

Protocol CAO Cabine KLM CITYHOPPER B.V.

De delegatie van KLM Cityhopper B.V. (KLC) en de Vereniging Nederlands Cabinepersoneel (VNC) hebben op 11 februari 2021 een onderhandelingsresultaat bereikt over de inhoud van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor cabinepersoneel in algemene dienst bij KLM Cityhopper B.V. (cao).

Als gevolg van de Corona-pandemie is de wereldwijde vraag naar vervoer, zowel van passagiers als vracht enorm afgenomen. Dit heeft ertoe geleid dat KLM Cityhopper, als onderdeel van de KLM-groep, gebruik maakt van financiële garanties en leningen verstrekt door de Nederlandse Staat. De overheid heeft aan deze garanties voorwaarden verbonden ten aanzien van arbeidsvoorwaarden voor alle medewerkers met een inkomen vanaf modaal.

1. Looptijd van de CAO

Dit protocol treedt in werking op 11 februari 2021 en eindigt op 28 februari 2022.

2. Beloning

I. Salarisverhoging

Per 1 augustus 2020 wordt het salaris structureel verhoogd met 2.5% voor medewerkers met een inkomen tot modaal (36.500 euro op basis van een voltijdsaanstelling). Medewerkers die door deze verhoging het modale inkomen bereiken, worden afgetopt en ontvangen een gedeeltelijke verhoging tot modaal. Medewerkers met een inkomen boven modaal ontvangen geen verhoging. De verwerking van deze salarisstijging in afgetopte vorm vindt plaats door aanpassing van de salaristreden (zie onderstaande tabel).

Trede	CA2	CA1	Inflight Supervisor* (IFS)	Cabin Supervisor (CS)
1	2.235,86	2.268,98		
2	2.275,49	2.329,78		2.520,34
3	2.309,92	2.394,70	2.488,39	2.598,30
4	2.344,39	2.470,23	2.561,46	2.632,66
5		2.536,44	2.632,62	2.687,05
6		2.598,54	2.648,06	2.763,11
7		2.632,59	2.725,96	2.839,17
8		2.660,91	2.806,19	2.915,23

**De salarisschaal IFS zal per 1 mei 2021 vervallen*

II. Winstdelingsregeling

De WDR 2019 zal in twee delen worden uitbetaald. De eerste helft zo spoedig als administratief mogelijk in 2021 en de tweede helft in oktober 2021.

III. Mogelijke winstdeling 2021/2022

Mocht er in 2021 en/of 2022 winst worden gemaakt dan zal de uitbetaling van de winstdelingsregeling worden uitgesteld. Uitbetaling van de winstdeling zal niet eerder

plaatsvinden dan nadat uit de kwartaalrapportage is gebleken dat de winstdelingsregeling kan worden betaald uit de positieve operating cashflow.

3. Voorrangsregeling promotie Cabin Supervisor

CA's die hun IFS sollicitatietraject positief hebben afgerond, maar geen opleiding hebben gehad, zullen bij nieuwe behoefte aan Cabin Supervisors onderdeel uitmaken van een voorrangsregeling. De positieve IFS sollicitatie zal worden verlengd en onderdeel uitmaken van het selectietraject voor Cabin Supervisor, waarbij de CA een verkort selectietraject krijgt. Toewijzing op een opleiding zal plaatsvinden op basis van senioriteit, waarbij zij tweede prioriteit hebben, na de IFS'en die niet in de gelegenheid waren om de training te volgen voor 2 mei 2021. Wanneer de betreffende medewerker niet per 1 november 2022 is opgeleid, vervalt voornoemde afspraak.

4. Overbruggingscontract

Tekst vervangt art. 4.2 (2)

Aansluitend aan de individuele arbeidsovereenkomst van 5 jaar kan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden aangegaan. Dit contract heeft ten doel de periode te overbruggen totdat werknemer als Cabin Attendant bij KLM in dienst kan treden.

Toevoegen tekst art. 4.2 (5)

KLC zal die medewerkers die als gevolg van de eventueel vertraagde doorstroom naar KLM uit hun 5- jaarcontract lopen, een contract voor onbepaalde tijd (met behoud van senioriteit en doorstroommogelijkheid) 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;
- Er belemmeringen zijn t.a.v. het antecedentenonderzoek door KLM Security Services en het veiligheidsonderzoek door de AIVD (verklaring van geen bezwaar).

KLC streeft ernaar om drie maanden voor de afloop van het 5-jaarscontract de betrokkene te informeren over het te nemen besluit omtrent een contract voor onbepaalde tijd.

Daaropvolgend verplicht KLC zich uiterlijk twee maanden voor de afloop van het 5 jaarcontract, betrokkene te informeren over het definitieve besluit omtrent een contract voor onbepaalde tijd.

5. WRR

Aanvulling op bijlage 9 art. 3.4

Indien een oproep plaatsvindt, dient de aanmelding binnen de reserveperiode plaats te vinden.

6. Unfit melden

Wanneer een CA door vermoeidheid voelt dat hij/zij niet in staat is zijn/haar flight duties goed uit te voeren maar niet ziek is, kan hij/zij zich Unfit to Fly melden. Dit wordt niet aangemerkt als een ziekmelding. De maximumduur van 'Unfit to Fly' is 24 uur vanaf het moment van melden.

De uitwerking is vastgelegd in de 'Regeling reporting Unfit to Fly'. Wijzigingen in deze regeling vinden plaats in overleg met de VNC.

7. Superjokers

Tekst vervangt hoofdstuk VII, art. 7.1 (2) f.

De werknemer heeft de mogelijkheid om door middel van een tijdig verzoek (maximaal 1 jaar en minimaal 8 weken van tevoren) 8 maal per jaar een gegarandeerde vrije dag aan te vragen (superjokers), onder de volgende voorwaarden:

1. De superjoker wordt gehonoreerd met gebruik van het eigen verlofsaldo;
2. De superjoker wordt per 1 april van enig jaar bijgeschreven, niet gebruikte superjokers vervallen per 1 april van het jaar daarop;
3. Superjokers kunnen niet ingezet worden op erkende feestdagen;
4. Een werknemer de superjoker inzet op een dag zal deze worden toegekend, totdat een maximum van 10 op die dag is bereikt;
5. Eenmaal ingezette en toegekende dag kan niet meer worden ingetrokken;
6. De werkgever zal de dag binnen 2 weken na de aanvraag toe- dan wel afwijzen;
7. Superjokers kunnen op maximaal 3 aaneengesloten dagen worden aangevraagd;
8. Voorafgaand aan, of volgend op 3 aaneengesloten dagen met superjokers dienen minimaal 14 dagen, niet zijnde superjokers of vakantie te bestaan. Dit om de rekening courant reisverlof op te kunnen bouwen;
9. Voorafgaand aan, of volgend op 1 of 2 dagen met Superjokers dienen minimaal 6 dagen, niet zijnde Superjokers of vakantie te bestaan. Dit om de rekening courant reisverlof op te kunnen bouwen;
10. In combinatie met vakantie mogen max 2 superjokers aangevraagd worden.

8. LELR dagen

In cao hoofdstuk VII, art. 7.1 (2) a aanvulling opnemen:

Per werknemer zal KLC maximaal 2 compensatiedagen (LELR dagen) per 10 weken indelen. Dit is niet van toepassing wanneer werknemer 3 maanden of langer niet indeelbaar is.

Met instemming van de medewerker kunnen er meer dan 2 compensatiedagen per 10 weken worden ingedeeld.

De uiterlijke implementatie zal 1 september 2021 plaatsvinden.

Partijen zullen uiterlijk eind februari op basis van de meest actuele productieontwikkelingen besluiten of implementatie per 1 april 2021 wel mogelijk is.

9. Talenbonus

Tekst zal worden toegevoegd in Bijlage 7 (4) Talenbonus

De medewerker die in het bezit is van een geldig taalexamen komt in aanmerking voor een bonus van € 250,- per taal per jaar. Over deze bonus zijn geen emolumenten verschuldigd. Het aantal talen waarvoor een bonus kan worden verkregen is maximaal drie, waarbij Engels is uitgesloten.

De taalbonussen dienen door de werknemer te worden aangevraagd en worden een keer per jaar uitbetaald.

Een taalexamen is geldig indien het examen, op het moment van aanvraag van de bonus niet langer dan 3 jaar geleden met positief resultaat is afgelegd.

KLC behoudt zich het recht voor om één of meerdere positieve taalexamens als selectiecriteria toe te passen voor de selectie van de Cabin Supervisor.

10. Bewilligen

Definitie opnemen in bijlage 9, hoofdstuk 1, art. 1.17 (nieuw)

Bewilligen: het door de werknemer ingaan op een verzoek van de KLC om afstand te doen van een ingedeelde vrije dag t.b.v. een vliegopdracht.

Onderstaande tekst opnemen in bijlage 9

- Op verzoek van KLC en met bewilliging van de werknemer, kan afstand gedaan worden van een ingedeelde vrije dag t.b.v. van een vliegopdracht. Daarbij zal de afgestane ingedeelde vrije dag opnieuw worden ingedeeld ofwel terug worden geplaatst op de teller.
- De berekening maximaal gecorrigeerde werkuren per 2 kalenderweken, bijlage 9 art. 3.1 is niet van toepassing op bewilliging.
- Voor iedere vrije dag waar afstand van wordt gedaan, zal er 1 dag worden bijgeschreven op de LCDM teller of;
- Voor iedere vrije dag waar afstand van wordt gedaan zal de waarde van de vrije dag aan werknemer worden uitgekeerd. De waarde van de vrije dag is 6.5% van het voltijd bruto maandsalaris. Over deze uitkering zijn geen emolumenten verschuldigd.

Medewerker dient uiterlijk de 5e van de maand te laten weten hoe de bewilligde dag gecompenseerd dient te worden. Wanneer medewerker geen voorkeur aangeeft, zal KLC het opgebouwde saldo van bewilliging uitkeren.

Zolang er geen geautomatiseerd proces is ingericht voor uitkering, zal dit per kwartaal worden verwerkt. De uiterste datum van automatisering zal 28 februari 2022 zijn.

11. Wet Wieg

Geboorteverlof (Deel 1)

De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld om vrij te zijn, gebruik makend van het wettelijk recht op geboorteverlof conform art. 4:2 wet arbeid en zorg. Hierbij kan de medewerker kiezen voor de volgende dagenverdeling:

- I. Gedurende de eerste 4 weken vanaf de eerste dag na de geboorte gespreid in te zetten ter hoogte van de arbeidsduur van 1 week. Het aantal dagen geboorteverlof bij het naar keuze gespreid opnemen van geboorteverlof wordt gedifferentieerd naar tewerkstellingspercentage volgens de volgende verdeling:

Tewerkstelling	Geboorteverlof (dagen)
100%	5
90%	5
80%	4
70%	4
50%	3

- II. Of de medewerker zal op diens verzoek door KLC in de gelegenheid worden gesteld om de eerste 7 aaneengesloten dagen na de geboorte van zijn/haar kind vrij te zijn.

Indien het aantal dagen geboorteverlof op basis van tewerkstelling, (zoals bovenstaand gedefinieerd) niet toereikend is, dan zullen verlofdagen (premiedagen, extra verlofdagen of vakantiedagen) ingezet worden.

Aanvullend geboorteverlof (Deel 2)

- Aanvullend geboorteverlof kan de werknemer eenmalig aanvragen onder de voorwaarde dat geboorteverlof (deel 1) aangevraagd c.q. genoten is. De aanvraag is bindend;
- Aanvullend geboorteverlof is gemaximeerd tot 5 weken op te nemen binnen 6 maanden na de na de geboorte van zijn/haar kind;
- Aanvullend geboorteverlof dient in beginsel aaneengesloten in hele weken, elektronisch te worden aangevraagd, 6 weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
- Wanneer een aanvraag korter dan 6 weken, maar tenminste 4 weken voor ingang van het verlof wordt ingediend kan KLC, na overleg met de werknemer, de reeds gepubliceerde indeling herzien;
- Indien de werknemer aanvullend geboorteverlof wil laten aansluiten aan geboorteverlof (deel 1), dan zal de werknemer dit met een verwachte ingangsdatum (gebaseerd op de vermoedelijke bevallingsdatum van de partner) aanvragen. Na geboorte van zijn/haar kind wordt de definitieve ingangsdatum van het aanvullend geboorteverlof bepaald en kan KLC, na overleg met de werknemer, de reeds gepubliceerde indeling herzien;
- Indien de werknemer het aanvullend geboorteverlof gespreid wenst op te nemen, wordt dit verlof, na overleg met KLC, toegekend. De minimale verlofperiode is dan 1 week;
- KLC zal, op basis van het door de werknemer aangevraagde aantal weken aanvullend geboorteverlof, een uitkering bij het UWV aanvragen;
- De uitkering is gemaximeerd op 70% van het maximum dagloon en zal niet worden aangevuld door KLC;
- De UWV-uitkering gedurende het aanvullende geboorteverlof wordt niet meegenomen in de vaststelling van de vakantie- en de eindejaarsuitkering, de WDR en jubileumuitkering;
- De pensioenopbouw van de werknemer (werkgevers- en werknemersdeel) zal gedurende het aanvullend geboorteverlof worden voortgezet, tenzij de werknemer bij de aanvraag aangeeft daarvan af te willen zien;
- Indien de werknemer ziek is op de eerste dag van het aanvullend geboorteverlof of gedurende het aanvullend geboorteverlof ziek wordt, blijft het aanvullend geboorteverlof staan. Indien de werknemer bij afloop van zijn/haar aanvullend geboorteverlof (nog) ziek is dient hij/zich op dat moment conform de reguliere afspraken ziek te melden;
- Indien specifieke medische omstandigheden verband houdende met de bevalling en/of de geboorte van het kind daartoe aanleiding mochten geven, zal KLC op verzoek van de werknemer in alle redelijkheid maatwerk verlenen.

12. Grip op rooster

- KLC zal zo spoedig mogelijk de tool 'Vacchange' beschikbaar stellen voor de werknemer. Hierbij worden de specificaties aangehouden van de reeds bestaande tool. Deze tool zal uiterlijk vóór de toewijzing van het winterverlof 2021/2022 beschikbaar worden gesteld;
- Partijen zullen gezamenlijk onderzoeken welke mogelijke aanpassingen en/of toevoegingen er, binnen beperkte budgetruimte, op de CARO tool en andere systemen gedaan kunnen worden om zodoende werknemers meer sturing te geven aan hun rooster en binnen welke redelijke termijn deze geïmplementeerd kunnen worden.

13. Prioriteitstelling bij nieuwe vacatures

Indien er bij KLM Cityhopper vóór 1 februari 2024 weer externe vacatures (vacatures opengesteld voor sollicitanten niet in dienst van de KLM-groep) ontstaan zal voor die vacatures onderstaande prioriteitstelling worden aangehouden voor indiensttreding;

De prioriteitstelling om (opnieuw) in dienst te treden is onder voorbehoud van een positieve uitkomst van het antecedenten- en veiligheidsonderzoek en in geval van terugkeer langer dan 12 maanden eveneens een positief herindienstredingsgesprek (*dit gesprek is bedoeld als een hernieuwde kennismaking en marginale toets op geschiktheid waarbij herindiensttreding het uitgangspunt is*). De prioriteitsstelling is niet van toepassing voor medewerkers die de AOW-leeftijd hebben bereikt.

In aflopende prioriteit zijn de volgende groepen geïdentificeerd:

1e prioriteit

Arbeidsovereenkomsten die na een periode van 5 jaar aflopen en niet zijn omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (overbruggingscontract), ondanks een positieve eindbeoordeling van KLC/KLM.

Wanneer er externe vacatures ontstaan kunnen medewerkers die aan bovenstaande criteria voldoen, gedurende vijf jaar nadat de arbeidsovereenkomst afliep, aanspraak maken op terugkeer in de functie die werknemer laatstelijk heeft vervuld, met behoud van de op het moment van uitdiensttreding bestaande senioriteit (salarisschaal en trede en prioriteit t.a.v. doorstroom naar KLM) en arbeidsvoorwaarden, met dien verstande dat eventuele tussentijdse wijzigingen in de cao in acht worden genomen. Medewerkers treden in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 5 jaar, tenzij dit wettelijk niet is toegestaan. In die gevallen zal een contract voor onbepaalde tijd (overbruggingscontract met als doel doorstroom naar KLM) worden aangegaan.

KLC zal een e-mail bestand aanmaken met daarin de gegevens van betrokken werknemers, zodat zij tijdig geïnformeerd worden als er externe vacatures bij KLC ontstaan. KLC zal het proces van terugkeer, waaronder de reageertermijn, in samenspraak met de VNC vormgeven. In geval er meer personen terug wensen te keren dan er vacatures zijn, heeft de oud-werknemer waarvan het contract eerder is beëindigd voorrang boven de oud-werknemer waarvan het contract later is beëindigd.

2e prioriteit

Arbeidsovereenkomsten welke zijn beëindigd tijdens de proeftijd in 2020 met in aflopende prioriteit: Initial 1, Initial 2, Initial 3.

3e prioriteit

De Initial 4 cursisten waarvan de cursus reeds was aangevangen in 2020, maar deze cursus als gevolg van genomen crisismaatregel vanwege het Corona virus is afgebroken.

4e prioriteit

Cursisten die op een training in de nabije toekomst waren ingedeeld, maar waarvan de cursus nog niet was aangevangen. Deze cursussen zijn als gevolg van genomen crisismaatregelen vanwege het Corona virus geannuleerd. Met aflopende prioriteit: Initial 5, Initial 6, Initial 7, Initial 8.

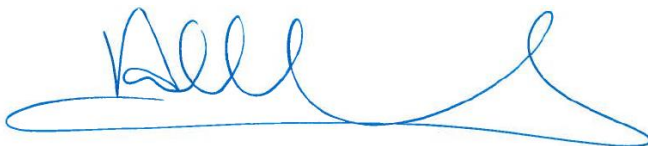
5e prioriteit

KLC kandidaten op de wachtlijst van KLM Recruitment.

Indien er in de tussenliggende periode geen- of beperkte vacatures zijn ontstaan dan zal KLM Cityhopper B.V. opnieuw in overleg treden met VNC.

Datum: 11 februari 2021

KLM Cityhopper B.V.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A. van der Kloet', with a long horizontal flourish extending to the right.

Angeline van der Kloet
Director KLC Cabin Crew & Catering

Vereniging Nederlands Cabinepersoneel

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Cas Voskuyl', with a long horizontal flourish extending to the right.

Cas Voskuyl
Voorzitter KLC sectiebestuur VNC