

## Principe akkoord

### Transavia Cabinepersoneel 2023-2024

d.d. 12 juni 2023

1. De Vereniging Nederlands Cabinepersoneel, verder te noemen VNC, statutair gevestigd te Amstelveen,

en

2. FNV Transavia Cabine, verder te noemen FNV, statutair gevestigd te Utrecht,

enerzijds, verder te noemen "de werknemersorganisatie"

en

3. Transavia Airlines C.V., gevestigd te Schiphol, gemeente Haarlemmermeer, verder aangeduid als "Transavia" en te dezen vertegenwoordigd door Transavia Airlines B.V. in haar hoedanigheid van beherend vennoot

anderzijds,

Gezamenlijk aangeduid als 'partijen'

#### Overwegende dat

- Partijen met dit akkoord, na lastige jaren met Corona en een verstoorde operatie in zomer 2022, erkenning en invulling geven aan een groot aantal wensen van onze cabinecollega's;
- Partijen tot afspraken zijn gekomen die tegemoet komen aan de hoge inflatie waar medewerkers mee geconfronteerd zijn;
- Najaar 2023 de eerste Airbus zijn intrede zal doen bij Transavia en partijen in dit akkoord tot afspraken zijn gekomen over de invulling van de PU-Airbusschaal;
- Partijen tot een invulling zijn gekomen van het verkleinen van de impact op cabinepersoneel van Lange Bewerkelijke vluchten;
- Partijen in dit akkoord tot afspraken zijn gekomen die invulling geven aan de langlopende discussie over eindejaarsuitkering voor Cabin Attendants;
- Partijen in dit akkoord afspraken hebben gemaakt in het kader van leeftijdsfasebewust personeelsbeleid door middel van het uitbreiden van het Ouderenbeleid en een onderzoek in te stellen naar de mogelijkheid van het uitbreiden van de Vrijwillige flexibele Afbouwregeling;
- Partijen tot afspraken zijn gekomen rondom het verbeteren de pensioenregeling middels het verhogen de werkgeverspremie;
- Partijen met dit akkoord laten zien dat we met elkaar een positief resultaat kunnen bereiken, ook al zijn de omstandigheden voor Transavia, medewerkers en de operatie moeilijk;
- Met dit akkoord kunnen we samen vooruitkijken en de uitdagingen het hoofd bieden.

zijn op 12 juni 2023 de volgende afspraken met betrekking tot de cao Transavia Cabinepersoneel voor de periode 1 april 2023 tot en met 30 juni 2024 overeengekomen

## **Looptijd en salaris**

### 1) **Looptijd**

De looptijd van de cao is van 1 april 2023 tot en met 30 juni 2024.

### 2) **Salaris**

Gedurende de looptijd van deze cao kent Transavia over de salarissen en de salarisschalen de volgende structurele kostencompenserende loonsverhogingen toe:

- 2,5% per 1 juli 2023, met een bodem van 90 euro;
- 2,5% per 1 november 2023, met een bodem van 90 euro;
- 1,5% per 1 mei 2024.

De salarissen en de salarisschalen van Pursers (ook Purser-Airbus) kennen ook nog de volgende structurele kostencompenserende loonsverhoging:

- 3,5% per 1 januari 2024

Voor Cabin Attendants wordt deze 3,5% benut voor een separate eindejaarsuitkering (zie nummer 6 in dit akkoord), dus leidt niet tot een verhoging van het schaalsalaris van Cabin Attendants;

In bijlage 1 van dit protocol zijn de nieuwe salarisschalen opgenomen.

### 3) **Eenmalige uitkering**

Iedereen die in juni 2023 gedurende de gehele maand in dienst is ontvangt een eenmalige uitkering van 2,5% van het maandsalaris (het schaalsalaris zoals bedoeld in artikel 1.1 van bijlage 2 van de cao Transavia Cabinepersoneel) met een minimum van 90 euro bruto naar rato van het contractpercentage op 1 juni 2023. Medewerkers die een gedeelte van de maand juni in dienst zijn ontvangen de uitkering naar rato van het aantal dagen in dienst.

### 4) **PU-Airbus schaal**

#### Invoering PU-Airbus schaal

Met ingang van 1 november 2023 wordt een Airbusschaal voor pursers aan het loongebouw in Appendix 1A van bijlage 2 van de cao voor Cabinepersoneel toegevoegd. Deze schaal start ter hoogte van trede 1 en loopt door tot en met trede 18.

De PU-Airbusschaal ligt 6% hoger dan de Purser-schaal geldend op 1 november 2023, zoals die is opgenomen in de cao.

Trede 16 PU-Airbus ligt 2% hoger dan trede 15 PU-Airbus, trede 17 ligt 2% hoger dan trede 16 PU-Airbus en trede 18 ligt 2% hoger dan trede 17 PU-Airbus.

#### Promotie naar PU-Airbus schaal

Nadat een Purser de training voor het uitvoeren van de werkzaamheden op de Airbus heeft afgerond wordt de medewerker per de 1e dag van de maand waarin de laatste trainingsdag

heeft plaatsgevonden, ingeschaald op de Airbusschaal. De medewerker steekt horizontaal over naar dezelfde trede in de PU-Airbusschaal.

#### Training en senioriteit

Training van Pursers en CA's voor de Airbus vindt plaats afhankelijk van behoefte en op grond van de plaats op de volgordelijst. In de volgende twee gevallen kan worden afgeweken van de volgordelijst:

- Instructeurs en lijninstructeurs mogen met voorrang worden opgeleid onafhankelijk van hun plaats op de volgordelijst, zodat zij in staat zijn de Airbustraining te geven aan de overige cabinemedewerkers;
- Pursers die op grond van hun plaats op de volgordelijst in aanmerking zouden komen voor de training voor het uitvoeren van de werkzaamheden op de Airbus, maar vanwege hun standplaats de training op een later moment zullen volgen, worden ook ingeschaald in de Airbusschaal. Deze inschaling vindt plaats per de 1e dag van de maand waarin de laatste trainingsdag zou hebben plaatsgevonden als ze wel de training hadden gevolgd. De medewerker steekt horizontaal over naar dezelfde trede in de PU-Airbusschaal.

#### Medewerkers met een 757- toeslag

De medewerker met een 757 toeslag zoals bedoeld in Appendix 1B bij bijlage 2 van de cao wordt op het moment van overgang naar de Airbusschaal gesalarieerd volgens de Airbusschaal, waarbij het verschil in het salaris volgens de Airbusschaal en het salaris inclusief 757-toeslag zoals dat geldt op het moment van overgaan vanaf dat moment nog zal worden uitgekeerd als maandelijkse persoonlijke toeslag. Deze toeslag zal – net als de huidige 757-toeslag – pensioengevend zijn en meetellen voor de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en winstuitkering. Bij toekomstige tredestijgingen na trede 15 wordt deze persoonlijke toeslag verminderd met de tredeverhoging, tot geen sprake meer is van een aparte toeslag. Vanaf dat moment gaat de medewerker weer mee met jaarlijkse tredeverhogingen indien daarvan sprake is.

#### CA2 en de Airbus

Per 1 november 2023 wordt er 1 trede (trede 8) toegevoegd aan de CA schaal.

#### 5) **Loongebouw**

De onderste trede van de CA1 (1e seizoen) en de PU (trede 0) wordt geschrapt met ingang van 1 juli 2023. Hiertoe wordt Appendix 1a van Bijlage 2 van de cao aangepast.

In bijlage 1 van dit protocol zijn de nieuwe salarisschalen opgenomen.

## 6) Eindejaarsuitkering Cabin Attendants

Partijen komen overeen dat er vanaf 1 januari 2024 een Eindejaarsuitkering komt van 5,15% voor CA's, uitbetaald in december. Daarnaast zit voor de CA's 3,18% van de Eindejaarsuitkering verwerkt in het salaris.

## Lange Bewerkelijke vluchten

### 7) Lange Bewerkelijke vluchten

Partijen onderschrijven dat lange en bewerkelijke vluchten (HRG, SSH, RMF, TLV, BEY, AMM) impact hebben op het cabinepersoneel. Deze vluchten zijn cruciaal voor het (winter-)netwerk van Transavia. Om de impact op het cabinepersoneel zo klein mogelijk te maken is het volgende afgesproken:

#### Lange Bewerkelijke vluchten algemeen

Met ingang van 1 juli 2023 zullen onderstaande twee punten worden geïmplementeerd. Deze implementatie is voor het eerst in de roosters van medio augustus 2023 zichtbaar:

- Eerlijker verdelen van lange en bewerkelijke vluchten op SSH, RMF, BEY, AMM, HRG en TLV over het cabinepersoneel, met uitzondering van de periodes waarin er layovers op deze bestemmingen zijn;
- De plaats in het rooster van de lange en bewerkelijke vlucht verbeteren (vooraan, als 1e, 2e of 3e opdracht in het rooster in plaats van als 4e, 5e of laatste opdracht).

Transavia heeft de intentie om op de volgende punten concrete stappen te gaan zetten ter verbetering van de werkervaring:

- Wel/niet knop lange en bewerkelijke vluchten i.v.m. eigen voorkeuren van cabinepersoneel;

#### *Toelichting:*

*Aan de hand van de voorkeuren, is het de bedoeling dat cabinepersoneel maximaal eens per 28 dagen een lange en bewerkelijke vlucht heeft. De bedoeling is dat de lange en bewerkelijke vluchten als eerste worden verdeeld over het cabinepersoneel dat een voorkeur heeft voor deze vluchten.*

- Schema om lange bewerkelijke vluchten heen (NI en/of meer rust voor de vlucht).

#### *Toelichting:*

*Na een late lange en bewerkelijke vlucht volgt een NI plus aanmelden na 7 uur. Na een vroege lange en bewerkelijke vlucht (bijvoorbeeld vóór 18:00 uur afmelden), volgt een NI met daarop volgend wel weer mogelijk vroeg in de ochtend.*

#### Lange Bewerkelijke vluchten winterperiode

Met ingang van winterseizoen 2023/2024 is er een layover op de bestemmingen HRG en TLV. Bij significante netwerkwijzigingen van deze twee bestemmingen, treden partijen met elkaar in overleg of zij tot nieuwe afspraken kunnen komen rondom layovers.

#### Lange Bewerkelijke vluchten zomerperiode

Transavia heeft toegelicht dat layovers in de zomer op lange en bewerkelijke vluchten een dusdanig zware wissel trekken op de operatie, dat dit niet wenselijk is voor de

winstgevendheid. Wel stelt Transavia voor om voor 1 januari 2024 het hoe en waarom nader te bespreken en te kijken wat er wel mogelijk is.

## WRR

### 8) **Meetellen standby**

Met ingang van 1 oktober 2023 tellen stand-by diensten voor 100% mee in het rooster voor publicatie.

Bijlage 7 Artikel 3.4 c wordt aangepast naar: *'De standby thuis wordt voor publicatie voor 100% als diensttijd berekend. Na publicatie wordt de standby thuis voor de helft als diensttijd berekend.'*

### 9) **Rust op buitenstation**

De rust op buitenstations zal minimaal 12 uur bedragen.

Bijlage 7 art 4.2 wordt aangepast naar: *'Indien gedurende de dagstop aan ieder bemanningslid een eigen hotelkamer wordt aangeboden, kan de periode tussen de afmeldingstijd en de volgende aanmeldingstijd op het betreffende station als rust worden beschouwd. Na toepassing van punt 3.2 en 4.1.b zal de genoten rust tijdens de dagstop hierop in mindering worden gebracht, echter de uitkomst zal nooit lager zijn dan de minimaal 12 uur, tenzij de wet een langere rust dwingend voorschrijft.*

*Toelichting: De wettelijk minimumrusttijd op een buitenstation is momenteel 10 uur. De werkgever past 12 uur toe.'*

### 10) **Ruilen na publicatie binnen roosters en Feestdagen toekenning**

Partijen zullen in de komende periode een start te maken om inzichtelijk te maken welke impact en mogelijkheden we zien als we ruilen na publicatie binnen roosters mogelijk willen maken en onderzoek doen naar een systematiek voor toekenning van vrij op kerst en/of oud en nieuw. We zullen onder andere extern kijken hoe dat bij andere airlines is ingeregeld en een haalbare tijdslijn maken voor de komende jaren of, hoe en wanneer welke stappen mogelijk zouden kunnen zijn.

## Ouderenbeleid

### 11) **Ouderenbeleid**

In aanvulling op het bestaande ouderenbeleid worden vóór 1 oktober 2023 gefaseerd de volgende toevoegingen gedaan:

- Voor medewerkers van >55 jaar: aan- en afmelden tussen 05:00 en 00:59 en geen stand-by diensten
- Voor medewerkers van >60 jaar: aan- en afmelden tussen 05:30 en 00:59 en geen stand-by diensten
- Maximaal 4 opkomsten per WOP (werkperiode)
- Maximaal 16 opkomsten per roosterperiode van 28 dagen

- Maximaal 128 duty-uren in 28 dagen
- Een aangepast werkpercentage voor de target in JCR, middels het fairness principe
- Single base in plaats van twee meldstations (hierdoor vervalt CBM meetellen in 18 uur duty in 2 dagen)
- CSO diensten meetellen in lokale nacht

Voor de medewerkers van 55 jaar en ouder die geen gebruik willen maken van het ouderenbeleid komt er de mogelijkheid om 1x per jaar te kiezen om niet gebruik te maken van het (gehele) ouderenbeleid.

Het ouderenbeleid geldt voor alle medewerkers van 55 jaar en ouder. Partijen zullen het ouderenbeleid elk kwartaal in het Regulier Overleg agenderen. Een jaar na invoering van de uitbreiding van het ouderenbeleid, zullen partijen het ouderenbeleid evalueren.

## Pensioen

### 12) Pensioen

#### Pensioenpremie

Met ingang van 1 juni 2023 wordt de werkgeverspremie ten behoeve van de pensioenopbouw van werknemers verhoogd van 10,25% naar 11%.

#### Onderzoek

Partijen spreken af om in een werkgroep gezamenlijk onderzoek te gaan doen naar de financiering en premieverdeling in de huidige pensioenregeling voor cabinepersoneel. Partijen zullen in dat onderzoek onder andere meenemen hoe de regeling zich verhoudt tot vergelijkbare landelijke IDC-regelingen (individuele beschikbare pensioenpremie), in brede zin en als onderdeel van het bredere arbeidsvoorwaardenpakket binnen Transavia cabine. Partijen stellen vooraf met elkaar vast met welke regelingen een vergelijking plaatsvindt en op welke componenten de regelingen worden beoordeeld, waarbij in elk geval ook de binnen Transavia bestaande afbouw –en wachtgeldregeling ook wordt betrokken. Het onderzoeksrapport wordt gedeeld met cao partijen.

## Vrijwillige flexibele Afbouwregeling

### 13) Vrijwillige flexibele Afbouwregeling

Partijen hebben afgesproken dat, voor medewerkers die deelnemen aan de afbouwregeling en uit dienst moeten treden vanwege gedwongen ontslag om bedrijfseconomische redenen of gedurende de deelname aan de afbouwregeling arbeidsongeschikt raken en vervolgens uit dienst treden vanwege langdurige ziekte, de Vrijwillige flexibele Afbouwuiterkering zal worden voortgezet zolang de deelnemer recht heeft op een WW-of WIA-uitkering. In die gevallen zal de afbouwuiterkering worden voortgezet zoals deze van toepassing is op het moment van beëindiging van het dienstverband. De afbouwuiterkering wordt jaarlijks aangepast conform de structurele kostencompenserende CAO loonsverhogingen.

Deze afspraak geldt onder de opschortende voorwaarde van goedkeuring en eventuele nader te stellen voorwaarden door de Belastingdienst en gaat in vanaf het moment dat goedkeuring is verleend door de Belastingdienst.

Bijlage 24, artikel 8 lid b zal als volgt wijzigen:

*De uitkering eindigt en het eventueel resterend afbouvvolume vervalt bij:*

*8b. beëindiging van het dienstverband met de werkgever, anders dan door gebruik van het afbouvvolume conform deel III B van deze bijlage en anders dan door uitdiensttreding vanwege langdurige ziekte of gedwongen ontslag om bedrijfseconomische redenen, voor zover en zolang de deelnemer recht heeft op een WW-of WIA-uitkering.*

De voorgestelde wijzigingen worden vooraf ter goedkeuring voorgelegd aan de Belastingdienst, om er zeker van te zijn dat de fiscale omkeerregel van toepassing blijft. Als de Belastingdienst geen goedkeuring verleent, zijn de voorgestelde wijzigingen van de Vrijwillige flexibele Afbouwuitkering niet tot stand gekomen. Partijen treden in dat geval in overleg of zij tot nieuwe afspraken kunnen komen.

## Verlof

### 14) Betaald ouderschapsverlof

Op grond van de WAZO heeft de medewerker tijdens de periode van betaald ouderschapsverlof (maximaal 9 weken gedurende het eerste levensjaar) recht op een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het maximum dagloon. Momenteel ontvangt de medewerker tijdens betaald ouderschapsverlof van Transavia dan ook geen loon, maar ontvangt de medewerker deze uitkering achteraf rechtstreeks van het UWV, nadat Transavia deze voor de medewerker heeft aangevraagd.

Transavia zal zich gedurende de looptijd van deze cao inspannen om, indien de systemen deze optie voldoende ondersteunen, haar werkwijze aan te passen op zo'n manier dat aan de medewerker gedurende de periode dat hij betaald ouderschapsverlof geniet diens loon wordt doorbetaald ter hoogte van de uitkering waarop de medewerker recht heeft op grond van de WAZO. In dat geval zal Transavia vervolgens de uitkering van het UWV innen. Doel hiervan is dat de medewerker niet geconfronteerd wordt met een inkomensgat.

### 15) Zomerverlof seizoeners

Op grond van Bijlage 9 van de CAO Cabinepersoneel hebben medewerkers die gedurende een kalenderjaar in dienst treden recht op een evenredig deel van de hen overeenkomstig toekomstige vakantieverlof eenheden voor de periode dat de arbeidsovereenkomst in het betreffende kalenderjaar zal bestaan. Vakantieverlof eenheden worden naar boven afgerond op hele eenheden.

Voor zomerverlof geldt dat het vakantierooster per 1 januari wordt vastgesteld en vóór 1 februari gepubliceerd. De medewerker dient vóór 1 januari een aanvraag voor zomerverlof te hebben ingediend. Indien geen aanvraag is ingediend kan de werkgever ten hoogste de helft van de vakantieverlof eenheden indelen tussen 1 april en 1 oktober.

Seizoensmedewerkers die na 1 januari in dienst treden kunnen als gevolg van bovenstaande niet tijdig een aanvraag voor zomerverlof indienen.

Met ingang van zomer '24 zal Transavia - voor seizoenmedewerkers die voor het eerste seizoen bij Transavia in dienst zijn (INI) en die na 1 januari in dienst treden - de vakantieverlof eenheden waar de seizoenmedewerker recht op heeft in één of meerdere hele weken indelen in de periode tussen 1 april en 1 oktober. Deze seizoenmedewerker heeft de

mogelijkheid de resterende vakantie eenheden te gebruiken voor het aanvragen van losse vrije dagen middels een indelingsverzoek in het reguliere verzoekenproces. Transavia informeert deze seizoenmedewerkers bij aanvang van het dienstverband over het moment waarop het zomerverlof wordt ingedeeld.

Hiertoe wordt Bijlage 9, artikel 3 lid 4.1 als volgt aangepast:

### **3. Toekenning van de vakantie eenheden**

#### **4.1 Zomerverlof**

- Van de vakantie eenheden wordt desgewenst een gedeelte toegekend in de periode van 1 april tot 1 oktober en wel zodanig dat, eventueel aangevuld met vrije uren voortvloeiend uit bijlage 7, de medewerker tenminste 21 aaneengesloten perioden van 24 uur vrij van dienst zal zijn. Vrij van dienst kan bestaan uit een combinatie van deeltijd vrij en/of vakantie eenheden, die uit de door de medewerker aangevraagde periode ontstaat.
- Per 1 februari wordt het vakantierooster vastgesteld en vóór 1 maart gepubliceerd. Met ingang van 1 januari 2020 wordt het vakantierooster per 1 januari vastgesteld en vóór 1 februari gepubliceerd.
- De medewerker dient vóór 1 februari een aanvraag te hebben ingediend. Met ingang van 1 januari 2020 dient medewerker de aanvraag vóór 1 januari te hebben ingediend.
- Voor medewerkers seizoen, die voor het eerste seizoen bij Transavia in dienst zijn en die na 1 januari in dienst treden, deelt de werkgever de vakantie eenheden waar deze medewerker seizoen recht op heeft in één of meerdere hele weken in, in de periode tussen 1 april en 1 oktober. Indien medewerker seizoen recht heeft op meerdere hele weken, zullen deze worden ingedeeld. Deze medewerker seizoen heeft de mogelijkheid de resterende vakantie eenheden los aan te vragen middels een indelingsverzoek in het reguliere verzoeken proces. De werkgever informeert deze medewerker seizoen bij aanvang van het dienstverband over het moment waarop het zomerverlof wordt ingedeeld.
- Indien geen aanvraag is ingediend door medewerkers die vóór 1 januari van het kalenderjaar in dienst zijn, kan de werkgever ten hoogste de helft van de vakantie eenheden indelen tussen 1 april en 1 oktober.

Bijlage 9, artikel 3 lid 4.6 komt hiermee te vervallen.

## **Lobby**

### **16) Lobby**

In de KLM cao Cabine zijn afspraken gemaakt om af te stemmen of er onderwerpen van het overheidsbeleid zijn ten aanzien van de luchtvaart in brede zin waarin gezamenlijk kan worden opgetrokken. Het doel hiervan is om de gezamenlijke lobby richting politiek te versterken en concrete strategieën te ontwikkelen ten einde een eerlijker speelveld te komen, (duurzame) stabiliteit in de luchtvaartsector en daarmee behoud werkgelegenheid. Partijen hebben afgesproken aan te sluiten bij dit overleg bij KLM.



## Gewijzigde wetgeving

### 17) Procesafspraken wetgeving ketenregeling

In 2023 wordt een wetsvoorstel verwacht over onder andere het afschaffen/aanpassen van de ketenregeling. Partijen gaan, zodra het wetsvoorstel aan de orde is, met elkaar in gesprek over de impact hiervan op onze cao.

### 18) Aanvraagtermijn ouderschapsverlof

Met ingang van 2 augustus 2022 is het niet meer mogelijk bij cao af te wijken van de aanvraagtermijn van twee maanden voor medewerkers ten behoeve van het aanvragen van ouderschapsverlof. De cao-tekst, die uitgaat van een aanvraagtermijn van drie maanden, wordt aangepast naar twee maanden. Hiertoe zal artikel 3 lid b van bijlage 17 als volgt luiden:

*Artikel 3.b Bijlage 17 cao Ouderschapsverlof*

*In lijn met artikel 6:5 Wet Arbeid en Zorg meldt de medewerker het voornemen om ouderschapsverlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof en bij voorkeur drie maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week of als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen over dat tijdvak en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak.*

### 19) Studiekostenbeding:

Als gevolg van wetgeving over transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden is een studiekostenbeding niet meer toegestaan voor opleidingen die verplicht zijn op grond van wet of cao, voor de huidige functie.

Hiertoe zal artikel 1.3 tot en met 1.5 van bijlage 2B van de cao volgt te wijzigen:

*1.3. Vergoeding van kosten*

*a. Van de studiekosten uit categorie I worden de volgende kosten voor 100% vergoed door de werkgever:*

- inschrijf- en cursusgelden*
- kosten van voorgeschreven boeken en leermiddelen*
- examen- c.q. tentamenkosten*
- eventuele extra reis- en verblijfskosten*

*b. Van de studiekosten uit categorie II en III worden de volgende kosten voor 100% of 50% vergoed door de werkgever:*

- inschrijf- en cursusgelden*
- kosten van voorgeschreven boeken en leermiddelen*
- examen- c.q. tentamenkosten*

*Het percentage kosten vergoed door werkgever is ter beoordeling van Hoofd Cabin Crew in overleg met de HRmanager, e.e.a. met inachtneming van geldende wet -en regelgeving op dit punt. Eventuele overige kosten worden in principe niet vergoed. Uitzonderingen zijn ter beoordeling van de leidinggevende in overleg met de HRmanager.*

*1.4. Betaling van de vergoeding*

*a. Voor alle opleidingen geldt dat van tevoren een overeenkomst wordt ondertekend betreffende welke kosten vergoed worden en onder welke voorwaarden, e.e.a. met inachtneming van wet -en regelgeving op dit punt.*

*b. Voor medewerkers met een dienstverband van bepaalde tijd geldt dat de studiekosten voor opleidingen uit Categorie II, voor zover dit geen verplichte opleiding betreft dan wel een opleiding op verzoek van medewerker is, naar rato van het dienstverband worden vergoed, vanaf de startdatum van de opleiding tot aan de einddatum van het dienstverband. Indien vervolgens een nieuw dienstverband wordt aangegaan, dan geldt dat de resterende studiekosten naar rato van het nieuwe dienstverband worden vergoed.'*

*c. De toe te kennen vergoeding wordt op declaratiebasis betaald. In incidentele gevallen betaalt werkgever op factuurbasis. Dit laatste ter beoordeling van de HRmanager na indiening van een schriftelijk verzoek hiertoe.*

*d. Aanspraak op een studiekostenvergoeding voor opleidingen uit Categorie II, voor zover dit geen verplichte opleiding betreft dan wel een opleiding op verzoek van medewerker is, bestaat slechts zolang redelijke studieresultaten geboekt worden. De werkgever vergoedt maximaal tweemaal de kosten van een examen, tenzij medewerker aan kan tonen dat er sprake is van overmacht waardoor een examen niet gehaald is. Medewerker stelt leidinggevende en HRmanager tussentijds op de hoogte van behaalde resultaten.*

*e. Na het met goed gevolg beëindigen van de studie dient de medewerker het behaalde diploma/getuigschrift/puntenlijst te overleggen aan de afdeling HRM. De werkgever behoudt een kopie ten behoeve van de personeelsinformatie.*

#### *1.5 Terugbetalingsvoorwaarden*

*a. De medewerker is verplicht de door werkgever betaalde studiekosten voor een opleiding bedoeld uit Categorie II, voor zover dit geen verplichte opleiding betreft dan wel een opleiding op verzoek van medewerker is, terug te betalen indien de studie zonder dringende redenen vroegtijdig afgebroken wordt of de resultaten door eigen nalatigheid tijdens de studie zodanig onbevredigend zijn dat werkgever besluit de voortzetting niet meer te steunen. De betaalde studiekosten dienen binnen maximaal 1 jaar terugbetaald te worden.*

*b. De medewerker dient de door werkgever betaalde studiekosten voor opleidingen als benoemd onder a. terug te betalen indien hij tijdens de studie op eigen verzoek het dienstverband beëindigt. Voor medewerkers met een dienstverband van bepaalde tijd geldt artikel 1.4.b.*

*c. Voor opleidingen als bedoeld onder a. met een duur korter dan 1 jaar en een studiekostenvergoeding van maximaal € 2.000,- geldt dat medewerker de ontvangen vergoedingen dient terug te betalen indien hij binnen 1 jaar na afloop van de opleiding de dienst verlaat, tenzij door pensionering, overlijden of arbeidsongeschiktheid. Bij de eindafrekening van het dienstverband zal verrekening plaatsvinden.*

*Voor opleidingen met een duur korter dan 1 jaar en een studiekostenvergoeding die hoger is dan € 2.000,- geldt dat medewerker de ontvangen vergoedingen dient terug te betalen indien hij binnen 3 jaar na afloop van de opleiding de dienst verlaat, tenzij door pensionering, overlijden of arbeidsongeschiktheid. Het door medewerker terug te betalen bedrag wordt verminderd met 1/36 gedeelte van de opleidingskosten, voor elke kalendermaand na het afronden van de opleiding waarbij sprake is van een dienstverband. Bij de eindafrekening van het dienstverband zal verrekening plaatsvinden.*

*Voor opleidingen met een duur langer dan 1 jaar zullen in het opleidingscontract separaat afspraken gemaakt worden over terugbetaling.*

*Voor medewerkers met een dienstverband van bepaalde tijd geldt artikel 1.4.b.*



Aldus overeengekomen te Schiphol op 12 juni 2023 en ondertekend op .. juli 2023:

**VNC**

A. Kloots  
Bestuurder  
Datum

**Transavia Airlines C.V.**

M. de Nooijer  
Algemeen Directeur  
Datum

**FNV Transavia Cabine**

S. Jansen  
Bestuurder  
Datum

P. Wensveen  
Financieel directeur  
Datum

L. Bruns  
Team Lead Labour Relations  
Datum

## Bijlage 1 – salarisschalen

In onderstaande salarisschalen zijn de in dit protocol overeengekomen structurele kostencompenserende loonsverhogingen verwerkt.

salarisschalen met ingang van 1 januari '23		
	CA	PU
CA1 1 <sup>e</sup> seizoen	€ 2.082,67	
CA1 2 <sup>e</sup> seizoen	€ 2.115,75	
CA1 3 <sup>e</sup> seizoen e.v.	€ 2.148,83	
CA2	€ 2.215,00	
trede 0	€ 2.234,31	€ 2.457,66
trede 1	€ 2.289,48	€ 2.518,88
trede 2	€ 2.342,00	€ 2.584,59
trede 3	€ 2.394,53	€ 2.650,98
trede 4	€ 2.447,73	€ 2.714,15
trede 5	€ 2.502,93	€ 2.780,53
trede 6	€ 2.552,99	€ 2.846,92
trede 7	€ 2.604,04	€ 2.910,07
trede 8		€ 2.977,09
trede 9		€ 3.041,56
trede 10		€ 3.104,34
trede 11		€ 3.165,38
trede 12		€ 3.227,66
trede 13		€ 3.292,21
trede 14		€ 3.358,04
Trede 15		€ 3.425,21

salarisschalen met ingang van 1 juli '23		
	CA	PU
CA1 1 <sup>e</sup> seizoen	€ 2.205,75	
CA1 2 <sup>e</sup> seizoen e.v.	€ 2.238,83	
CA2	€ 2.305,00	
trede 0	€ 2.324,31	
trede 1	€ 2.379,48	€ 2.608,88
trede 2	€ 2.432,00	€ 2.674,59
trede 3	€ 2.484,53	€ 2.740,98
trede 4	€ 2.537,73	€ 2.804,15
trede 5	€ 2.592,93	€ 2.870,53
trede 6	€ 2.642,99	€ 2.936,92
trede 7	€ 2.694,04	€ 3.000,07
trede 8		€ 3.067,09
trede 9		€ 3.131,56
trede 10		€ 3.194,34
trede 11		€ 3.255,38
trede 12		€ 3.317,66
trede 13		€ 3.382,21
trede 14		€ 3.448,04
Trede 15		€ 3.515,21

salarisschalen met ingang van 1 november '23			
	CA	PU	PU-Airbus
CA1 1 <sup>e</sup> seizoen	€ 2.295,75		
CA1 2 <sup>e</sup> seizoen e.v.	€ 2.328,83		
CA2	€ 2.395,00		
trede 0	€ 2.414,31		
trede 1	€ 2.469,48	€ 2.698,88	€ 2.860,81
trede 2	€ 2.522,00	€ 2.764,59	€ 2.930,47
trede 3	€ 2.574,53	€ 2.830,98	€ 3.000,84
trede 4	€ 2.627,73	€ 2.894,15	€ 3.067,80
trede 5	€ 2.682,93	€ 2.960,53	€ 3.138,16
trede 6	€ 2.732,99	€ 3.026,92	€ 3.208,54
trede 7	€ 2.784,04	€ 3.090,07	€ 3.275,47
trede 8	€ 2.839,72	€ 3.157,09	€ 3.346,52
trede 9		€ 3.221,56	€ 3.414,85
trede 10		€ 3.284,34	€ 3.481,40
trede 11		€ 3.345,38	€ 3.546,10
trede 12		€ 3.407,66	€ 3.612,12
trede 13		€ 3.472,21	€ 3.680,54
trede 14		€ 3.538,04	€ 3.750,32
Trede 15		€ 3.605,21	€ 3.821,52
Trede 16			€ 3.897,95
Trede 17			€ 3.975,91
Trede 18			€ 4.055,43

salarisschalen met ingang van 1 januari '24			
	CA	PU	PU-Airbus
CA1 1 <sup>e</sup> seizoen	€ 2.295,75		
CA1 2 <sup>e</sup> seizoen e.v.	€ 2.328,83		
CA2	€ 2.395,00		
trede 0	€ 2.414,31		
trede 1	€ 2.469,48	€ 2.793,34	€ 2.960,94
trede 2	€ 2.522,00	€ 2.861,35	€ 3.033,04
trede 3	€ 2.574,53	€ 2.930,06	€ 3.105,87
trede 4	€ 2.627,73	€ 2.995,45	€ 3.175,17
trede 5	€ 2.682,93	€ 3.064,15	€ 3.248,00
trede 6	€ 2.732,99	€ 3.132,86	€ 3.320,84
trede 7	€ 2.784,04	€ 3.198,22	€ 3.390,11
trede 8	€ 2.839,72	€ 3.267,59	€ 3.463,65
trede 9		€ 3.334,31	€ 3.534,37
trede 10		€ 3.399,29	€ 3.603,25
trede 11		€ 3.462,47	€ 3.670,21
trede 12		€ 3.526,93	€ 3.738,54
trede 13		€ 3.593,74	€ 3.809,36
trede 14		€ 3.661,87	€ 3.881,58
Trede 15		€ 3.731,39	€ 3.955,27
Trede 16			€ 4.034,38
Trede 17			€ 4.115,07
Trede 18			€ 4.197,37

salarisschalen met ingang van 1 mei '24			
	CA	PU	PU-Airbus
CA1 1 <sup>e</sup> seizoen	€ 2.330,19		
CA1 2 <sup>e</sup> seizoen e.v.	€ 2.363,76		
CA2	€ 2.430,93		
trede 0	€ 2.450,52		
trede 1	€ 2.506,52	€ 2.835,24	€ 3.005,35
trede 2	€ 2.559,83	€ 2.904,27	€ 3.078,54
trede 3	€ 2.613,15	€ 2.974,01	€ 3.152,46
trede 4	€ 2.667,15	€ 3.040,38	€ 3.222,80
trede 5	€ 2.723,17	€ 3.110,11	€ 3.296,72
trede 6	€ 2.773,98	€ 3.179,85	€ 3.370,65
trede 7	€ 2.825,80	€ 3.246,19	€ 3.440,96
trede 8	€ 2.882,32	€ 3.316,60	€ 3.515,60
trede 9		€ 3.384,32	€ 3.587,39
trede 10		€ 3.450,28	€ 3.657,30
trede 11		€ 3.514,41	€ 3.725,26
trede 12		€ 3.579,83	€ 3.794,62
trede 13		€ 3.647,65	€ 3.866,50
trede 14		€ 3.716,80	€ 3.939,80
Trede 15		€ 3.787,36	€ 4.014,60
Trede 16			€ 4.094,90
Trede 17			€ 4.176,80
Trede 18			€ 4.260,33