneinde doorstroom naar KLM op termijn mogelijk te maken. Deze eventuele regeling moet passen in reeds bestaande quota met betrekking tot jaarlijkse doorstroom en deeltijders.

KLC zal op kwartaal basis informatie over de planningssituatie van de doorstroom, zoals op dat moment bekend, delen met UNC/VNC.

2. Nachtvluchten

KLC streeft ernaar nachtvluchten (een vlucht die geheel of gedeeltelijk valt tussen 01.00 en 05.00 uur lokale tijd basis station) evenredig over de medewerkers per functie te verdelen en te spreiden over het jaar. Eenmaal per jaar zal een evaluatie plaatsvinden.

3. Wachten SPL

Bij annulering van een vlucht kan KLC de crew blijven gebruiken binnen de grenzen van de VTB blokken. De bemanning kan gevraagd worden te wachten, totdat duidelijk is of zij opnieuw ingezet zal worden. Crew Control dient de ontstane situatie zo snel mogelijk te analyseren en heeft de verantwoordelijkheid om duidelijk en zo spoedig mogelijk te communiceren welke nieuwe opdracht de bemanning al dan niet krijgt.

4. IFS

KLC zal de IFS's de mogelijkheid geven per jaar één cabin crew skill trainingsmodule te volgen. KLC zal de herkenbaarheid van de IFS vergroten (nadere uitwerking in overleg met UNC/VNC zal nog volgen)

Onder voorbehoud van implementatie van bovengenoemde training en vergroting van de herkenbaarheid krijgt KLC de mogelijkheid om bij onvoldoende aangestelde IFS's, in de periode 1 januari 2008 tot en met 31 december 2008, CA1's in te zetten als eindverantwoordelijke op een F100/E190. De CA1 schrijft geen beoordelingen. Voor deze waarneming zal de CA1 een extra vergoeding van € 5,- bruto per dag, waarop een waarneming wordt uitgevoerd ontvangen. Als methodiek voor de betaling zal de betrokken CA1 een declaratie invullen welke door KLC (digitaal) ter beschikking zal worden gesteld.

5. Vakbondsfaciliteiten

VNC en UNC zullen de mogelijkheid krijgen ledenwerf activiteiten te ontplooiën tijdens een pauze van de initiële CA trainingen, dit op een door KLC aan te wijzen datum per cursus. Aan deze activiteit kunnen de cursisten vrijblijvend deelnemen. Deze faciliteit wordt afgesproken met een proefperiode tot 1 april 2008, waarna evaluatie volgt met UNC/VNC.

6. WGA-premie

Conform de geboden wettelijke mogelijkheden zal KLC 50% van de premie verschuldigd voor de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten verhalen op de individuele werknemer. Voor 2007 is afgesproken dat vanaf 1 oktober 2007, de premie (0,035%) maandelijks op het nettoloon, door KLC zal worden ingehouden.

7. Postvakken

KLC zal zo spoedig mogelijk zorgdragen voor goed afsluitbare postvakken voor alle cabine medewerkers.

8 Digitalisering

KLC zal overgaan tot het digitaal versturen van de wekelijkse indelingen met ingang van een nader te bepalen datum. In geval dit leidt tot onoverkomelijke problemen zal per individuele medewerker gezocht worden naar een passende oplossing. De wekelijkse indelingen zullen beschikbaar blijven op de KLC Portal.

Daarnaast zal de CAO digitaal op de KLC Portal beschikbaar zijn. De CAO kan op verzoek van een individuele medewerker ook op papier beschikbaar worden gesteld.

KLC zal er naar streven om in zoveel mogelijk hotels, gratis Internet te faciliteren.

BIJLAGE 1
MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST

(art. 4.1)

ARBEIDSOVEREENKOMST

De ondergetekenden:

- I. KLM CITYHOPPER B.V., gevestigd te Haarlemmermeer, verder aangeduid als "KLC",
en
- II.geboren te op
....., verder aangeduid als "werknemer",

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan.

Artikel 1

KLC neemt werknemer in haar dienst als Steward(ess) in Algemene Dienst, welke dienstbetrekking werknemer aanvaardt.

Tot nader order is zijn standplaats

Artikel 2

De dienstbetrekking vangt aan op en is aangegaan voor een periode eindigende op De eerste twee maanden van deze overeenkomst gelden als proeftijd. Gedurende deze periode kunnen werkgever en werknemer deze arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.

Artikel 3

Op werknemer zijn van toepassing de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor KLC-Cabinepersoneel in Algemene Dienst.

Artikel 4

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

Artikel 5

Indien werknemer betaalde arbeid voor derden verricht dan wel gaat verrichten, dient hij hiervan onverwijld melding te maken bij de werkgever.

Artikel 6

Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in duplo opgemaakt en ondertekend te

Schiphol, 20.....

KLM CITYHOPPER B.V.:

WERKNEMER:

BIJLAGE 2
SALARISBEPALINGEN

(art. 8.1)

(1) Maandsalarissen

a. Het maandsalaris voor werknemers bedraagt m.i.v. 1 januari 2007.

	Salarisstap (in €)		
	CA2	CA1	Inflight Supervisor
1.	1.785,74	1.861,55	
2.	1.817,72	1.913,95	
3.	1.845,52	1.974,90	2.004,83
4.	1.873,33	2.028,36	2.068,98
5.		1.973,59	2.136,35
6.			2.211,21
7.			2.289,25
8.			2.369,45
9.			2.451,77
10.			2.538,40
11.			2.627,14
12.			2.719,09
13.			2.814,26
14.			2.912,62
15.			3.014,20

Het maandsalaris voor werknemers bedraagt m.i.v. 1 oktober 2007

	Salarisstap (in €)		
	CA2	CA1	Inflight Supervisor
1.	1.848,24		
2.	1.881,34	1.926,70	
3.	1.910,11	1.980,94	2.126,75
4.	1.938,90	2.044,02	2.193,14
5.		2.099,35	2.262,87
6.			2.288,60
7.			2.369,37
8.			2.452,38
9.			2.537,58
10.			2.627,24
11.			2.719,09
12.			2.814,26
13.			2.912,76
14.			3.014,56
15.			3.119,70

Salarisschaal KLC Cabinepersoneel per 1 oktober 2007

(in dienst getreden na 30 september 2007)

	Salarisstep (in €)		
	CA2	CA1	
1.	1.823,97		
2.	1.857,07	1.902,43	
3.	1.885,84	1.956,67	
4.	1.914,63	2.019,75	
5.		2.075,08	
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			

- b. Het maandsalaris voor seizoenstewards/-stewardessen is gelijk aan het maandsalaris behorende bij de 1e salarisstep CA2 onder a.

(2) Jaarlijkse verhoging

Na voltooiing van elk volledig dienstjaar (d.i. een periode van 12 volle kalendermaanden in actieve dienst bij KLC doorgebracht) zal het salaris van de werknemer op de volgende salarisstep in de voor hem geldende schaal worden gebracht.

BIJLAGE 3
VERBLIJF BUITEN DE STANDPLAATS

(1) Accommodatie

Aan de werknemer zal gedurende zijn verblijf buiten zijn standplaats ingevolge dienststopdracht voor rekening van KLC passende accommodatie ter beschikking worden gesteld, indien overnachting moet plaatsvinden. Deze accommodatie zal - tenzij dit niet mogelijk is - bestaan uit een kamer uitsluitend ter beschikking van de werknemer.

(2) Daggeld**a. Valuta van daggelden**

Het daggeld wordt vastgesteld in lokale valuta. Betaling geschiedt eveneens in lokale valuta, tenzij KLC anders bepaalt; in het laatste geval wordt voor omrekening de zogenoemde gemiddelde interbancaire koers gebruikt.

De gemiddelde interbancaire koers is de wisselkoers die telkens aan het eind van een kalendermaand door de banken wordt vastgesteld op basis van de wisselkoersen die op elke dag van die kalendermaand om 13.00 uur op de valutabeurzen wordt vastgesteld, en welke het evenwicht aangeeft tussen aan- en verkoop.

b. Samenstelling daggelden

Het daggeld is de som van de vergoedingen voor maaltijden en “sundries”

Deze vergoedingen worden bepaald op grond van de prijzen (incl. fooien en belasting) van het hotel met verblijf en –afhankelijk van de omstandigheden- zo mogelijk drie plaatselijke restaurants van voldoende kwaliteit.

De vergoedingen van maaltijden en de basisvergoedingen voor “sundries” voor elk station worden periodiek bekend gemaakt.

Als norm voor de bepaling van de hoogte van de vergoeding voor de maaltijden gelden:

ontbijt:	vruchtensap, 2 eieren met ham, brood, boter, thee of koffie;
lunch:	eenvoudige schotel en koffie;
diner:	soep, hoofdschotel, dessert en koffie.

c. Maaltijden

Indien de lokale omstandigheden daartoe aanleiding geven, kunnen in plaats van vergoeding een of meer maaltijden in natura worden verstrekt.

d. Sundries

De vergoeding voor “sundries” wordt vastgesteld op basis van de kosten ter plaatse van dranken, ontspanning, plaatselijk transport (indien geen kosteloos vervoer beschikbaar is) en fooien.

De vergoeding voor “sundries” wordt per 24 uur vastgesteld en als volgt berekend:

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

Voor een verblijf van 3 uur of minder, doch langer dan 45 minuten, wordt per 1,5 uur een frisdrank voor rekening van KLC verstrekt.

- e. **Herberekening**
Aan de hand van de actuele vluchtgegevens zal KLC een herberekening van elke reis maken. Het tekort of teveel ten opzichte van opgenomen voorschotten wordt met het salaris verrekend.
- f. **Motivering van daggelden**
De vaststelling van de hoogte van de daggelden en de wijze van uitkering zullen door KLC worden gemotiveerd ten overstaan van de VNC en de UNC, die dit kan delegeren aan de groepscommissie.
- g. **Uitvoeringsbepalingen**
Ter uitvoering van deze bijlage zijn nadere bepalingen vastgesteld.

(3) Arbeidsongeschiktheid en daarmee verband houdende kosten

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

- a. De werknemer is gehouden bij arbeidsongeschiktheid en/of inroepen van medische hulp onverwijld KLC en de gezagvoerder in te lichten.
- b. Ziektekosten worden vergoed voor zover
 - de geneeskundige behandeling door of op advies van een door KLC aangewezen arts - of bij ontbreken c.q. afwezigheid van deze een andere arts - buiten Nederland geschiedt en
 - de ziektekosten meer bedragen dan de vergoedingen ter zake van de ziektekosten verzekeraar.
- c. Kosten van tandheelkundige behandeling worden niet vergoed, tenzij naar het oordeel van KLC 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.
- d. Geen recht op vergoeding en accommodatie als vermeld in de punten 1, 2, 3b en 3c bestaat, indien

-
- de werknemer de aanwijzingen van KLC of de behandelende arts niet heeft opgevolgd;
 - de werknemer eventuele rechten ter zake jegens derden, niet zijnde een verzekeraar, niet aan KLC heeft overgedragen;
 - de werknemer KLC niet de gevraagde inlichtingen ter zake verstrekt.
- e. Indien de werknemer zelf (ziekte)kosten heeft voldaan, zal de hem toekomende vergoeding per declaratie worden betaald.

BIJLAGE 4
UNIFORMREGELING

(art. 5.9)

(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 KLC. Uniformkleding wordt tijdens dienst gedragen en dient door de werknemer in goede staat van onderhoud te worden gehouden.

(2) Verstrekking

De standaardverstrekking van uniformkleding en accessoires bestaat uit:

	Uniformkleding en accessoires		
	Item	1 ^e Verstrekking	Aanvulling na 1 ^e verstrekking (op aanvraag)
Vrouwelijke werknemers	2 -in -1 Mantel	1	1 na 6 jaar
	Uniformjasje	2	1 na 1,5 jaar
	Gerende-/plooi-rok	2	1 na 1,5 jaar
	Pantalon	Optioneel na 1.5 jaar	in plaats van 1 rok
	Vestje	2	1 na 1,5 jaar
	Ceintuur	1	1 na 3 jaar
	Handtas	1	1 na 4 jaar
	Reistas	1	1 na 4 jaar
	Shawl (klein)	2	1 na 1½ jaar
	Shawl (groot)	1	1 na 2 jaar
	Schoenen	Eigen aanschaf*	n.v.t.
	Blouse KM/LM	7	3 na 1½ jaar
	Servingdress	2	1 na 1,5 jaar
	Koffer	1	1 na 6 jaar
	Trolley	Eigen aanschaf*	n.v.t.
High Visibility Vest	1	n.v.t.	
Mannelijke Werknemers	Uniformoverjas	1	1 na 4 jaar
	Colbert	2	1 na 1,5 jaar
	Pantalon	3	2 na 1,5jaar
	Gilet	2	1 na 1,5 jaar
	Trui	1	1 na 1,5 jaar
	Overhemd KM/LM	7	4 na 1,5 jaar
	Sloof	2	1 na 1,5 jaar
	Stropdas	2	1 na 1,5 jaar
	Riem	1	1 na 3 jaar
	Koffer	1	1 na 6 jaar
	Reistas	1	1 na 4 jaar
	Trolley	Eigen aanschaf*	n.v.t.
	High Visibility Vest	1	n.v.t.

-
- *) Bij het uniform te dragen schoenen dienen van door KLC voorgeschreven kleur en model te zijn, evenals panty's en (niet verplichte) handschoenen, laarzen en parapluie. De optionele trolley dient van de KLC voorgeschreven kleur en afmeting te zijn.

De standaardverstrekking voor seizoenstewards/-stewardessen zal in overleg met de VNC en de UNC worden vastgesteld.

Herverstrekking vindt plaats op verzoek van de werknemer, zodra na de aangegeven periode naar het oordeel van de korpsleiding vervanging noodzakelijk is. Eerdere verstrekking kan plaatsvinden, indien de korpsleiding vervanging noodzakelijk acht. Bij arbeidsongeschiktheid resp. non-activiteit langer dan 1 kalendermaand wordt de periode waarna herverstrekking van uniformkleding en accessoires kan plaatshebben, verlengd met het aantal kalendermaanden dat de arbeidsongeschiktheid resp. non-activiteit heeft geduurd. Bij een tewerkstelling met een productiefactor van 70 % of 50 % wordt de aangegeven periode voor herverstrekking naar rato verlengd.

(3) Onderhoud uniformkleding

Voor rekening van KLC kunnen naar behoefte op een door KLC aan te geven wijze mantel, rokken, jasjes, grote shawl, pantalon en overjas chemisch worden gereinigd.

(4) Einde dienstbetrekking

Bij het einde van de dienstbetrekking moeten uniformkleding, koffer en tassen worden ingeleverd.

BIJLAGE 5
VERVOERSREGELING

(art. 8.3)

(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) van de werknemer, gerekend via de meest gebruikelijke route volgens een door de KLM gehanteerde professionele routeplanner. De vervoersvergoeding bedraagt € 0,08 per kilometer terwijl de hoogte van de vergoeding is gemaximeerd op een enkele reisafstand woon-werk van 50 km.

Voor werknemers die op april 2006 in dienst zijn bij de KLM geldt een overgangsregeling. Zij houden de vervoersvergoeding volgens onderstaande tabel tot het moment dat zij verhuizen.

De werknemer in dienst op of voor 1 april 2006 ontvangt een vervoersvergoeding die tegelijk met het salaris wordt uitbetaald. Deze vervoersvergoeding is gebaseerd op het aantal buszones tussen het woonadres (postcode) van de werknemer en Schiphol-Centrum, gerekend via de kortst mogelijke route, en bedraagt met ingang van 1 april 2006:

Aantal zones	01-04-2006
1 zone	€ 21,10
2 en 3 zones	€ 41,83
4 en 5 zones	€ 62,44
6 en 7 zones	€ 83,41
8 en 9 zones	€ 103,89
10 en meer zones	€ 124,62

b. De vervoersvergoeding vervalt bij arbeidsongeschiktheid en non-activiteit langer dan 1 kalendermaand.

(2) Parkeerkaart Schiphol-Centrum

- a. Desverlangd zal de werknemer via KLC een parkeerkaart van de Amsterdam Airport Schiphol N.V. (AAS) ontvangen voor één van de parkeerterreinen op Schiphol-Centrum. KLC bepaalt voor welk parkeerterrein deze parkeerkaart wordt verstrekt, waarbij de KLC streeft naar een optimale en evenwichtige benutting van de beschikbare parkeerruimte.
- b. De houders van een parkeerkaart zijn gebonden aan de regels die door de AAS bij de verstrekking worden uitgereikt.
- c. Werknemers die geen gebruik maken van de mogelijkheid om een parkeerkaart te verkrijgen, ontvangen een extra vervoersvergoeding van € 20,25 per maand.
- d. De kosten van een parkeerkaart worden telkenjare per 1 juli voor de daaropvolgende 12-maandsperiode door KLC berekend. KLC zal hiertoe in beginsel aansluiting zoeken bij

de door de KLM gehanteerde systematiek en de individuele tariefstelling van de KLM volgen. De kosten van een parkeerkaart gesteld *op € 21,36* per maand.

Voor werknemers die een parkeerkaart hebben ontvangen, wordt hun (netto) salaris verminderd met de kosten van een parkeerkaart, voor zover deze het bedrag genoemd in punt c te boven gaan.

(3) Bemanningsvervoer

- a. Werknemers maken aanspraak op vervoer naar en van Schiphol-Centrum in de volgende gevallen:
- indien de tijd van aanmelding voor een dienstopdracht gebruik van openbaar vervoer uitsluit;
 - indien de tijd van afmelding na een dienstopdracht gebruik van openbaar vervoer uitsluit.

Indien er sprake is van ongeplande / onvoorziene aan-, en afmeldingstijden, waarop geen openbaar vervoer mogelijk is naar de woonplaats maakt de werknemer ook buiten het in punt b beschreven gebied aanspraak op bemanningsvervoer. De werknemersbijdrage hiervoor zal gelijk zijn als het in punt c verschuldigde bedrag per kilometer.

- b. Dit bemanningsvervoer geschiedt per een door KLC aan te wijzen vervoermiddel tussen Schiphol-Centrum en het adres waar de werknemer opgehaald resp. afgezet wenst te worden, mits gelegen in het gebied omsloten door de volgende grenslijn:
Katwijk - noordoever Oude Rijn - Leiden - Alphen - Zwammerdam - rechte lijn naar Breukelen - zuidoever Loosdrechtse Plassen - Hilversum - Laren - Blaricum - Huizen - IJsselmeerkust - IJ - Amsterdam-Noord - Noordzeekanaal (met inbegrip van Zaandam, Koog a/d Zaan, Beverwijk en Velsen) - Noordzeekust - Katwijk (de genoemde plaatsen inbegrepen).
- c. Werknemers die van bemanningsvervoer gebruik maken, zijn een bijdrage in de kosten verschuldigd van € 0,79 per km, gerekend over de afstand Schiphol-Centrum naar het centrum van de plaats waar hij wordt opgehaald of afgezet.
- d. Op buitenstations zorgt KLC na aankomst en vóór vertrek voor vervoer tussen vliegveld en hotel.

BIJLAGE 6
BETALING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

(art. 8.5)

Met inachtneming van art. 8.5, het BW, de ZW, de WAO en de AAW gelden bij arbeidsongeschiktheid onderstaande voorzieningen. Al hetgeen in dit kader door KLC 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 van de volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid doch niet langer dan 52 weken (berekend volgens de normen van het BW) ontvangt de werknemer een ziekgeld, 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 KLC-inkomen genoot, zodanig wordt vastgesteld dat zijn salaris (inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering) voor 100% wordt doorbetaald.
- b. Onder salaris in de zin van dit punt wordt verstaan het salaris dat voor de werknemer zou hebben gegolden, indien hij zijn laatstvervulde functie had kunnen verrichten.
- c. Op het ziekgeld worden in mindering gebracht de fiscale heffingen en de premies volksverzekeringen.

(2) Arbeidsongeschiktheid in het tweede ziekte jaar

- a. Gedurende het tweede ziektejaar wordt bij volledige arbeidsongeschiktheid 70% van het laatst vastgestelde salaris (inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering) doorbetaald . Gedurende het tweede ziektejaar ontvangt de werknemer bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid het salaris behorende bij zijn arbeidsduur en de functiegroep van de functie waarin hij is geplaatst. Over het arbeidsongeschikte deel (t.w. het verschil met het oude salaris) vindt betaling plaats volgens hetzelfde principe als bij volledige arbeidsongeschiktheid.

Aanvulling: Zowel bij volledige als bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid geldt dat KLC de bovengenoemde betaling zal verhogen 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. Een volledig arbeidsongeschikte werknemer die zich zichtbaar en aantoonbaar actief opstelt en werkt aan zijn reïntegratie, maar om fysieke redenen nog niet in staat is om zijn werkzaamheden te hervatten, komt in aanmerking voor deze verhoogde aanvulling.

Wettelijke bepalingen in dit kader, w.o. artikel 7:629 lid 3 en lid 10 BW, blijven van toepassing

- b. Het laatst vastgestelde salaris in de zin van dit punt bestaat uit het salaris, dat de werknemer laatstelijk genoot, vermeerderd met de salarisverhogingen, die KLC aan het KLC-Cabinepersoneel in Algemene Dienst toekent, indien en voor zover tussen KLC, VNCVNC en de UNC is overeengekomen, dat deze een algemeen karakter dragen.

-
- c. De uitkering wordt verminderd met
- de eventuele ziekenfondspremie en de vereveningsbijdrage over de wettelijke uitkering;
 - de fiscale heffingen en premies volksverzekeringen;
 - de inkomsten uit werkzaamheden, indien en voor zover het totaal van de uitkering ingevolge punt 2a 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 KLC-inkomen genoot.
- d. In het kader van de art. 8.2 en 8.6 wordt de periode, bedoeld in punt 2a, aangemerkt als actieve dienst.

(3) Arbeitsongeschiktheid in het derde ziekte jaar

Met het oog op de verwachte structuur voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer zal per 1 januari 2006 nader overleg gevoerd worden over betaling in het derde ziekte jaar e.v.

(3) Cessie van vorderingen

De uitkeringen ingevolge de punten 1a, 2a en 3 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.

KLC zal voorshands onverschuldigd een voorschot op deze schadeloosstelling aan de werknemer betalen tot maximaal het bedrag van de uitkeringen ingevolge de punten 1a en 2a, indien de werknemer zijn aanspraken jegens derden ter zake van de arbeidsongeschiktheid tot bovenbedoeld maximum aan KLC heeft gecedeerd, waartoe hij verplicht is desverlangd een akte van cessie te tekenen.

(4) Beëindiging dienstbetrekking

Bij beëindiging van de dienstbetrekking eindigen de bovenwettelijke uitkeringen als bedoeld in de punten 1a,2a en 3.

(5) Weigering uitkeringen

KLC behoudt zich het recht voor de uitkeringen als bedoeld in de punten 1a, 2a en 3 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, dan wel niet bereid is andere passende werkzaamheden in KLC te verrichten, indien KLC dit wenst. Als passende werkzaamheden zal o.m. worden beschouwd licht administratief werk, e.d..

In verband hiermee is de werknemer gehouden KLC de inlichtingen te verstrekken en de bescheiden over te leggen welke KLC nodig oordeelt.

BIJLAGE 7
STUDIEREGELING

(art. 8.8)

- (1) KLC kan aan de werknemer, die ten minste 2 maanden in dienst is van KLC, voor het volgen van een cursus Engels, Frans, Duits, Spaans en Italiaans een tegemoetkoming in de kosten daarvan verlenen. Tegemoetkoming in de kosten door KLC heeft betrekking op maximaal 4 talen. Het examen dient te worden afgelegd bij de Nederlandse Associatie voor Praktijkdiploma's.
- Aanvragen voor een tegemoetkoming moeten vóór de aanvang van de cursus worden ingediend bij de korpsleiding; de keuze van de onderwijsinstelling zal in overleg tussen de werknemer en KLC geschieden.

De werknemer is gehouden het cursusgeld zo mogelijk in termijnen aan de onderwijsinstelling te voldoen, tenzij KLC anders beslist.

De tegemoetkoming wordt per betalingstermijn toegekend en is gebaseerd op 80% van de kosten, voor de gehele cursus en/of examengeld, met inachtneming van onderstaand maximum.

	Tegemoetkoming Per 1-01-2007
Engels, Frans, Duits, Spaans en Italiaans. Totaal per taal	€ 321,32
Examengeld (totaal)	€ 99.49

Uitbetaling van de tegemoetkoming geschiedt op declaratie en na succesvol afronden van de cursus

- (2) KLC kan de verleende tegemoetkoming terugvorderen:
- a. voor 100%, indien
 - betrokkene niet binnen 1 jaar het examen doet, tenzij dit het gevolg is van bijzondere, buiten de schuld van de werknemer ontstane omstandigheden;
 - het dienstverband van betrokkene eindigt, voordat de cursus is voltooid;
 - het dienstverband op verzoek van de werknemer of wegens een dringende reden (als bedoeld in art. 677 juncto 678 BW) wordt verbroken binnen 1 jaar, nadat het diploma is behaald;
 - b. voor 50%, indien het dienstverband op verzoek van de werknemer of wegens een dringende reden wordt verbroken in het tweede jaar na het behalen van het diploma.
- (3) Bij afzegging binnen vier weken voor de examendatum kan KLC aan betrokkene een sanctie opleggen, tenzij de afzegging het gevolg is van bijzondere, buiten de schuld van de werknemer ontstane omstandigheden. De afweging van de zwaarte van de betreffende omstandigheden ligt bij de Afdeling Personeelszaken.
- De sanctie bestaat uit het achteraf via het salaris in rekening brengen van de annuleringskosten. De annuleringskosten bedragen € 46,51* bij een examen.

*) Deze bedragen worden aangepast aan een eventuele wijziging van de betreffende kosten.

BIJLAGE 8
BUITENGEWOON VERLOF

(art. 7.1)

(1) Met inachtneming van de Wet Arbeid en Zorg zal aan de werknemer op zijn verzoek in de navolgende gevallen buitengewoon verlof worden verleend, indien hij op de betrokken dagen niet reeds vrij van dienst is.

a. Voorzienbare gebeurtenissen

1. Huwelijk of partnerregistratie van de werknemer:
2 dagen, ook als hij op de huwelijksdag reeds vrij van dienst is.
2. Ondertrouw van de werknemer:
½ of 1 dag, ter beoordeling van KLC.
3. Huwelijk van ouders, stief- en pleegouders, broers, zusters (ook van de partner):
dag van het huwelijk.
4. Verhuizing:
2 dagen per jaar.
5. 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksjubileum van ouders,
stief-, pleeg- en grootouders (ook van de partner):
de dag van het jubileum.

b. Onvoorziene gebeurtenissen

1. Overlijden van partner, kinderen, pleegkinderen:
ten hoogste van de overlijdensdag t/m de dag van de begrafenis.
2. Overlijden van ouders, stief-, pleeg- en grootouders, broers, zusters (ook van de partner):sterfdag of dag daarna plus dag van de begrafenis.
3. Bevalling partner:
2 dagen, waarvan ten minste 1 op een werkdag (ma. t/m vr.).

c. Speciale gevallen:

ter beoordeling van KLC.

Onder partner wordt verstaan:

- 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 KLC erkend samenlevingsverband heeft.*

Onder kind wordt verstaan:

- a. een wettig kind van de werknemer;*
- b. een natuurlijk kind van de vrouwelijke werknemer;*
- c. een door de werknemer wettelijk erkend kind;*
- d. een stiefkind van de gehuwde werknemer;*
- e. een door KLC erkend kind van de ongehuwde man of vrouw met wie de werknemer een geregistreerd partnerschap dan wel een door KLC erkend samenlevingsverband heeft.*

- (2) Indien de werknemer arbeidsongeschikt is op een dag, waarop recht op buitengewoon verlof zou bestaan, wordt geen vervangende dag toegekend.
- (3) Indien de werknemer een verzoek om buitengewoon verlof voor voorzienbare gebeurtenissen uiterlijk 8 weken vóór de betreffende datum bij KLC indient, zal KLC ervoor zorgen dat betrokkene de gevraagde tijd vrij van dienst krijgt.

BIJLAGE 9
WERK- EN RUSTTIJDENREGELING

(art. 6.2)

Hoofdstuk 1 - Definities

- 1.1 **Aanmeldingstijd**: het tijdstip waarop een werknemer op een station aanwezig moet zijn, dan wel het tijdstip waarop een nevenopdracht of een reserve thuis aanvangt.
- 1.2 **Afmeldingstijd**: het tijdstip waarop een werknemer een station mag verlaten, dan wel het tijdstip waarop een nevenopdracht of een reserve thuis eindigt.
- 1.3 **Beschikbaar**: aanduiding van een dag buiten het reisverlof, die bij publicatie van de indeling nog geen definitieve bestemming heeft.
- 1.4 **Dag**: een tijdsverloop tussen 05.00 en 05.00 uur daaraanvolgend lokale tijd op het basisstation.
- 1.5 **Gecorrigeerde werktijd**: de werktijd gecorrigeerd voor bepaalde omstandigheden.
- 1.6 **Nachtstop**: elke rusttijd op een station, niet zijnde het basisstation.
- 1.7 **Reserve luchthaven**: het gedurende een door KLC vastgestelde periode, in overeenstemming met de daarbij behorende voorschriften, beschikbaar zijn op een station voor het ontvangen en uitvoeren van een opdracht.
- 1.8 **Reserve thuis**: het gedurende een door KLC vastgestelde periode, in overeenstemming met de daarbij behorende voorschriften, beschikbaar en bereikbaar zijn, zodanig dat de werknemer 1 uur nadat een oproep is ontvangen op het basisstation aanwezig is voor het uitvoeren van een opdracht.
- 1.9 **Reisverlof**: een of meerdere dagen vrije tijd volgend op een of meerdere werkdagen, niet zijnde rust.
- 1.10 **Rijtijd**: de tijd die onder normale omstandigheden nodig is om van het station naar het hotel of de eigen accommodatie te gaan.
- 1.11 **Rusttijd**: de tijd in klokuren, die de werknemer wordt verleend teneinde voldoende uitgerust een nieuwe opdracht aan te vangen.

- 1.12 Tewerkstelling: een dag bestaande uit werktijd.
- 1.13 Uitgesteld reisverlof: het gedeelte van het gepubliceerde reisverlof dat niet is toegekend door bewilliging van de werknemer.
- 1.14 Vliegtijd: de tijdsduur gelegen tussen het moment waarop het vliegtuig bij vertrek op eigen kracht in beweging komt en het moment waarop het bij aankomst tot stilstand komt (bloktijd).
- 1.15 Werktijd: de tijdsduur van een opdracht vanaf de aanmeldingstijd tot de afmeldingstijd.
- 1.16 Werkdag: een dag die volgens deze werk- en rusttijdenregeling kan worden aangeduid als tewerkstelling, beschikbaar, reserve luchthaven en reserve thuis.

Hoofdstuk 2 - Algemene bepalingen

- 2.1 (1) De werkdagen worden door KLC vastgesteld met dien verstande dat per werkdag 0,4 reisverlofdag wordt bijgeschreven op de rekening courant reisverlof van de werknemer. Een werkdag met een geplande vluchtopdracht van 10 uur of meer werktijd genereert na het voltooien van deze vluchtopdracht 0,6 reisverlofdag. De rekening courant reisverlof wordt verminderd met 1 per gepubliceerde reisverlofdag. Na afloop van het toegekende reisverlof mag de rekening courant reisverlof geen lagere, respectievelijk hogere waarde kennen dan -1, respectievelijk +1. Indien de werknemer werkzaam is in deeltijd zal het reisverlof pro rato worden opgebouwd. Bij alle tewerkstellingsvormen geschiedt de berekening van de opbouw van het reisverlof volgens de formule:
opbouw $7/5p - 1$, waarin p = productiefactor.

Opbouw reisverlof bij hantering van bovenstaande formule:

<i>Tewerkstelling</i>	<i>Opbouw reisverlof per werkdag</i>	<i>Opbouw reisverlof per werkdag met een geplande vluchtopdracht van 10 uur of meer werktijd</i>
<i>100 %</i>	<i>0,4</i>	<i>0,6</i>
<i>70 %</i>	<i>1</i>	<i>1,29</i>
<i>50 %</i>	<i>1,8</i>	<i>2,2</i>

- (2) Twee dagen reisverlof zijn vervat in minimaal 63 uur aaneengesloten vrije tijd. Indien het reisverlof slechts 1 dag betreft en niet direct aansluitend gevolgd wordt door een andere vorm van vrije tijd, zal de afmeldingstijd op de dag voorafgaand uiterlijk om 17.00 uur LT aanvangen. Indien de geplande vrije tijd bij twee dagen reisverlof (LVE) minder wordt dan 63 uur, zal deze met behoud van VTB worden hersteld tot een minimum van 63 uur.

Indien het reisverlof (LVE) slechts 1 dag betreft en direct gevolgd of voorafgegaan wordt door een nachtstopverlofdag (LNSL) zal de afmeldingstijd op de laatste werkdag voorafgaand aan dit vrije tijds- blok uiterlijk om 17.00 lokale tijd zijn.

- (3) Na een aaneengesloten tewerkstelling dan wel reserveperiode van 7 dagen zullen ten minste 78 uren aaneengesloten vrije tijd worden toegekend.
- (4) Deadheading na een dienstopdracht heeft geen invloed op WRR limieten.

2.2 De aan- en afmeldingstijd dienen een reële uitvoering van de werkzaamheden verbonden aan de vlucht mogelijk te maken.

De aanmeldingsperiode op het basisstation resp. een buitenstation bedraagt 60 minuten resp. 45 minuten.

De afmeldingsperiode op zowel het basisstation als het buitenstation bedraagt 30 minuten.

2.3 KLC kan een dag aangeduid als "beschikbaar" alsnog een andere bestemming geven. KLC dient daartoe de werknemer vóór 23.00 uur lokale tijd op de voorafgaande dag te informeren.

2.4 De rijtijd op het basisstation bedraagt 45 minuten.

2.5 Opdrachten verband houdende met vliegtechnische en/of disciplinaire onderzoeken kunnen te allen tijde worden gegeven. Indien een dergelijke opdracht valt op een definitief gepubliceerde dag reisverlof zal een dag worden bijgeschreven op de rekening-courant uitgesteld reisverlof.

2.6 (1) Op een dag kan slechts één werktijd op het basisstation aanvangen.

(2) Binnen één werktijd kunnen meerdere opdrachten (vluchtcombinaties) vanuit het basisstation en/of Rotterdam worden gegeven.

(3) Een vluchtcombinatie kan niet worden voorafgegaan of worden gevolgd door een andere opdracht.

2.7 (1) Het Basis Indelingspatroon (BIP) resp. de geplande vluchtcombinaties zal resp. zullen per dienstregelingsperiode door KLC met de VNC en de UNC worden besproken. De VNC en de UNC heeft de bevoegdheid veranderingen voor te stellen, mits daardoor de totaal benodigde bemanningssterkte gelijk blijft en deze veranderingen voor KLC overigens aanvaardbaar zijn.

(2) Bij het samenstellen van het BIP resp. de geplande vluchtcombinaties mag zowel door KLC als de VNC en de UNC worden afgeweken van gestelde relevante minima en maxima, mits gemotiveerd jegens en geaccepteerd door de andere partij. Bij de behandeling van de motivering zullen KLC, VNC en de UNC in overleg tot

overeenstemming dienen te komen, waarbij zij de wederzijdse belangen zo reëel mogelijk zullen afwegen. Motiveringen zullen door KLC worden besproken met de grootste vakbond (peildatum jaarlijks 1 april). Tot 1 april 2008 worden motiveringen met de VNC besproken.

(3) De VNC en de UNC kunnen de besprekingen van het BIP resp. de geplande vluchtcombinaties delegeren aan de groepscommissie. Met de groepscommissie worden o.a. afspraken gemaakt over het maximaal aantal nachten van huis (4 en 5 daagses) met de daaraan gekoppelde maximale aan- en afmeld tijden.

Hoofdstuk 3 - Werktijden

- 3.1 De werkperiode voor een voltijder zal bestaan uit maximaal 80 gecorrigeerde werkuren per 2 kalenderweken; voor een werknemer met een productiefactor van 70 % maximaal 56 gecorrigeerde werkuren per 2 kalenderweken; voor een werknemer met een productiefactor van 50 % maximaal 80 gecorrigeerde werkuren per 4 kalenderweken.
- 3.2 De werktijd wordt volgens onderstaande tabel gecorrigeerd voor onaangename aanmeldingstijden.

Aanmeldingstijd in lokale tijd	Correctie per uur
05.00 - 05.59 uur	8 minuten
06.00 - 06.59 uur	6 minuten
07.00 - 21.59 uur	0 minuten
22.00 - 22.59 uur	6 minuten
23.00 - 04.59 uur	10 minuten

De correcties op de werktijd als bedoeld in bovenstaande tabel zijn op niet-werkende bemanningsleden als volgt van toepassing:

- volledig "niet-werkend": geen correcties;
- "werkend" gevolgd door "niet-werkend": correctie over het gedeelte van de tijd waarin men als werkend bemanningslid reist;
- "niet-werkend" gevolgd door "werkend": volledige correctie.

- 3.3 De maximale gecorrigeerde werktijd in de planning bedraagt 14 uren.
- 3.4 De duur van reserve thuis bedraagt niet meer dan 12 uren per dag.

Reserves kunnen plaatsvinden in blokken van 1, 2, 3, 4, of 5 dagen aaneengesloten. De tijdsduur van de reserve thuis wordt, indien geen oproep plaatsvindt, voor 50% berekend als werktijd. De correcties als genoemd in punt 3.2 zijn hierop niet van toepassing. Indien een oproep plaatsvindt, vangt de aanmeldingstijd uiterlijk 1 uur na afloop van de reserveperiode aan.

Ongeacht of de werknemer wordt opgeroepen in een reservedienst blijft de VTB voor de daarop volgende dag(en) en de gepubliceerde vrije tijd (reisverlof of andere vormen van vrije tijd) van toepassing. Op reservedagen zelf is geen VTB van toepassing. Tot op de dag voor de geplande reservedienst kan de tijd van de reserve dienst nog gewijzigd worden. Voor de nieuw vastgestelde werkdag(en) geldt opnieuw VTB.

Na een vijfdaagse blokreserve zal op dag 6 geen vluchtopdracht volgen.

KLC zal zich inspannen wijzigingen van reeds gepubliceerde werkdagen tot een minimum te beperken.

KLC zal zorgdragen voor een per 12 maanden voortschrijdende evenredige verdeling van de reserve opdrachten binnen de te onderscheiden tewerkstellingen.

- 3.5 De duur van reserve luchthaven bedraagt niet meer dan 8 uren. De duur van reserve luchthaven wordt berekend als gecorrigeerde werktijd.
- 3.6 Indien een groepscommissiedag onderdeel is van een tewerkstelling, wordt het aantal uren dat de werknemer hiervoor aanwezig is berekend als werktijd, met een maximum van 8 uur. De correcties als genoemd in punt 3.2 zijn hierop niet van toepassing.

Hoofdstuk 4 - Rusttijden

- 4.1 Rusttijd vangt aan onmiddellijk na de afmeldingstijd.
- 4.2 De rust op het basisstation bedraagt minimaal 11.30 uur. Deze rust kan in de planning worden bekort conform punt 2.7.(2).
- 4.3 De rust op een buitenstation bedraagt minimaal 8 uren plus tweemaal de rijtijd.
- 4.4 De rust na een reserve thuis wordt geacht te eindigen bij het begin van de volgende dag, met dien verstande dat de tijd tussen het einde van een reserve thuis en het begin van de volgende reserve thuis resp. opdracht minimaal 8 uren resp. 8 uren plus eenmaal de rijtijd zal bedragen.

Hoofdstuk 5 - Uitvoeringsbepalingen

Indeling

- 5.1 De werknemer wordt tewerkgesteld volgens een indelingsrooster.
- 5.2 De indeling wordt geacht te zijn gepubliceerd bij ontvangst van de post op de vrijdag, voorafgaand aan de periode waarop de indeling van toepassing is. De indeling beslaat een periode van vier weken. De eerste twee weken bevatten de publicatie van werkdagen en vrije tijd. De daaropvolgende twee weken bevatten minimaal de vrije tijd en, afhankelijk van tijdige beschikbaarheid van de dienstregeling, ook de werkdagen. Met uitzondering van het gestelde in de punten 5.4 en 5.8 kan de gepubliceerde vrije tijd niet worden aangetaast..
- 5.3 Voor de eerste en tweede week geldt een zogenaamde vrije tijdsbescherming (VTB). De VTB beschermt de aan-en afmeldtijden op het basisstation binnen (per seizoen) vastgestelde en gepubliceerde tijdsblokken van 4 uur. Binnen deze tijdsblokken is verschuiving van aan- en/of afmeldingstijden mogelijk. Indien er sprake is van een nachtstop geldt VTB op de aanmeldingstijd en afmeldingstijd op het basisstation. VTB is niet van kracht bij een

operationele vertraging of een vertraging veroorzaakt door technische verstoringen danwel gedurende training.. voor de trainee.

- 5.4 Maximaal twee maal per maand kan van een definitief gepubliceerde dag reisverlof, met bewilliging van de werknemer, gebruik worden gemaakt, onder toekenning van 1 dag uitgesteld reisverlof en 1 compensatiedag.
Uitsluitend met bewilliging van de werknemer kan KLC de aan- en/of afmeldingstijd naar een buiten de gestelde VTB tijdsblokken gelegen tijdstip verschuiven onder toekenning van 1 premiedag.
- 5.5 Na een nachtstop wordt de stand van de individuele rekening-courant "nachtstopdagen" verhoogd met 1.
Deze rekening-courant wordt afgebouwd door toekenning van 1 dag nachtstopverlof per 7 nachtstopdagen indien de rekening-courant op of boven 7 nachtstops komt.
- 5.6 Premiedagen ontstaan door bewilliging op de VTB, kunnen alleen worden ingedeeld op verzoek van de medewerker, conform de bestaande verzoekenregeling. De individuele medewerkers krijgen de mogelijkheid niet opgenomen premiedagen eenmaal per jaar uit te laten betalen. Deze mogelijkheid zal geboden worden per 1 april van elk jaar (eerste mogelijkheid 1 april 2008). Het brutosalaris van de maand maart zal hiervoor als referentie salaris worden genomen. De waarde van de dag is 1/21,75 van het bruto maand salaris. Indien de premiedagen per 1 april niet zijn opgenomen of zijn uitbetaald zullen deze dagen worden omgezet in door KLC in te delen dagen.
- 5.7 KLC zal maximaal 4 stretches op 1 dag plannen. In de uitvoering zijn 4 actieve stretches aangevuld met één deadheading stretch mogelijk. Deze deadheading stretch dient uitsluitend voorafgaand of als laatste stretch op de dag ingevuld te worden. Indien in de uitvoering in bijzondere situaties 5 actieve stretches noodzakelijk zijn, dient KLC ten overstaan van de grootste vakbond (peildatum jaarlijks 1 april) een motivering aan te vragen (indien noodzakelijk ook achteraf).. Tot 1 april 2008 worden motiveringen met de VNC besproken.

Dit artikel vervalt per 1 april 2009.

Verstoring en vertraging

- 6 Als gevolg van verstoring c.q. vertraging kan KLC, in afwijking van het in punt 3.1 gestelde, de werkperiode verlengen tot maximaal 85 ongecorrigeerde werkuren per 2 kalenderweken. Voor de werknemer met een productiefactor van 70 % kan de werkperiode tot maximaal 61 uur per 2 kalenderweken worden verlengd. Voor de werknemer met een productiefactor van 50 % kan de werkperiode tot maximaal 85 uur per 4 kalenderweken worden verlengd. De overschrijding, ten opzichte van het gestelde in punt 3.1, wordt in de eerstvolgende indeling gecompenseerd.
- 5.7 Indien door een verstoring in de vluchtuitvoering een definitief gepubliceerde dag reisverlof vervalt, wordt deze, teruggeboekt op de rekening courant reisverlof en zal deze bij de

eerstvolgende indeling worden gepubliceerd. De (eventueel) tijdelijke overschrijding van het maximum van + 1 is als gevolg hiervan toegestaan.

- 5.8 Indien in de vluchtuitvoering de rusttijd op het basisstation minder wordt dan 11.30 uur, zal de werknemer, indien hij daarom verzoekt, in de gelegenheid worden gesteld hotelaccommodatie op of nabij het basisstation te genieten. De gepubliceerde indeling wordt niet gewijzigd.

KLC zal ervoor zorgdragen dat de werknemer een maximale nachtrust kan genieten.

- 5.9 Indien in de vluchtuitvoering de rusttijd op het basisstation minder wordt dan 9.30 uur, kan de werknemer contact opnemen met de afdeling Indeling Bemanningen, die alsdan voor wijziging van de indeling zorg zal dragen. Voor de gewijzigde indeling geldt weer een nieuwe VTB.

Indien door extreme weersomstandigheden de gepubliceerde opdrachten niet meer uitgevoerd kunnen worden, kan KLC ten overstaan van de VNC en de UNC een motivering aanvragen teneinde voor een nader af te spreken periode af te mogen wijken van VTB. KLC zal motiveringen bespreken met de grootste bond gemeten aan het totaal aantal leden (peildatum 1 april van enig jaar). Tot 1 april 2008 zal de VNC voor motiveringen het aanspreekpunt zijn.

Ziekte

- 5.11 Bij hersteld melden na ziekte vervalt VTB voor de werkdagen tot het eerstvolgende gepubliceerde Reisverlof. Voor de nieuwe indeling geldt wederom VTB. Tijdens de ziekte periode zal de op- en afbouw van de werkdagen en reisverlofdagen, zoals gesteld in punt 2.1.1 gedurende de gepubliceerde indeling doorlopen, met dien verstande dat voor elke werkdag, ongeacht de gepubliceerde werktijden, 0,4 op de reisverlofteller zal worden opgebouwd.
- 5.12 Indien de werknemer zich hersteld meldt zal hij worden tewerkgesteld op basis van (mondelijke) opdrachten, welke beschouwd worden als gepubliceerd.
- 5.13 Indien een werknemer ziek is op een gepubliceerde premiedag of vakantiedag en dit op de voorgeschreven wijze heeft gemeld, zal deze premiedag of vakantiedag niet van de betreffende rekening-courant worden afgeschreven.

Hoofdstuk 6 - Slotbepaling

- 6.1 In overleg tussen KLC, VNC en de UNC kan van deze Bijlage worden afgeweken en kan worden beslist in gevallen waarin deze Bijlage niet voorziet.

WETTEKSTEN behorende bij de CAO

BURGERLIJK WETBOEK

art. 627

Geen loon is verschuldigd voor den tijd, gedurende welken de arbeider den bedongen arbeid niet heeft verricht.

art.629

- (1) Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, behoudt de arbeider voor een tijdvak van tweeënvijftig weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij daartoe door ziekte of door zwangerschap of bevalling verhinderd was. Indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven, wordt dit tijdvak met de duur van de vertraging verlengd.
- (2) Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever in diens huishouding uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in het eerste lid bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
- (3) De werknemer heeft het in het eerste lid bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst de werkgever opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Landelijk instituut sociale verzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
- (4) Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer deelneemt. 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.
- (5) De werkgever is bevoegd de betaling van het in het eerste lid 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.

- (6) 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 binnen een redelijke termijn nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
- (7) Artikel 628 lid 3 is overeenkomstig van toepassing.
- (8) Van dit artikel kan ten nadele van de arbeider 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.
- (9) Voor de toepassing van het leden 1 tot en met 8 worden perioden waarin de arbeider ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

art. 628

- (1) De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.

art. 652

- (1) Indien partijen een proeftijd overeenkomen, dient deze voor beide partijen gelijk te zijn en op niet langer dan twee maanden te worden gesteld.
- (2) Elk beding waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is dan wel langer dan twee maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig.

art. 677

- (1) Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij. De partij die opzegt zonder een dringende reden of zonder gelijktijdige mededeling van de dringende reden is schadeloos.

art. 678

- (1) Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de arbeider, die ten gevolge hebben, dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de dienstbetrekking te laten voortduren.

CONTROLEVOORSCHRIFTEN BIJ ZIEKTE

A. Melding bij ziekte in Nederland

Als u ten gevolge van ziekte meent niet te kunnen werken, moet u zich buiten kantoor uren, zaterdag en zondag en op feestdagen meteen melden bij de afdeling Coördinatie KLC en bij de afdeling Arbeids(on)geschiktheid van KLM Arbo Services, waarbij u uw personeelsnummer en het adres waar u tijdens uw ziekte verblijft, opgeeft. Tijdens kantoor uren dient u uw ziekmelding door te geven bij de afdeling Coördinatie KLC en bij de DCC. Deze ziekmelding dient in ieder geval op de eerste ziektedag binnen 1 uur voor aanvang van uw dienst te geschieden.

- Telefoonnummer afdeling Coördinatie KLC:
Amsterdam: (020) 64985500 (24 uur per dag bereikbaar)

- Telefoonnummer afdeling Arbeids(on)geschiktheid KLM Arbo Services:
Amsterdam: (020) 6491401 (24 uur per dag bereikbaar)

- Telefoonnummer DCC
Amsterdam: (020) 64 82280 (tijdens kantooruren)

Wordt u tijdens uw werktijd ziek, dan bent u verplicht meteen bovenstaande procedure te volgen. Indien u weer hersteld bent moet u meteen, buiten kantoor uren, op zaterdag, zondag en feestdagen de afdeling Coördinatie en de Arbo inlichten. Tijdens kantooruren dient u de afdeling Coördinatie en de DCC hiervan op de hoogte te stellen.

b. Melding bij ziekte in het buitenland

Ziekte tijdens (dienst)reis

Wordt u tijdens een verblijf in het buitenland ziek dan moet u zich ziek melden bij de gezagvoerder en bij de afdeling Coördinatie KLC.

U kunt gecontroleerd worden door een door KLC aangewezen (lokale)arts. Indien u tijdens het verblijf in het buitenland weer hersteld bent, moet u zich bij de afdeling Coördinatie KLC en zo mogelijk bij de gezagvoerder hersteld melden.

Ziekte tijdens vakantie

Wordt u tijdens uw vakantie ziek, dan moet u zich ziek en hersteld melden volgens de procedure van A.

U kunt gecontroleerd worden door een door KLC aangewezen (lokale) arts. Bij terugkeer moet u de medische verklaring inleveren bij de afdeling Arbeids(on)geschiktheid van KLM Arbo 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.

U dient dit dan wel te melden aan de DCC.

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 geeft dan de gemaakte afspraken door aan de Dienst Cabinepersoneel & Catering (DCC).

Uitsluitend indien uw medische toestand dit vereist, bent u verplicht ook na de eerste 3 weken tijdens bovengenoemde uren thuis te blijven. De bedrijfsarts deelt u dit vooraf mede.

(3) **Maak bezoek mogelijk**

U moet (telefonisch) bereikbaar zijn voor de DCC, de door KLC 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 de 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 bijv. verzorging elders, verhuizing, opname in ziekenhuis etc.) dan moet u dit onverwijld doorgeven aan de DCC 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 wegens vakantieoelinden niet toegestaan, tenzij zich een bijzondere medische of sociale indicatie voordoet en de DCC hiervoor uitdrukkelijk schriftelijk toestemming heeft gegeven. De DCC 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.

(6) **Op het spreekuur komen**

Indien u een oproep krijgt te verschijnen op het spreekuur van de door KLC aangewezen arts of rapporteur Arbeidsverzuim of een door KLC aangewezen medisch specialist, dan bent u verplicht te komen, ook als 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 (bijv. 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 de door KLC aangewezen arts of rapporteur Arbeidsverzuim, zodat deze in de gelegenheid is u te bezoeken. Het niet verschijnen op het spreekuur is alleen mogelijk als de bedrijfsarts of de verzuimrapporteur hiermee instemt.

(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 schriftelijke toestemming heeft gekregen van de daartoe door KLC 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 de DCC daartoe af te wachten. U deelt de datum van de hervatting van uw werkzaamheden mee aan de afdeling Coördinatie KLC 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 de afdeling Coördinatie Dienst Cabinepersoneel 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 KLC aangewezen arts verklaard dat u in staat bent uw werkzaamheden geheel of gedeeltelijk te hervatten, maar bent u het daarmee niet eens, dan moet u uw bezwaren meteen aan de afdeling Coördinatie KLC, de DCC en de bedrijfsarts van KLC meedelen.

De bedrijfsarts zal u dan behulpzaam zijn bij het volgen van de daartoe strekkende procedure.

(13) **Werkingsfeer**

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 DCC door de afdeling Arbeids(on)geschiktheid hiervan op de hoogte gesteld. Deze licht de medewerker in over deze overtreding en verzoekt een reactie. Voert de medewerker een medisch excuus aan, dan wordt dit voorgelegd aan de bedrijfsarts.
- b. Staat vast dat het door de medewerker aangevoerde excuus geen medische grondslag heeft, dan zal een onderhoud worden georganiseerd tussen de DCC en de medewerker.
- c. Na dit onderhoud zal in overleg met personeelszaken worden bepaald of en welke sanctie opgelegd zal worden.
- d. De sanctie wordt door de DCC aan de medewerker meegedeeld.

(2) Overtreding

Bij overtreding van de Controlevoorschriften dient er een nauwkeurige afweging plaats te vinden van de ernst van de overtreding, de door de medewerker aangevoerde omstandigheden en de op te leggen sanctie. Iedere sanctie moet op de specifieke individuele situatie worden afgestemd. De lijst geeft een aantal voorbeelden en is niet uitputtend bedoeld.

(3) Sancties

- | | |
|---|--|
| 3.1 Herinnering aan Controlevoorschriften | - Overtreding Controlevoorschriften is niet of vrijwel niet aan de medewerker te wijten. |
| 3.2 Schriftelijke waarschuwing | - Medewerker heeft zich niet ziekgemeld op de voorgeschreven wijze.
- Een adreswijziging is niet, niet tijdig of onjuist doorgegeven.
- Ziekmelding is te laat doorgegeven, maar het is de eerste maal dat medewerker zich te laat ziek meldt. |
| 3.3 Weigering aanvulling salaris tot 100% | - Medewerker is niet thuis bij bezoek en heeft geen redelijk excuus.
- Medewerker is zonder redelijk excuus niet verschenen op het spreekuur.
- Medewerker is in het jaar, voorafgaand aan de dag waarop de overtreding plaatsvond, ook in overtreding geweest.
- Medewerker heeft tijdens ziekteperiode twee of meer lichtere overtredingen gepleegd (weigering tot aanvulling salaris gaat in vanaf eerste dag tweede overtreding). |

Voor wat betreft de ernst van de overtredingen moet het in alle gevallen gaan om in punt 3.2. genoemde of gelijksoortige overtredingen.

N.B. Afhankelijk van de ernst van de overtreding(en) wordt de duur van de weigering bepaald. De duur van de weigering zal niet meer dan 3 maanden kunnen bedragen.

(3) Doorbetaling wettelijk minimumloon

Bij achterwege laten van de aanvulling bij ziekte behoudt de medewerker recht op 70% van het voor hem geldende loon c.q. ten minste het voor hem geldende minimumloon.