

PROTOCOL CAO KLM-GRONDPERSONEEL 2004

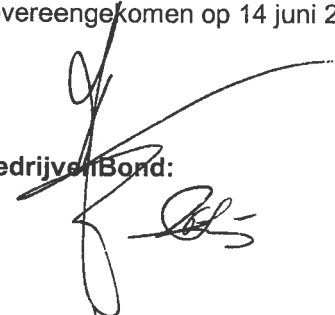
De KLM en de CNV BedrijvenBond, De Unie, FNV Bondgenoten, de NVLT en de VHKP verklaren in het kader van de onderhandelingen over de CAO voor KLM-grondpersoneel Nederland 2004 het volgende te zijn overeengekomen.

CAO-wijzigingen

De CAO wordt gewijzigd conform hetgeen in de Bijlage bij dit Protocol is neergelegd.

Aldus overeengekomen op 14 juni 2004 en ondertekend te Amstelveen op 27 januari 2005.

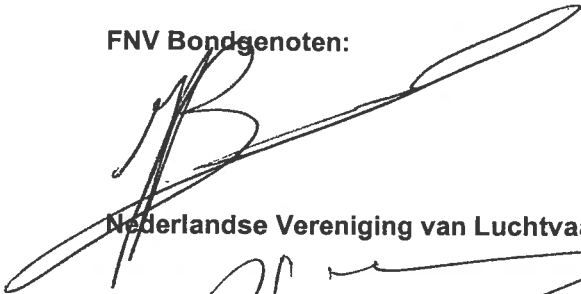
CNV BedrijvenBond:



De Unie:



FNV Bondgenoten:



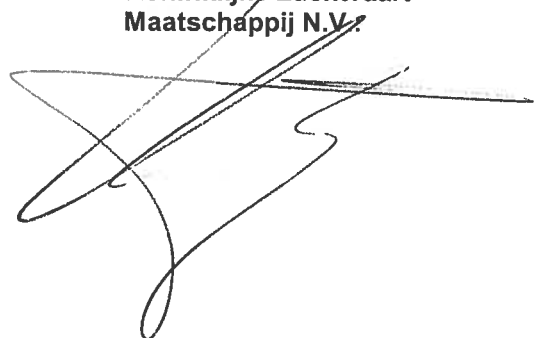
Nederlandse Vereniging van Luchtvaart Technici:



Vereniging van Hoger KLM-Personeel:



**Koninklijke Luchtvaart
Maatschappij N.V.**



Bijlage: 1

AMS/GG.05.178

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE	1
PREAMBULE	GRONDSLAGEN PERSONEELBELEID..... 3
<u>CAO</u>	
HOOFDSTUK I	DEFINITIES
HOOFDSTUK II	WERKINGSSFEER..... 8
HOOFDSTUK III	VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN..... 9
HOOFDSTUK IV	VERPLICHTINGEN VAN DE KLM ALS PARTIJ..... 12
HOOFDSTUK V	DE DIENSTBETREKKING
HOOFDSTUK VI	VERPLICHTINGEN SAMENHANGENDE MET DE DIENSTBETREKKING
HOOFDSTUK VII	PLAATS VAN DE WERKZAAMHEDEN
HOOFDSTUK VIII	WERK- EN RUSTTIJDEN..... 25
HOOFDSTUK IX	VAKANTIE EN VERLOF
HOOFDSTUK X	FINANCIELE REGELINGEN
HOOFDSTUK XI	BIJSTANDSREGELING EN BEROEPSREGELING..... 37
HOOFDSTUK XII	DISCIPLINAIRE MAATREGELEN..... 39
HOOFDSTUK XIII	SLOTBEPALINGEN..... 41
<u>BIJLAGEN VAN DE CAO</u>	
BIJLAGE 1	MODELLEN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN
BIJLAGE 2	SALARISREGELINGEN
AANHANGSEL 1	BIJ BIJLAGE 2 (T-SYSTEEM)..... 54
AANHANGSEL 2	BIJ BIJLAGE 2 (A-SYSTEEM)..... 55
BIJLAGE 3A	VERGOEDING VOOR ARBEID OP OVERUREN, VOOR ARBEID OP VAN DE NORMALE DAGDIENST AFWIJKENDE TIJDEN EN BIJ HET VOLGEN VAN EEN BEDRIJFSOPLEIDING (ALGEMEEN)
BIJLAGE 3B	VERGOEDING VOOR IN OPDRACHT VAN DE KLM GEMAAKTE OVERUREN..... 58
BIJLAGE 3C	VERVALLEN..... 61
BIJLAGE 3D	REGELING VOOR HET VOLGENS EEN BASISROOSTER WERKEN IN PLOEGDIENST (ROOSTERREGELING)..... 62
AANHANGSEL	BIJ BIJLAGE 3D (GARANTIE-TABEL)..... 76
BIJLAGE 3E	VERGOEDING VOOR HET INCIDENTEEL OF HET ANDERS DAN VOLGENS EEN FAST DIENSTROOSTER WERKEN OP VAN DE NORMALE DAGDIENST AFWIJKENDE TIJDEN
BIJLAGE 3F	VERGOEDING BIJ HET VOLGEN VAN EEN BEDRIJFSOPLEIDING
BIJLAGE 4	VAKANTIEREGELING
BIJLAGE 5	BUITENGEWOON VERLOF
BIJLAGE 5A	EXTRA VRIJE TIJD VOOR OUDERE WERKNEMERS..... 86
BIJLAGE 5B	UITVOERINGSBEPALINGEN M.B.T. EXTRA VRIJE DAGEN INGEVOLGE ART. 9.7..... 87
BIJLAGE 6	VOORZIENING IN VACATURES
BIJLAGE 7	BETALING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID..... 90
BIJLAGE 8	TARIEVEN VAN ZIEKTEKOSTEN (BIJ VERBLIJF BUITEN NEDERLAND)..... 92
BIJLAGE 9	VERVOER NAAR EN VAN HET WERK..... 94
BIJLAGE 10	VERGOEDING VAN VERHUIS- EN HERINRICHTINGSKOSTEN..... 96
BIJLAGE 11	UNIFORMREGELING..... 98
BIJLAGE 12	VERGOEDINGSREGELING BIJ DIENSTREIZEN EN STATIONERINGEN BUITEN HET LAND VAN DE STANDPLAATS
BIJLAGE 13	DAGGELDEN
BIJLAGE 14	HOTELACCOMMODATIE..... 107
BIJLAGE 15	OVERTOLLIGHEIDSREGELING
BIJLAGE 16	VERGOEDING VOOR TIJDELIJKE WAARNEMING VAN EEN HOGERE FUNCTIE..... 119
BIJLAGE 17	VERVALLEN..... 120
BIJLAGE 18	VERVALLEN..... 121
BIJLAGE 19	STUDIAREGELING..... 122
BIJLAGE 20	CONSIGNERINGSREGELING..... 124
BIJLAGE 21	VERVALLEN..... 126
BIJLAGE 22	REGELINGEN M.B.T. WERKNEMERS IN HET MSG-SYSTEEM..... 127
BIJLAGE 23	GEDRAGSCODE PERIODIEK BERAAD KLM -WERKNEMERSORGANISATIES..... 137
BIJLAGE 24	UITZENDINGSREGELING..... 138
WETSTEKSTEN	BEHORENDE BIJ DE CAO
	167

CONTROLEVOORSCHRIFTEN BIJ ZIEKTE	169
REGELING SANCTIEBELEID OVERTREDING CONTROLEVOORSCHRIFTEN	172
INDEX	174

PREAMBULE**GRONDSLAGEN PERSONEELBELEID**

1. De **KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V.**, gevestigd te Amstelveen, verder aangeduid als "de KLM",
en
2. a. De **CNV BEDRIJVENBOND**, gevestigd te Houten,
b. **De UNIE**, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Houten,
c. **FNV BONDGENOTEN**, gevestigd te Amsterdam,
d. De **NEDERLANDSE VERENIGING VAN LUCHTVAART TECHNICI**, gevestigd te Schiphol-Oost, Gemeente Haarlemmermeer,
e. De **VERENIGING VAN HOGER KLM-PERSONEEL**, gevestigd te Schiphol-Oost, Gemeente Haarlemmermeer,

elk verder aangeduid als "de werknemersorganisatie" en gezamenlijk verder aangeduid als "de werknemersorganisaties", en elk in deze verantwoordelijkheid aanvaardende betreffende de categorie van werknemers, waarvoor zij door de KLM als overlegpartner is erkend,

overwegende dat zij het juist achten de grondslagen en de hoofdlijnen van het personeelsbeleid, alsmede de arbeidsvoorwaarden in onderling overleg te regelen en het resultaat van dit overleg in een Collectieve Arbeidsovereenkomst vast te leggen,

verklaren het navolgende te zijn overeengekomen:

- I Het personeelsbeleid is een wezenlijk onderdeel van het ondernemingsbeleid. Het gaat uit van de persoonlijke waardigheid van de mens en heeft o.m. ten doel het scheppen van een arbeidsklimaat waarin de werknemer de gelegenheid heeft in het belang van de onderneming en van zichzelf zijn werkkraft en capaciteiten te ontplooien.
- II Het personeelsbeleid zal gericht zijn op:
 - A. t.a.v. directe arbeidsvoorwaarden
 - (1) het regelen van de rechtspositie van de werknemers, waarbij aangelegenheden, die voor de verschillende categorieën van werknemers of binnen deze categorieën gelijk liggen, gelijk worden geregeld en aangelegenheden, die voor de verschillende categorieën van werknemers of binnen deze categorieën niet gelijk liggen, gelijkwaardig worden geregeld en wel op een zodanige wijze, dat verschillen in aard en/of niveau van de functies daarbij bepalend zijn;
 - (2) een salariëring, waarvan het niveau zodanig is, dat de juiste medewerkers voor de onderscheiden functies kunnen worden aangetrokken en kunnen worden behouden en die ongeveer gelijke tred houdt met de ontwikkelingen ter zake voor vergelijkbare groepen binnen en buiten de onderneming;
Onder de woorden "buiten de onderneming" kan tevens worden begrepen "buiten Nederland".
 - (3) regelingen van werk- en rusttijden, alsmede van vrije tijd en van vakantie, die in goede relatie staan met de aard en de omstandigheden van de werkzaamheden;
 - (4) een pensioenregeling die t.a.v. de oudendag, overlijden en invaliditeit passende

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

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

(5) goede overige sociale voorzieningen;

B. t.a.v. arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen

(1) het zo veel mogelijk door eigen werknemers uitvoeren van de werkzaamheden, de KLM eigen, welke in en door de KLM, respectievelijk in en door de KLM-dochterondernemingen worden verricht, alsmede die waartoe de KLM respectievelijk de KLM-dochterondernemingen zich verbinden, e.e.a. met inachtneming van het doel van de onderneming als gesteld in III;

(2) een loopbaanplanning, welke rekening houdt met aanleg, capaciteiten en ambities van de werknemers, alsmede een daarop aansluitend trainingsprogramma en promotiebeleid;

(3) om-, her- en bijscholing van die werknemers, van wie de taak wijzigt;

(4) om-, her- en bijscholing, alsmede herplaatsing - bij voorkeur in de KLM - van die werknemers, van wie de taak verdwijnt, alsmede, tenzij dit redelijkerwijs van de KLM niet kan worden verlangd, van die werknemers, die als gevolg van fysieke en/of psychische oorzaken hun taak niet, dan wel niet meer ten volle kunnen vervullen;

(5) passende voorzieningen voor die werknemers, die de KLM buiten hun toedoen moeten verlaten;

(6) mogelijkheden van beroep voor de werknemer, die meent niet conform de omschreven rechtspositie behandeld te zijn;

(7) het bevorderen van een grote mate van bedrijfsveiligheid en het voorkomen van voor de gezondheid niet aanvaardbare, nadelige en/of schadelijke arbeidsomstandigheden;

(8) het scheppen van arbeidsomstandigheden die aangepast zijn aan de fysieke en psychische mogelijkheden van de werknemers;

C. t.a.v. de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen in de onderneming

(1) zo veel mogelijk eigen bevoegdheid en verantwoordelijkheid voor de werknemer in de uitvoering van zijn taak, waarbij hem ruimte wordt geboden voor advies over en inspraak in zaken, die tot de directe werksituatie behoren;

(2) het benutten van mogelijkheden, die de wet op de ondernemingsraden en het reglement voor de KLM-ondernemingsraad bieden op de terreinen van communicatie, advies, medebeheer en inspraak zowel voor wat betreft de ondernemingsraad zelf, de divisieraden, groepscommissies en andere commissies van de ondernemingsraad, dan wel commissies waarin de ondernemingsraad een deel van de leden benoemt;

(3) het bevorderen van een zodanige interne communicatie, dat voor de werknemer inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is.

III Het ondernemingsdoel, voor de verwezenlijking waarvan iedere werknemer - voor zover

zulks in zijn vermogen ligt - medeverantwoordelijkheid draagt, omvat o.a. het nastreven van een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een goed personeelsbeleid veilig worden gesteld. De medeverantwoordelijkheid van de werknemer dient onder meer te blijken uit een goede taakopvatting en een juiste taakvervulling, een constructieve bijdrage aan de samenwerking in de bedrijfsgemeenschap en een loyale opstelling ten opzichte van de aan het dienstverband met de KLM verbonden plichten en rechten.

- IV Een goed personeelsbeleid als hierboven bedoeld houdt mede in dat de KLM en de werknemersorganisaties zich bij voortdurende gezamenlijk zullen beraden omtrent de verwezenlijking in het personeelsbeleid van de maatschappelijke en sociale ontwikkelingen.

In het kader van het hier gestelde zullen de KLM en de werknemersorganisaties te samen met de Vereniging van KLM-Boordwerktuigkundigen (VKB), de Vakbond voor Nederlands Cabinepersoneel (VNC) en de Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers (VNV) zich nader beraden over het functioneren van de ondernemingsraad en zijn commissies.

- V De uitwerking van het hier omschreven beleid, alsmede het aanbrengen van aanvullingen op, respectievelijk wijzigingen in de grondslagen en de hoofdlijnen van het personeelsbeleid, zullen onderwerp van overleg zijn tussen de KLM en de werknemersorganisaties. De KLM en de werknemersorganisaties zullen in goed vertrouwen en onder wederzijdse aanvaarding van verantwoordelijkheid voor gezamenlijke belangen aan de erkenning van de werknemersorganisaties als overlegpartner van de KLM zo volledig mogelijk inhoud geven.

verklaren voorts de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst te hebben aangeaan:

HOOFDSTUK I

DEFINITIES

Art. 1.1 - Arbeidsongeschiktheid

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

Art. 1.2 - Deeltijd

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

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

Art. 1.3 - Deeltijdpercentage

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

Art 1.4 - Detachering

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

Art. 1.5 - Dienstvocht

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

Art. 1.6 - Dienstreis

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

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

Art. 1.7 - Functie

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

Art. 1.8 - Kind

- a. Een 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 de KLM erkend kind van de ongehuwde man of vrouw met wie de werknemer een geregistreerd partnerschap dan wel een door de KLM erkend samenlevingsverband heeft.

Art. 1.9 - KLM-arts

Een door de KLM als zodanig aangewezen arts.

Art. 1.10 - Nederland

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

Art. 1.11 - Normale wekelijkse arbeidsduur

Een werkweek van 40 uren.

Art. 1.12 - Overtolligheid

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

Art. 1.13 - Partner

- a. De wettige echtgeno(o)t(e) van de werknemer.
- b. De ongehuwde man of vrouw met wie de werknemer een geregistreerd partnerschap dan wel een door de KLM erkend samenlevingsverband heeft.

Art. 1.14 - Pensioenfonds

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

Art. 1.15 - Salaris

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

Art. 1.16 - Standplaats

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

Art. 1.17 - Stationering

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

Art. 1.18 - Uitzending

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

Art. 1.19 - Werknemer

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

HOOFDSTUK II

WERKINGSSFEER

Art. 2.1 - Algemeen

- (1) De Bijlagen van de CAO zijn deel van de CAO.
- (2) De CAO geldt voor de werknemers als omschreven in art. 1.19.
- (3) De CAO geldt niet gedurende non-activiteit anders dan bedoeld in de artt. 6.14 en 9.3. In dat geval geldt de eventueel tussen de werknemer en de KLM overeengekomen individuele regeling.

Art. 2.2 - Beperkte werkingssfeer

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

- (1) in individuele gevallen en
- (2) t.a.v. bepaalde groepen van werknemers.

Art. 2.3 - Hardheid

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

Art. 2.4 - Onvoorziene gevallen

Indien toepassing van de CAO op een individuele werknemer voor deze of andere werknemers tot ongewenste gevolgen zou leiden door in de CAO niet voorziene omstandigheden, kunnen de KLM en de werknemersorganisaties afwijken van de CAO, nadat daaromtrent in overleg overeenstemming is bereikt.

Art. 2.5 - Internering e.d.

Indien de werknemer, die ter uitvoering van een hem door de KLM gegeven opdracht of een tot zijn functie behorende taak buiten Nederland verblijft, zijn werkzaamheden niet kan verrichten als gevolg van internering, gijzeling, gevangenschap e.d., zal de positie van de werknemer geen wijziging ondergaan dan nadat in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties daaromtrent overeenstemming is bereikt, waarbij de normen van het Nederlands recht zullen gelden. Indien de internering enz. een rechtstreeks gevolg is van de dienstuitvoering, zal de KLM voor juridische bijstand zorg dragen.

Het bovenstaande geldt onverminderd art. 7:677 juncto 7:678 BW.

HOOFDSTUK III**VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN****Art. 3.1 - Overleg**

- (1) a. De KLM en de werknemersorganisaties verbinden zich met elkaar in overleg te treden over hun gemeenschappelijke belangen en die der werknemers, wanneer één der partijen dit gewenst acht en in ieder geval zo spoedig mogelijk nadat één der partijen bekend is geworden met ontwikkelingen en/of te nemen dan wel genomen maatregelen, welke van invloed kunnen zijn op die belangen.
- T.a.v. die zaken die tot dusver in overleg zijn geregeld, maar niet in de CAO zijn vastgelegd, zullen geen regelingen worden getroffen dan nadat hierover met de werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt.
- Met de uitdrukking "zo spoedig mogelijk" wordt niet uitsluitend de tijdsbepaling bedoeld, doch tevens aangegeven, dat overleg, rekening houdend met alle ter zake dienende omstandigheden, mogelijk moet zijn.*
- b. Teneinde de werknemersorganisaties in de gelegenheid te stellen zich mede een oordeel te vormen over de gang van zaken in het bedrijf en een bijdrage te leveren aan de ontwikkelingen op korte en langere termijn, hebben de KLM en de werknemersorganisaties in overleg een "Gedragscode Periodiek Beraad KLM - Werknemersorganisaties" vastgesteld, zoals opgenomen in Bijlage 23.
- (2) In geval van het voornemen tot overdracht door de KLM van belangen aan derden, tot fusie of samenwerking, afvloeiing van een deel van het personeel, sluiting of verplaatsing van het gehele bedrijf dan wel delen van het bedrijf en soortgelijke ontwikkelingen, zal de KLM de werknemersorganisaties hieromtrent zo tijdig en volledig mogelijk inlichten en in elk geval de gevolgen op sociaal gebied voor de werknemers met inachtneming van de CAO in overleg regelen.
- (3) De KLM en de werknemersorganisaties verbinden zich aangelegenheden betreffende de belangen van individuele werknemers, als genoemd in art. 11.3.1, niet in het overleg te brengen noch tot geschil te verklaren alvorens de procedure genoemd in de artt. 11.3.1, 11.3.2 en 11.3.3 (beroepsregeling) door de betreffende werknemers is gevolgd.

Art. 3.2 - Non-discriminatie

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

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

- (1) Met inachtneming van de onderstaande voorwaarden zal, op verzoek van een werknemersorganisatie, aan werknemers die tijdens werktijd of op een roostervrije dag activiteiten in het kader van een werknemersorganisatie moeten bijwonen of verrichten, buitengewoon verlof resp. een vervangende vrije dag worden verleend.
- De voorwaarden hiervoor zijn dat
- het gewenste verlof tijdig wordt aangevraagd;
 - de eisen van de dienstuitvoering het geven van verlof toelaten;

- c. de aangevraagde dagen een aantal van 300 per werknemersorganisatie per kalenderjaar niet te boven gaan.
- (2) Met inachtneming van punt 1 zal de KLM eraan meewerken, dat de werknemer, belast met een taak in een werknemersorganisatie, deze taak kan verrichten.
 - (3) De KLM zal de werknemer in staat stellen in de uitoefening van zijn functie deel te nemen aan door de werknemersorganisatie(s) of overkoepelende organisatie(s) ingestelde onderzoeken, e.e.a. onverminderd art. 6.3 en voor zover de dienstuitvoering niet wordt geschaad.
 - (4) De KLM zal - op verzoek van een werknemersorganisatie - van geval tot geval bezien of aan functionarissen van die organisatie die tijdens werktijd resp. op een roostervrije dag een bijeenkomst in internationaal verband moeten bijwonen, buitengewoon verlof resp. een vervangende vrije dag zal worden verleend.
 - (5) Zo een werknemersorganisatie dit wenst zal de KLM de door de werknemersorganisatie opgegeven contributies en/of premies van collectieve verzekeringen van het salaris van de leden/werknemers inhouden en aan de betreffende werknemersorganisatie afdragen. De werknemersorganisatie draagt zorg voor de voor inhouding benodigde machtigingen. Deze faciliteit geldt tot 1 januari 2004.
 - (6) De KLM zal ten behoeve van de communicatie tussen de werknemersorganisaties en hun leden ruimte op haar publicatieborden beschikbaar stellen voor
 - a. aankondigingen van bijeenkomsten van de werknemersorganisaties (datum, tijd, plaats, onderwerp);
 - b. bekendmakingen van de werknemersorganisaties aan hun leden, anders dan bedoeld onder a, indien het karakter van de bekendmaking een snelle berichtgeving wenselijk maakt.

De werknemersorganisaties zullen op bovenbedoelde aankondigingen en bekendmakingen vermelden welke personen voor de inhoud verantwoordelijk zijn en zij zullen deze inhoud zo mogelijk tevoren aan de KLM ter kennis brengen.

Bekendmakingen, zoals bedoeld onder b, kunnen door de werknemersorganisaties onder hun leden worden verspreid in gebouwen, in gebruik bij de KLM, mits de voortgang van de werkzaamheden in het bedrijf hierdoor niet wordt verstoord.

Over de verspreiding zullen de werknemersorganisaties tevoren overleg voeren met de KLM, waarbij afspraken zullen worden gemaakt m.b.t. de wijze van verspreiding.

Art. 3.4 - Geschillen

- (1) Partijen verbinden zich om, indien tussen hen een verschil van mening bestaat met betrekking tot de interpretatie, de naleving of het toepasselijk zijn van de CAO, te trachten in overleg tot overeenstemming te komen.
- (2) Wanneer één der partijen tijdens het in punt 1 bedoelde overleg meent, dat zulk een overeenstemming niet te bereiken is, kan zij per aangetekend schrijven dan wel schriftelijk met ontvangstbevestiging aan de wederpartij mededelen, dat zij een geschil aanwezig acht hetwelk zij aan arbitrage wenst te onderwerpen.
- (3) Binnen 3 dagen na ontvangst van de in punt 2 genoemde kennisgeving zullen partijen in overleg treden over de vorming van een scheidsgerecht. Partijen behouden hun bevoegdheid een voorziening bij voorraad in kort geding te vragen van de president van de bevoegde rechtbank; zij zien evenwel af van het instellen van hoger beroep en cassatie tegen 's presidenten uitspraak; cassatie in het belang der wet blijft toegelaten

- (4) a. Vaststelling van het aantal leden van het scheidsgerecht en benoeming van de leden geschiedt door partijen in onderling overleg.
- b. Indien binnen 4 weken (of zoveel later als partijen overeenkomen) na het verstrijken van de in punt 3 genoemde termijn van 3 dagen partijen geen overeenstemming hebben bereikt over de samenstelling van een scheidsgerecht, zal een scheidsgerecht worden gevormd van 5 leden die als volgt worden benoemd:
1. Op verzoek van de meest gereede partij benoemt de President van de Rechtbank te Amsterdam 3 leden, een 4e lid onder de ontbindende voorwaarde dat de benoeming van dat lid vervalt indien de KLM een arbiter benoemt overeenkomstig punt 4.b.2, en een 5e lid onder de ontbindende voorwaarde dat de benoeming van dat lid vervalt indien de werknemersorganisaties een arbiter benoemen overeenkomstig punt 4.b.2.
De verzoekende partij zendt onverwijld aan de andere partij een afschrift van zijn verzoek aan de President.
 2. Binnen 1 week na verzending van bovengenoemd afschrift van het verzoek aan de President kan ieder van beide partijen 1 lid benoemen, waarvan kennis wordt gegeven aan de wederpartij alsmede aan voornoemde President.
- (5) a. Het scheidsgerecht bepaalt de wijze waarop het geschil zal worden behandeld en de termijnen welke daarbij in acht moeten worden genomen. Het scheidsgerecht zal evenwel geen beslissing geven zonder ieder van beide partijen gelegenheid te hebben gegeven zich te doen horen en ten minste één schriftelijke conclusie in te dienen. Bij de behandeling van het geschil kunnen partijen zich door gemachtigden doen vertegenwoordigen en door personen te hunner keuze doen bijstaan.
- b. De leden van het scheidsgerecht oordelen als goede mannen naar billijkheid en doen, indien het scheidsgerecht uit meer dan 1 lid bestaat, bij meerderheid van stemmen uitspraak.
De beslissing is met redenen omkleed. Zij wordt schriftelijk ter kennis van partijen gebracht.
De leden van het scheidsgerecht zijn gemachtigd de duur van hun last te verlengen, indien hun dit noodzakelijk voorkomt.
- c. Het scheidsgerecht bepaalt bij zijn beslissing in welke verhouding de kosten door partijen moeten worden gedragen.
- d. De uitspraak van het scheidsgerecht is bindend voor partijen alsmede voor de individuele werknemer wiens rechten of belangen bij het geschil waren betrokken, en zal ter kennis worden gebracht van de werknemers op de wijze zoals dit bij wijziging van een collectieve arbeidsovereenkomst ingevolge de artt. 4 en 5 van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst dient te geschieden.

Indien tussen de KLM en de werknemersorganisatie(s) een geschil bestaat met betrekking tot een onderwerp, dat in de andere CAO(s) gelijk of gelijkwaardig is geregeld, zullen de KLM en de werknemersorganisatie(s) de bij de andere CAO(s) betrokken werknemersorganisatie(s) inlichten.

Art. 4.1 - Uitreiking CAO

De KLM verbindt zich de werknemer een exemplaar van de CAO uit te reiken.

Art. 4.2 - Vacatures

- (1) Bij de vervulling van vacatures zullen bij gelijke geschiktheid, dit ter beoordeling van de KLM, reeds in dienst zijnde personeelsleden voorrang genieten boven anderen.
- (2) Overigens verbindt de KLM zich voor de uitvoering van haar beleid inzake vervulling van vacatures te handelen volgens Bijlage 6.

Art. 4.3 - Overtolligheid

- (1) De KLM verbindt zich geen beslissing te nemen ter zake van overtolligheid met een collectief karakter dan na overleg met de werknemersorganisaties. Onverkort de wettelijke rechten van de Ondernemingsraad, zullen in eerste instantie de werknemersorganisaties als het advies-uitbrengend orgaan worden beschouwd.
- (2) Met het oogmerk om gedwongen werkloosheid zo veel mogelijk te voorkomen, zal de KLM er naar streven om overtollige werknemers via bemiddeling zo veel mogelijk binnen de KLM-organisatie te herplaatsen, dan wel - indien dit niet mogelijk blijkt te zijn - buiten de KLM-organisatie.
Indien de omstandigheden daartoe aanleiding geven, zullen de KLM en de werknemersorganisaties ook andere mogelijkheden nagaan om onvrijwillige, collectieve dienstbeëindiging te voorkomen, e.e.a. met inachtneming van punt III van de preambule van de CAO.
- (3) De KLM bepaalt welke functies komen te vervallen. De KLM wijst vervolgens de werknemers aan die overtollig zijn, waarbij rekening zal worden gehouden met diensttijd, leeftijd, de mogelijkheid van plaatsing elders binnen de KLM-organisatie, bijzondere kennis of bekwaamheden van de werknemer en sociale omstandigheden.
Met voorstellen van de werknemersorganisaties zal ernstig rekening worden gehouden.
- (4) In geval van overtolligheid met een collectief karakter zullen de KLM en de werknemersorganisaties bezien op welke wijze het overtolligheidsproces gezamenlijk zal worden begeleid.
- (5) T.a.v. een overtollige werknemer die op het moment van overtolligverklaring langer dan 2 maanden in actieve dienst is, gelden de voorzieningen van Bijlage 15.
Uitgezonderd werknemers zullen daartoe eerst (eventueel fictief) worden teruggeplaatst naar Nederland.

Art. 4.4 - Verrichting werkzaamheden bij arbeidsconflicten

- (1) a. De KLM verbindt zich de werknemer geen werkzaamheden te doen overnemen, die niet meer worden verricht of stagneren ten gevolge van een arbeidsconflict bij een andere werkgever, dan nadat hierover in overleg met de werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt.
b. Indien echter deze werkzaamheden door de werknemers van de andere werkgever ten behoeve van de KLM werden verricht, is de werknemer, zo hem zulks wordt opgedragen, gehouden deze werkzaamheden, mits buiten het bedrijf van bedoelde andere werkgever, te verrichten.

- (2) De KLM verbindt zich de werknemer geen werkzaamheden te doen overnemen, die niet meer worden verricht of stagneren ten gevolge van een arbeidsconflict bij de KLM, dan nadat hieromtrent in overleg met de werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt. De KLM is niet verplicht dit overleg te plegen met die organisatie(s), waarmee een georganiseerd arbeidsconflict bestaat.
- (3) De KLM verbindt zich geen extra of afwijkende werkzaamheden te doen verrichten, die arbeidsconflicten bij andere werkgevers kunnen beïnvloeden, dan nadat hierover in overleg met de werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt.

Van een arbeidsconflict in de zin van dit artikel is sprake, indien het z.g. besmet werk betreft.

Art. 4.5 - Personeel van derden

- (1) De KLM verbindt zich slechts over te gaan tot het tewerkstellen in Nederland van arbeidskrachten van derden, indien en voor zover dit in het belang van de bedrijfsvoering noodzakelijk is.
- (2) Alvorens tot tewerkstelling wordt overgegaan zal overleg plaatshebben met de belanghebbende groepscommissie(s), indien het belang van de tewerkstelling dit met zich meebrengt. Overleg is steeds vereist, indien er sprake is van tewerkstelling van een of meer groepen van arbeidskrachten voor een periode langer dan 14 dagen.

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

HOOFDSTUK V **DE DIENSTBETREKKING****Art. 5.1 - De individuele arbeidsovereenkomst**

Bij indiensttreding en verlenging van de arbeidsovereenkomst wordt de dienstbetrekking tussen de KLM en de werknemer vastgelegd in een individuele arbeidsovereenkomst volgens één der modellen in Bijlage 1.

Art. 5.2 - Aanvang dienstbetrekking

- (1) De dienstbetrekking vangt aan op de met de werknemer overeengekomen datum.
- (2) a. De diensttijd wordt gerekend vanaf de datum van laatste indiensttreding van de werknemer, tenzij in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties of ingevolge de CAO anders wordt/is bepaald.
 - b. Van de datum van laatste indiensttreding wordt in ieder geval afgeweken t.a.v.
 1. werknemers wier overgang van een ander dienstverband met de KLM naar deze CAO (nagenoeg) aansluitend plaatsvindt of wier vorig dienstverband met de KLM onder deze CAO (nagenoeg) aansluit;
Met "nagenoeg aansluitend" wordt bedoeld een interval van maximaal drie maanden.
 2. werknemers wier vorig dienstverband met de KLM wegens overtolligheid of arbeidsongeschiktheid werd beëindigd.

Een dergelijke afwijking wordt vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.

Art. 5.3 - Duur van de arbeidsovereenkomst

- (1) De arbeidsovereenkomst tussen de KLM en de werknemer wordt - met inachtneming van een proeftijd van 2 maanden - aangegaan voor onbepaalde tijd.
- (2) a. In afwijking van punt 1 wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd - met inachtneming van een proeftijd van 2 maanden - aangegaan met in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties vast te stellen groepen van werknemers voor een daarvoor vast te stellen periode.
Dit overleg hoeft niet plaats te vinden t.a.v. een arbeidsovereenkomst voor 1 jaar of korter.
- b. Op een arbeidsovereenkomst voor 1 jaar of korter zijn de artt. 4.3.2 t/m 4.3.5, 5.3.1, 5.4.1, 5.5, 6.14.3, 8.1.2 (1e alinea), 9.1.3, 9.2.2 (tot 1-1-2003), 9.3, 9.9, 10.2.4 (tot 1-1-2003) en 10.11 alsmede de Bijlagen 4 (punt 6), 15 en 19 niet van toepassing.

Art. 5.4 - Einde arbeidsovereenkomst

- (1) Behalve op de in de wet geregelde of uit de wet voortvloeiende wijzen van beëindiging neemt de arbeidsovereenkomst in ieder geval een einde - zonder dat daartoe opzegging is vereist - op de normpensioendatum onderscheidenlijk de datum waarop de werknemer vrijwillig vervroegd of verlaat met pensioen gaat overeenkomstig het op hem van toepassing zijnde reglement van het Pensioenfonds. In geval van arbeidsongeschiktheid na de normpensioendatum zal de verlate pensioendatum niet later zijn dan 52 weken na de eerste ziekte-dag (berekend volgens de normen van het BW).
Indien zich bijzondere omstandigheden voordoen, kan de KLM na overleg met de werkne-

mer een door deze gewenste vervroegde ingangsdatum tot een later tijdstip uitstellen resp. een door deze gewenste verlate ingangsdatum tot een eerder, op of na de normpensioendatum gelegen, tijdstip vervroegen. Deze uitstel- of vervroegingsperiodes zullen zo beperkt mogelijk worden gehouden.

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

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

Art. 5.5 - Herplaatsing

- (1) De KLM verbindt zich de werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid zijn eigen functie naar verwachting blijvend niet meer kan uitoefenen, zo mogelijk - dit ter beoordeling van de KLM - een andere functie aan te bieden, waarbij rekening zal worden gehouden met zijn geschiktheid en opleiding.

De werknemer is gehouden actief mee te werken aan het reïntegratieproces. Tevens is hij gehouden de noodzakelijke opleiding en/of training te volgen die bijdraagt aan zijn inzetbaarheid.

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

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

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

Dit artikel is bedoeld voor werknemers, die buiten eigen toedoen niet meer voldoen aan de eisen voor de functie, waarbij in de eerste plaats is gedacht aan oudere werknemers.

Art. 5.6 - Deeltijd en deeltijdpensioen

- (1) Deeltijd

De KLM zal een verzoek van de werknemer tot wijziging van de arbeidsduur beoordelen met inachtneming van art. 2 WAA (Wet Aanpassing Arbeidsduur). Een verzoek van de werknemer tot vermeerdering van de arbeidsduur wordt slechts toegewezen, indien de lokale bedrijfsbelangen zich daartegen niet verzetten, zulks geheel ter beoordeling van de KLM.

Tot het al dan niet honoreren van deeltijd is bevoegd het Hoofd van de Afdeling, tenzij het een Hoofd van een Afdeling zelf betreft, in welk geval de chef van betrokkene bevoegd is.

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

(2) Deeltijdpensioen

De werknemer die verzoekt om in deeltijd te gaan werken, kan dit verzoek combineren met een verzoek tot deeltijdpensioen. De werknemer die in deeltijd werkzaam is, kan de KLM verzoeken zijn pensioen gedeeltelijk te laten ingaan en wel voor het gedeelte van de normale wekelijkse arbeidsduur dat de werknemer niet meer werkt. Deeltijdpensioen kan op zijn vroegst ingaan op de eerste dag van de maand, waarin de 60-ste verjaardag van de werknemer valt, conform het op hem van toepassing zijnde reglement van het Pensioenfonds. Een werknemer die voor deze vervroegde pensionering in aanmerking wenst te komen, doet dit verzoek op zijn vroegst 9 maanden maar ten minste 6 maanden voor de gewenste pensioen-ingangsdatum.

Indien zich bijzondere omstandigheden voordoen, kan de KLM na overleg met de werknemer een door deze gewenste vervroegde ingangsdatum van (een deel van) het pensioen tot een later tijdstip uitstellen.

In geval van combinatie van deeltijd met deeltijdpensioen mag de som van het deeltijdpercentage en het percentage deeltijdpensioen de normale wekelijkse arbeidsduur niet overschrijden.

HOOFDSTUK VI**VERPLICHTINGEN SAMENHANGENDE MET
DE DIENSTBETREKKING****Art. 6.1 - Gedrag**

- (1) De werknemer zal in dienst en - voor zover dit redelijkerwijs van hem kan worden verlangd - ook buiten dienst zo veel mogelijk de belangen van de KLM behartigen en bevorderen. Voorts zal de werknemer zich zodanig gedragen, dat de goede naam van de KLM en haar werknemers niet wordt geschaad en dat vermenging van KLM- en 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. 6.2 - Handboeken en voorschriften

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

De instructies zullen de functie van de voor de inhoud verantwoordelijke functionaris vermelden.

Art. 6.3 - Geheimhouding

- (1) De werknemer is verplicht tot geheimhouding van al hetgeen waarvan hij in verband met zijn dienstbetrekking bij de KLM kennis heeft gekregen, voor zover hij redelijkerwijze kan veronderstellen dat kennisneming daarvan door derden het belang van de KLM en/of haar werknemers kan schaden.
- (2) Deze verplichting blijft van kracht na het einde van de dienstbetrekking.
- (3) De verplichting tot geheimhouding geldt niet voor mededelingen betreffende zijn dienstbetrekking aan zijn werknemersorganisatie en aan zijn medische en rechtskundige adviseurs, mits deze mededelingen kunnen worden gezien als te behoren tot de normale communicatie met medische of rechtskundige adviseurs c.q. tussen een werknemersorganisatie en haar leden ten dienste van een doelmatige belangenbehartiging door die organisatie.

Art. 6.4 - Alcohol en drugs

- (1) Het is de werknemer verboden gedurende de periode dat hij werkzaamheden dient te verrichten (incl. pauzetijd) en wanneer hij het door de KLM voorgeschreven uniform draagt, alcohol en/of drugs, in welke vorm dan ook, in bezit te hebben of te gebruiken dan wel onder invloed te verkeren van alcohol of drugs.

Het bezit van alcoholische dranken in onaangebroken verpakking is wel toegestaan, indien er kennelijk geen bedoeling bestaat deze ter plaatse te nuttigen (b.v. als cadeau of als tax-free aankoop).

Het gebruik van medicijnen is toegestaan, tenzij deze invloed kunnen hebben op het prestatievermogen. Indien het door een arts voorgeschreven medicijnen betreft, bepaalt de KLM - op advies van een KLM-arts - in hoeverre de werknemer zijn werkzaamheden mag uitoefenen.

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

feur; overmatig gebruik is verboden binnen 12 uur.

Art. 6.5 - Aansprakelijkheid

(1) Van KLM voor zaken van werknemer

- a. De KLM is niet aansprakelijk voor beschadiging of vermissing van zaken, welke het eigendom zijn van de werknemer, bij hem in gebruik zijn of onder hem berusten, e.e.a. behoudens punt 1b.
- b. Behoudens t.a.v. schade aan een de werknemer toebehorend of bij hem in gebruik 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 zaken zijn, waarvan het redelijk wordt geacht dat de werknemer deze bij zich heeft, e.e.a. onder voorwaarde dat de werknemer:
 1. het redelijkerwijs mogelijke heeft gedaan om beschadiging of vermissing te voorkomen;
 2. de beschadiging of vermissing zo mogelijk binnen 24 uur na het gebeurde heeft gemeld bij de Dienst Bedrijfsbeveiliging (buiten Nederland: het Hoofd van de Vestiging);
 3. eventuele aanspraken op vergoeding jegens derden aan de KLM zal overdragen, met dien verstande dat aanspraken jegens verzekeringsmaatschappijen op grond van door de werknemer uit eigen middelen gesloten verzekeringen slechts behoeven te worden overgedragen voor zover zulks redelijkerwijs van de werknemer kan worden verlangd;
 4. de originele aankoopnota of reparatienota overlegt voor zover zulks naar het oordeel van de KLM in redelijkheid van hem kan worden verlangd.

Voor de toepassing van dit artikel wordt de tijd, die wordt doorgebracht buiten de standplaats in opdracht van de KLM en gedurende welke geen dienst wordt verricht, geacht te behoren tot de dienstuitvoering.

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

- c. Voor noodzakelijke aanschaffing van zaken in verband met tijdens dienstuitvoering buiten de standplaats (ev. tijdelijk) vermiste bagage zal een vergoeding worden toegekend, waarmee bij de eventuele schadevergoeding genoemd in punt 1b rekening zal worden gehouden.
- d. De werknemer draagt bij de betaling van de schadevergoeding de vermiste zaken in eigendom aan de KLM over.

Vermiste zaken die worden teruggevonden nadat schadevergoeding is uitbetaald, zullen door de KLM desgewenst aan de werknemer in eigendom worden overgedragen na terugbetaling van de schadevergoeding, e.e.a. voor zover de KLM die zaken nog in eigendom heeft.

- e. Schadevergoeding als bedoeld in punt 1b vindt plaats op basis van reparatiekosten c.q. vervangingswaarde onder toepassing van afschrijving. Schadevergoeding vindt slechts plaats voor zover de aldus berekende schade een bedrag van € 11,34 per ge-

beurtenis 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 KLM

De werknemer is niet aansprakelijk voor schade respectievelijk vermissing van hem door de KLM in gebruik of bewaring gegeven zaken, mits de schade respectievelijk vermissing op de voorgeschreven wijze is gemeld, tenzij de schade een gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

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

(3) Van werknemer tegenover derden

In verband met de mogelijke aansprakelijkheid van de KLM jegens derden is de werknemer gehouden de KLM onverwijld volledig in te lichten omtrent schade en/of letsel die bij de uitoefening van de dienstbetrekking is ontstaan en ook overigens alle ter zake gevraagde medewerking te verlenen.

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

Art. 6.6 - Personeelsgegevens

De werknemer is gehouden de KLM onverwijld in kennis te stellen van elke wijziging van zijn burgerlijke staat, gezinssamenstelling, huisadres, adres van degene die in geval van nood moet worden ingelicht en militaire status e.d., alsmede beëindiging van een door de KLM erkend samenlevingsverband, het niet meer voldoen aan de voorwaarden gesteld aan erkenning van een kind als bedoeld in art. 1.8.e en het hebben ingediend van een aanvraag tot verandering van zijn nationaliteit.

Art. 6.7 - Onderzoek kleding en bagage

Ter voorkoming van onregelmatigheden of indien een vermoeden van onregelmatigheden bestaat, kan de KLM op luchthavens, op terreinen en in gebouwen in gebruik bij de KLM in aanwezigheid van de werknemer een onderzoek doen instellen naar de inhoud van kledingstukken en voertuigen van de werknemer en door hem meegevoerde voorwerpen.

De met dit onderzoek belaste functionarissen dienen in het bezit te zijn van een schriftelijke machtiging van de Directie en hun zal worden opgedragen voor het eergevoel van de werknemer krenkend optreden te voorkomen.

Art. 6.8 - Legitimatie

(1) De werknemer is gehouden op luchthavens alsmede op terreinen, in gebouwen en in voertuigen, in gebruik bij de KLM, de hem uitgereikte legitimatiekaart, welke eigendom is van de KLM, bij zich te dragen en op verzoek te tonen aan met controle belaste en zich als zodanig te legitimeren functionarissen. Tevens is de werknemer gehouden zijn legitimatie-

kaart zichtbaar te dragen, indien de KLM dit voor bepaalde terreinen en gebouwen voorschrijft.

Bij vermissing dient de werknemer zich van een nieuwe legitimatiekaart te voorzien, welke in afwijking van art. 6.5.2 verkrijgbaar is tegen betaling van € 22,69.

- (2) De werknemer is gehouden tijdens de dienstuitvoering de daarvoor door de KLM voorgeschreven documenten bij zich te dragen en op verzoek van de bevoegde instanties te tonen.

Art. 6.9 - Dienst- en uniformkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen

- (1) De werknemer is gehouden de door de KLM voorgeschreven dienst- en uniformkleding en andere uitrustingsstukken op de voorgeschreven wijze te dragen en te onderhouden. De uitvoering wordt nader geregeld in Bijlage 11 en het Uniformvoorschrift.

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

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

Art. 6.10 - Gebruik KLM-zaken

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

Art. 6.11 - Bekendmaking enz. op KLM-terreinen

De werknemer zal zich ervan onthouden om enige bekendmaking, oproep of voorstelling van welke aard dan ook, op enigerlei wijze openbaar te maken op terreinen, in gebouwen of in vervoermiddelen, in gebruik bij de KLM, of aldaar intekenlijsten te doen circuleren, vergaderingen te beleggen, inzamelingen te houden of handel te drijven zonder voorafgaande toestemming van de KLM.

Art. 6.12 - Verrichting werkzaamheden

- (1) De werknemer is gehouden de werkzaamheden, welke behoren tot zijn functie, naar beste vermogen te verrichten.
- (2) De werknemer is gehouden, indien het bedrijfsbelang zulks eist, in incidentele gevallen en voor korte tijd ook andere werkzaamheden dan die welke tot zijn functie behoren, te verrichten indien zulks, gelet op de omstandigheden, in redelijkheid van hem kan worden verlangd. Indien de verrichting van dergelijke werkzaamheden gedurende langere tijd noodzakelijk is, zal de KLM hierover met de werknemersorganisaties overleg voeren.

Art. 6.13 - Medisch onderzoek

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

- (2) De KLM is gehouden de werknemer, die zich overeenkomstig de punten 1 en 2 aan een medisch onderzoek heeft onderworpen, zo mogelijk binnen 10 dagen na het onderzoek, van medische zijde in te lichten of te doen inlichten omtrent de bevindingen, indien deze daartoe aanleiding geven.
- (3) Indien de werknemer niet kan instemmen met de uitslag van een medisch onderzoek en deze uitslag van invloed is op zijn dienstbetrekking bij de KLM, heeft hij het recht binnen 2 weken, nadat hij kennis heeft gekregen van de uitslag, om een nieuw onderzoek te verzoeken.
Het recht op een nieuw onderzoek geldt niet ingeval het onderzoek betrekking heeft op de verhindering van de werknemer zijn werkzaamheden te verrichten, zoals bedoeld in art. 7:629 lid 1 BW. Voorts is geen nieuw onderzoek mogelijk wanneer de werknemer gebruik kan maken van een beroepsmogelijkheid ingevolge de ZW/WAO.
- (4) Na een zodanig verzoek zal zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 4 weken, een commissie worden geformeerd bestaande uit 3 artsen, t.w. 1 aangewezen door de KLM, 1 aangewezen door de werknemer en 1 door deze beide artsen.
Deze commissie doet zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 6 weken nadat zij is geformeerd, bij meerderheid van stemmen een bindende uitspraak.
- (5) De kosten van de in dit artikel bedoelde onderzoeken zijn voor rekening van de KLM, met uitzondering van het geval waarin op verzoek van de werknemer een deskundigenonderzoek als bedoeld in art. 7:629 a BW plaatsvindt.

Art. 6.14 - Militaire Dienst

- (1) De werknemer, die een oproep voor het vervullen van de militaire dienstplicht ontvangt, dient de KLM hiervan onverwijld in kennis te stellen.
De werknemer wordt gedurende de periode dat hij in militaire dienst verblijft, non-activiteit verleend.
- (2) Opleiding en Oefening
- a. Gedurende de non-activiteit heeft de werknemer geen recht op enige tegemoetkoming of uitkering van welke aard ook vanwege de KLM; evenmin worden vakantierechten toegekend, e.e.a. tenzij in overleg met de werknemersorganisaties anders wordt overeengekomen.
 - b. Gedurende de non-activiteit zijn de artt. 6.2, 6.9, 6.12, 9.1, 9.2, 9.7, 10.1, 10.3, 10.4, 10.8, 10.9 en 10.10 niet van toepassing.
 - c. De werknemer aan wie non-activiteit is verleend, is gehouden ten minste 14 dagen vóór ingang van groot c.q. klein verlof de KLM te verwittigen van zijn voornemen al dan niet weer in actieve dienst van de KLM te treden.
- (3) Herhalingsoefeningen
- a. Tijdens de non-activiteit zal de KLM de werknemer een uitkering toekennen voor zover het militair inkomen (incl. inkomstenvergoeding) lager is dan het laatstgenoten KLM-salaris, mits de werknemer zijn rechten jegens de overheid geldend heeft gemaakt.
 - b. Gedurende de non-activiteit zijn de artt. 6.2, 6.9, 6.12, 9.2, 10.1 en 10.8 niet van toepassing.
 - c. De hierboven genoemde regeling is slechts van toepassing, indien en voor zover het verblijf in militaire dienst niet het gevolg is van het toedoen van de werknemer c.q.

het militaire inkomen (incl. inkomstenvergoeding) niet is verminderd als gevolg van het toedoen van de werknemer.

Indien herhalingsoefeningen van buitenlandse werknemers langer dan in totaal 3 maanden duren, behoudt de KLM zich het recht voor deze zaak op grond van art. 13.2 aan de orde te stellen.

Art. 6.15 - Dienstneming Vrijwillige Brandweer e.d.

Het aangaan van een vrijwillige verbintenis bij de Vrijwillige Brandweer, Nationale Reserve, Vrijwillige Politie of dergelijke organisaties, waar een verplichte opkomst tot de mogelijkheden behoort, is de werknemer niet toegestaan dan na toestemming van de KLM.

Art. 6.16 - Nevenfuncties in KLM-verband

- (1) Indien de werknemer op basis van vrijwilligheid een nevenfunctie binnen de KLM aanvaardt, kan hij, voor zover dit voor de uitoefening van deze nevenfunctie noodzakelijk is en uitsluitend voor zover zulks op deze nevenfunctie betrekking heeft, van de CAO afwijkende en/of de CAO aanvullende voorwaarden met de KLM overeenkomen.
- (2) De vervulling van een nevenfunctie, als bedoeld in punt 1, mag de taakuitvoering in de functie niet schaden.

Art. 6.17 - Nevenarbeid en -inkomsten

- (1) Het is de werknemer niet toegestaan, naast zijn werkzaamheden bij de KLM, andere werkzaamheden te verrichten of handel te drijven, indien de KLM daarvan nadeel kan ondervinden. Daaronder worden mede begrepen werkzaamheden die kunnen leiden tot overschrijding van de in de Arbeidstijdenwet omschreven normen ter zake van de werk- en rusttijden.
- (2) Het is de werknemer voorts niet toegestaan zonder toestemming van de KLM werkzaamheden te verrichten ten behoeve van andere bedrijven of instellingen, werkzaam op het gebied van het luchtvervoer.
- (3) In verband met de punten (1) en (2) is de werknemer gehouden om eventuele, betaalde werkzaamheden (inclusief werk- en rusttijden) bij een andere werkgever dan de KLM schriftelijk aan de KLM te melden.
- (4) Het is de werknemer niet toegestaan fooien en, zonder toestemming van de KLM, geschenken of gunsten van KLM-klanten of -relaties te aanvaarden.
Deze bepaling geldt niet, indien weigering van een fooi, geschenk of gunst zou kunnen leiden tot schade aan de betrekkingen van de KLM met de klant of relatie.
- (5) Het is de werknemer, behoudens met toestemming van de KLM, niet geoorloofd rechtstreeks of zijdelings materieel belang te hebben bij werken en aanbestedingen van de KLM bij derden en leveranties aan de KLM door derden, noch geschenken, provisie of commissie op enigerlei wijze in verband staande met deze werken, aanbestedingen of leveranties te aanvaarden.
- (6) Het is de werknemer niet dan met toestemming van de KLM toegestaan reclame te maken of mede te werken aan reclame voor andere bedrijven of instellingen en/of derzelve producten of doelstellingen, indien hierbij op enigerlei wijze verband met de KLM of de dienstbetrekking van de werknemer aanwezig is, behoudens art. 3.3.
- (7) De werknemer die zodanige belangen heeft in of bij andere bedrijven of instellingen dat vermenging van die belangen met de belangen van de KLM zou kunnen plaatsvinden, is

gehouden de aard van die belangen schriftelijk ter kennis van de KLM te brengen.

Een dergelijke kennisgeving aan de KLM dient gericht te zijn aan het Algemeen Secretariaat.

Art. 6.18 - Gevonden voorwerpen

De werknemer is gehouden voorwerpen die door hem worden gevonden op terreinen, in gebouwen of in vervoermiddelen, in gebruik bij de KLM, zo spoedig mogelijk in te leveren bij de Dienst Bedrijfsbeveiliging (buiten Nederland: de service manager). Hiervoor zal een ontvangstbewijs worden afgegeven.

Art. 6.19 - 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 eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid is de KLM bevoegd de betaling krachtens Bijlage 7 te verminderen conform de Regeling Sanctiebeleid Overtreding Controlevoorschriften, en ook overigens de maatregelen te treffen die in de bedoelde regeling zijn neergelegd.

Art. 6.20 - Subsidieregelingen

Indien de KLM gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds, loopt de aanvraag via de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Luchtvaart (LOOF). De KLM verstrekt per aanvraag een bijdrage aan het LOOF teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke co-financiering.

HOOFDSTUK VII **PLAATS VAN DE WERKZAAMHEDEN****Art. 7.1 - Standplaats binnen Nederland**

- (1) De standplaats van de werknemer kan overal binnen Nederland gelegen zijn.
- (2) De KLM kan de standplaats van de werknemer binnen Nederland wijzigen, waarbij met ernstige bezwaren van de werknemer zo veel mogelijk rekening zal worden gehouden. Bij wijziging van de standplaats kan de werknemer in aanmerking komen voor vergoeding van verhuis- en herinrichtingskosten volgens Bijlage 10 onder de aldaar genoemde voorwaarden.

Art. 7.2 - Stationering

- (1) De meerderjarige werknemer is gehouden, zo de KLM hem dit opdraagt, tijdelijk en zonder dat de standplaats wordt gewijzigd, zijn werkzaamheden in of vanuit een plaats buiten het land van zijn standplaats te verrichten, met dien verstande dat de werknemer niet tot een dergelijke tewerkstelling voor een ononderbroken periode van langer dan 4 maanden en in totaal niet langer dan 6 maanden per periode van 12 maanden zal worden verplicht. Met ernstige bezwaren van de werknemer zal zo veel mogelijk rekening worden gehouden.
- (2) Gedurende een stationering gelden voor de werknemer de Bijlagen 12, 13 en 14.

Art. 7.3 - Uitzending

- (1) Uitzending zal plaatsvinden op basis van vrijwilligheid, tenzij in de individuele arbeids-overeenkomst anders is bepaald.
- (2) Gedurende de uitzending zijn de artt. 4.4, 5.6, 6.19, 8.1, 8.2, 9.1.3 en 4, 9.3, 9.7, 9.9, 10.1.3, 10.2 (behalve 10.2.2 en 10.2.4), 10.3, 10.4, 10.7 en 10.12, alsmede de Bijlagen 2 t/m 4, 8 t/m 10, 12 (punten 1b, 5, 7 en 9), 20 en 22 (punten II, III en IV, behalve II.(5)) niet van toepassing.
- (3) Gedurende de uitzending geldt voor de werknemer Bijlage 24, tenzij in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties anders wordt overeengekomen.

Art. 7.4 - Detachering

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

HOOFDSTUK VIII **WERK- EN RUSTTIJDEN****Art. 8.1 - Werktijden**

- (1) De werknemer is gehouden zijn werkzaamheden te verrichten gedurende de voor hem vastgestelde werktijden.
Indien een werknemer van 55 jaar of ouder moet overgaan naar een vast dienstrooster in ploegendienst, waarvoor ingevolge Bijlage 3D een vergoeding wordt toegekend, zal met zwaarwichtige bezwaren van de werknemer, verband houdende met sociale en/of medische indicaties, zo veel mogelijk rekening worden gehouden.
- (2) Bij het vaststellen van deze werktijden wordt uitgegaan van een 5-daagse werkweek, die uit 40 werkuren bestaat. Voor de werknemer in deeltijd wordt het gemiddeld aantal werkuren per week berekend naar rato van het deeltijdpercentage.
Hierbij zullen de veiligheid, de in het huidige maatschappelijke bestel bestaande sociale eisen en een efficiënte tewerkstelling van de werknemer voorop staan.

Art. 8.2 - Arbeid buiten de vastgestelde werktijden

- (1) De werknemer is tevens gehouden zijn werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden, indien de KLM dit van hem verlangt of dit ter redelijke uitvoering van een tot zijn functie behorende taak noodzakelijk is.
Met ernstige bezwaren van de werknemer zal zo veel mogelijk rekening worden gehouden.
- (2) *(geldig m.i.v. 1-4-2003)* De werknemer, die ten minste 5 jaar onafgebroken werkzaam is geweest in een vast dienstrooster in ploegendienst waarvoor ingevolge Bijlage 3D een vergoeding wordt toegekend, kan vanaf 7 jaar voorafgaand aan zijn normpensioendatum niet meer worden verplicht tot het verrichten van z.g. overwerk.

Art. 8.3 - Rusttijden

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

HOOFDSTUK IX**VAKANTIE EN VERLOF****Art. 9.1 - Vakantie**

- (1) De werknemer heeft recht op vakantie, waarvan de duur mede wordt bepaald door functie-groep, leeftijd en duur van de dienstbetrekking van de werknemer.
- (2) Met het seizoengevoelig karakter van het bedrijf en de wensen van de werknemer met be-trekking tot de aanvangsdatum van zijn vakantie zal rekening worden gehouden.
- (3) De werknemer heeft recht op toekenning van een deel van zijn vakantie gedurende de zo-merperiode.
- (4) Uitvoering gevend aan de punten 1, 2 en 3 zijn de vakantierechten van de werknemer vast-gelegd in de Bijlagen 4 en 22.

Art. 9.2 - Buitengewoon verlof

- (1) Mede met inachtneming van de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer recht op buiten-gewoon verlof ter gelegenheid van bijzondere gebeurtenissen zoals geregeld in Bijlage 5.
- (2) Werknemers boven een bepaalde leeftijd hebben recht op extra vrije tijd zoals geregeld in Bijlage 5A.

Art. 9.3 - Non-activiteit op verzoek van werknemer

- (1) Indien en voor zover de dienstuitvoering het toelaat, kan de KLM aan de werknemer op diens verzoek eenmaal per kalenderjaar non-activiteit verlenen voor een aaneengesloten pe-riode van ten minste 14 kalenderdagen.

T.a.v. werknemers die wegens zwaarwichtige omstandigheden non-activiteit wensen welke niet is beperkt tot eenmaal per kalenderjaar en/of minder omvat dan 14 kalenderdagen, kan de KLM van deze beperkingen afwijken. Hetzelfde geldt voor het deelnemen aan internatio-nale sportevenementen, indien de werknemer daarbij Nederland vertegenwoordigt.

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

- (2) Gedurende non-activiteit voor een periode niet langer dan 1 maand zijn de artt. 6.12, 6.19, 8.1, 9.2, 10.1, 10.2.1, 10.3, 10.8, 10.12 en 10.14, alsmede de Bijlagen 2, 3, 7 en 22 (behalve punt IV) 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.

- (3) Gedurende non-activiteit voor een periode langer dan 1 maand zijn de artt. 6.2, 6.9, 6.12, 6.19, 8.1, 9.1, 9.2, 9.7, 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.8, 10.12 en 10.14, alsmede de Bijlagen 2 t/m 5A, 7, 9, 11 en 15 t/m 22 niet van toepassing.

De werknemer dient aan te tonen dat hij zorg heeft gedragen voor adequate, aanvullende verzekeringen, voor zover dit noodzakelijk is in verband met de non-activiteit, en is gehou-den de volledige voor de voortzetting van zijn lidmaatschap van het Pensioenfonds ver-schuldigde pensioenpremie aan de KLM te betalen, e.e.a. tenzij tussen de KLM en de werk-nemer anders is overeengekomen; de bedoelde pensioenpremie wordt door de KLM afge-dragen aan het Pensioenfonds.

Indien in een kalenderjaar bij uitzondering meer dan eenmaal non-activiteit wordt ver-

leend, is punt 3 eveneens van toepassing vanaf het moment dat het totaal van de non-activiteitsperioden 1 maand overschrijdt.

Art. 9.4 - Openbare ambten

Indien de werknemer een openbaar ambt bekleedt, zal de KLM bezien in hoeverre het mogelijk is voor de vervulling hiervan faciliteiten te verlenen.

Art. 9.5 - Vorming jeugdige werknemers

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

T.a.v. werknemers die van die gelegenheid gebruik maken, is art. 9.7 niet van toepassing.

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

- a. een wekelijkse arbeidsduur, die gelijk is aan het aantal werkdagen per week dat resteert na aftrek van het aantal leerplichtige dagen;
- b. aanspraak op een salaris resp. een vakantieduur, waarvan de hoogte resp. de duur in evenredige verhouding staat tot het salaris resp. de vakantierechten bij een normale wekelijkse arbeidsduur.

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

Art. 9.6 - Vrije tijd bij pensionering

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

Art. 9.7 - Extra vrije dagen

- (1)
 - a. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor 1 jaar of langer hebben per kalenderjaar recht op 7 extra vrije dagen met behoud van salaris, uitgezonderd werknemers ingedeeld in de functiegroepen MSG 4 en hoger.
 - b. De toe te kennen extra vrije dagen worden in het betreffende kalenderjaar naar evenredigheid (naar boven afgerond op hele uren) berekend in geval van indiensttreding, einde dienstverband, non-activiteit uit hoofde van de artt. 6.14.2 en 9.3.3 en beëindiging van het aanvullend vormend onderwijs zoals bedoeld in art. 9.5.1.
 - c. Voor werknemers in deeltijd worden de toe te kennen extra vrije dagen berekend naar rato van het deeltijdpercentage. De extra vrije dagen voor werknemers in deeltijd worden uitgedrukt in werkuren, waarbij gedeelten van uren naar boven worden afgerond op hele uren.
 - d. Bij het toekennen van extra vrije dagen wordt uitgegaan van werkdagen van 8 werkuren. Opname van de extra vrije dagen in diensten met een werktijd van minder of meer dan 8 werkuren geschiedt in uren.
- (2) Extra vrije dagen moeten worden toegekend in het jaar waarin ze worden opgebouwd; niet opgenomen dagen vervallen aan het eind van het kalenderjaar. In geval van het volgens een

basisrooster werken in ploegendienst kan de KLM evenwel één dag toekennen in het voorafgaande en/of het volgende kalenderjaar, indien dit roostertechnisch gewenst is.

- (3) Extra vrije dagen kunnen niet voor uitbetaling in aanmerking komen.
- (4) Ter uitvoering van het bovenstaande zijn nadere bepalingen vastgelegd in Bijlage 5B.

Art. 9.8 - Opnemen van vrije tijd

- (1) Het opnemen van vrije tijd zal in onderstaande volgorde worden afgeboekt van de volgende soorten saldi:
 - a. saldo extra vrije tijd voor oudere werknemers (Bijlage 5A);
 - b. saldo vakantiedagen (Bijlagen 4 en 22);
 - c. saldo extra vrije tijd wegens dienstreis/stationering (Bijlage 12);
 - d. saldo compensatiedagen/-uren wegens overwerk en werken op roostervrije dagen (Bijlagen 3B, 3D, 3E en 21).
- (2) De KLM kan de vrije tijd, genoemd in de punten 1c en 1d, na overleg met de werknemer toewijzen.

Art. 9.9 - Ouderschapsverlof

- (1) De werknemer dient het voornemen om wettelijk ouderschapsverlof op te nemen tenminste 6 maanden vóór het tijdstip van aanvang van dit verlof aan de KLM te melden, tenzij de KLM met een kortere termijn akkoord gaat.
Indien het verlof in delen wordt opgenomen, geldt deze meldingsperiode m.i.v. 1-1-2003 voor ieder deel afzonderlijk.
- (2) De arbeidsvoorwaarden worden gebaseerd op het gekozen tewerkstellingspercentage als ware er sprake van een dienstverband in deeltijd respectievelijk non-activiteit, met dien verstande dat:
 - a. de opbouw van het ouderdomspensioen op verzoek van de werknemer wordt voortgezet op basis van het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage en de daarbij behorende pensioenpremiebijdrage van de werknemer en de KLM;
 - b. de risicodekking voor het nabestaanden- en invaliditeitspensioen gebaseerd blijft op het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage.

HOOFDSTUK X**FINANCIELE REGELINGEN****Art. 10.1 - Salaris**

- (1) Het salaris van de werknemer wordt bepaald overeenkomstig de voor hem geldende salarisregeling zoals vastgelegd in Bijlage 2, Bijlage 22 punt II of Bijlage 24, Hoofdstuk 3. Het salaris van de werknemer in deeltijd wordt berekend naar rato van het deeltijdpercentage.
- (2) De KLM zal de werknemer in een persoonlijk gesprek, dan wel schriftelijk inlichten omtrent elke wijziging van het voor hem bepaalde salaris behoudens t.a.v. collectieve, per algemene publicatie bekendgemaakte salariswijzigingen.
- (3) Het salaris wordt tegen het einde van elke kalendermaand betaald onder aftrek van de verschuldigde fiscale en sociale heffingen, alsmede door de werknemer aan de KLM verschuldigde bedragen, voor zover door de KLM aangetoond.

Art. 10.2 - Bijzondere betalingsregelingen

- (1) Vergoeding voor arbeid op overuren, voor arbeid op van de normale dagdienst afwijkende tijden en bij het volgen van een bedrijfsopleiding geschiedt overeenkomstig de Bijlagen 3 en 22.
- (2) Vergoeding voor tijdelijke waarneming van een hogere functie vindt plaats overeenkomstig Bijlage 16.
- (3) Studiekosten worden vergoed volgens Bijlage 19 onder de aldaar genoemde voorwaarden.
- (4) Geconsigneerd zijn wordt vergoed volgens Bijlage 20 onder de aldaar genoemde voorwaarden.

Art. 10.3 - Vakantie-uitkering

- (1) De KLM verbindt zich telkenjare aan de werknemer een vakantie-uitkering te verstrekken omstreeks 31 mei respectievelijk op de dag van beëindiging van de actieve dienst in Nederland.

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

- (2) De vakantie-uitkering bedraagt 8% van 12 maal het op 31 mei geldende salaris of ziekengeld/uitkering volgens Bijlage 7 voor werknemers die sedert 1 juni van het voorafgaande kalenderjaar t/m 31 mei van het lopende kalenderjaar in actieve dienst van de KLM waren met standplaats in Nederland.

In geval van tussentijdse indiensttreding, beëindiging van de actieve dienst in Nederland, non-activiteitsperioden (ingevolge art. 6.14.2 of art. 9.3), overgang naar een uitkering volgens Bijlage 7 of overgang naar een ander tewerkstellingspercentage wordt de vakantie-uitkering naar rato berekend op basis van het aantal werkdagen in actieve dienst in Nederland. Bij tussentijdse uitbetaling van de vakantie-uitkering wordt deze berekend over het laatst vastgestelde salaris of ziekengeld/uitkering volgens Bijlage 7.

Voor de berekening van de vakantie-uitkering wordt onder salaris mede begrepen de eventuele leeftijdstoelage en enkele andere gegarandeerde vaste toeslagen.

Aan werknemers, die op 31 mei 1968 in actieve dienst van de KLM waren, zal bij overlijden, pensionering of afvloeiing wegens overtolligheid de vakantie-uitkering over 1 maand

extra worden berekend.

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

Art. 10.4 - Vervoer naar en van het werk

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

Art. 10.5 - Vergoeding bij verblijf buiten de standplaats

(1) Daggeld

De werknemer zal gedurende zijn verblijf buiten zijn standplaats ingevolge dienstopdracht ter dekking van de kosten van dat verblijf een redelijk daggeld worden toegekend.

Dit daggeld zal bestaan uit een vergoeding voor:

- a. de maaltijden,
- b. sundries, t.w. consumpties, ontspanning, vervoer en fooien.

E.e.a. geschiedt met inachtneming van en op de wijze als bepaald in Bijlage 13. In afwijking hiervan geldt m.i.v. 1-1-2003 voor een verblijf buiten de standplaats gedurende ten hoogste 24 uur zonder overnachting dat de werknemer de werkelijk gemaakte kosten kan declareren.

(2) Hotelaccommodatie

De werknemer zal gedurende zijn verblijf buiten zijn standplaats ingevolge dienstopdracht voor rekening van de KLM over passende hotelaccommodatie beschikken, bestaande uit een hotelkamer uitsluitend ter beschikking van de werknemer, e.e.a. met inachtneming van Bijlage 14.

Bij de keuze van hotelaccommodatie zal de KLM rekening houden met de status van de KLM en de werknemer.

Art. 10.6 - Vlieg- en molestrisico

(1) De voorzieningen genoemd in de punten 3 en 4 gelden t.a.v. de werknemer die overlijdt of blijvend invalide wordt

- a. als gevolg van een vliegongeval tijdens een dienstvlucht;
- b. als een direct of indirect, toevallig of opzettelijk gevolg van een molestdaad, waardoor de werknemer wordt getroffen tijdens de uitvoering van een hem door de KLM gegeven opdracht of een tot zijn functie behorende taak of uit hoofde van zijn functie bij de KLM, tenzij er sprake is van een bewuste risico-aanvaarding anders dan ter verdediging van de belangen van de KLM.

Ook molest tijdens het vervoer van de werknemer naar of van het werk valt onder dit artikel.

(2) Definities vliegongeval en molest

- a. Onder vliegongeval wordt verstaan een ongeval, dat causaal verband houdt met een beweging of toestand van het vliegtuig, waarmee de vlucht is of wordt gemaakt of zal worden gemaakt.

b. Onder molest wordt verstaan

1. oorlog, invasie, burgeroorlog, revolutie, opstand, oproer, staat van oorlog of beleg buiten het land waarvan de werknemer de nationaliteit bezit of waar hij in dienst van de KLM is getreden;
2. rellen, staking, onlusten, waaronder arbeidsonlusten;
3. daden van kwaad opzet of sabotage van een of meer personen, al of niet handelende in opdracht of ten behoeve van een buitenlandse macht, een politieke of een terroristische organisatie;
4. onwettige en door een of meer onbevoegden afgedwongen controle over het vliegtuig of over de bemanning.

(3) Uitkering bij vliegongeval

- a. In geval van overlijden van de werknemer als gevolg van een vliegongeval zal de KLM
1. aan de gezamenlijke rechthebbenden op een uitkering als bedoeld in art. 10.9.1 daarboven een bedrag uitkeren van € 150.000,00, te verdelen naar rato van ieders aandeel in bedoelde uitkering;
 2. aan de gezamenlijke personen die in aanmerking komen voor een uitkering op grond van art. 10.9.2 daarboven een bedrag uitkeren van € 32.680,00, te verdelen naar rato van ieders aandeel in bedoelde uitkering.
- b. In geval van blijvende algehele invaliditeit van de werknemer voor zijn functie als gevolg van een vliegongeval zal de KLM hem € 150.000,00 uitkeren.
In geval van blijvende gedeeltelijke invaliditeit zal deze uitkering worden verminderd naar rato van het percentage der invaliditeit, zoals dat door de KLM wordt vastgesteld.

(4) Uitkering bij molest

- a. In geval van overlijden van de werknemer als gevolg van molest zal de KLM
1. de uitkering genoemd in art. 10.9.1 aanvullen tot 36 maanden bruto salaris resp. bruto schaduwsalaris voor uitgezonden werknemers, welke aanvulling ten minste € 65.350,00 en ten hoogste € 326.730,00 zal bedragen;
 2. de uitkering genoemd in art. 10.9.2 aanvullen tot 12 maanden bruto salaris resp. bruto schaduwsalaris voor uitgezonden werknemers, welke aanvulling ten minste € 32.680,00 en ten hoogste € 65.350,00 zal bedragen.
- b. In geval van blijvende algehele invaliditeit van de werknemer voor zijn functie als gevolg van molest zal de KLM hem 36 maanden bruto salaris resp. bruto schaduwsalaris voor uitgezonden werknemers uitkeren met een minimum van € 65.350,00 en een maximum van € 326.730,00.
In geval van blijvende gedeeltelijke invaliditeit zal deze uitkering worden verminderd naar rato van het percentage der invaliditeit, zoals dat door de KLM wordt vastgesteld.

(5) Samenloop

Een uitkering ingevolge een vliegongeval kan niet samengaan met een uitkering ingevolge molest.

Bij samenloop van een vliegongeval en molest wordt de hoogste uitkering toegekend.

(6) Garantie privé-verzekeringen

- a. Eventuele particuliere verzekeringen van de werknemer, strekkende tot uitkering van een of meer geldbedragen bij overlijden of blijvende invaliditeit van de werknemer en waarin het risico van reizen op KLM-lijn- of KLM-chartervluchten niet is uitgesloten, worden door de KLM gegarandeerd, indien de verzekeringsmaatschappij(en) de uitkering(en) weiger(t)en op grond van het motief, dat het overlijden of de invaliditeit het rechtstreeks gevolg is van het vliegongeval of van molest.

Deze garantie geldt tevens voor proefvluchten en positioning flights in opdracht van de KLM, alsmede voor molest tijdens het vervoer van de werknemer naar of van het werk in gebieden met een negatief reisadvies.

- b. Deze garantie en de uitkeringen genoemd in de punten 3 en 4 zullen tezamen een bedrag van € 510.000,00 per werknemer niet te boven gaan.
Indien de som van de uitkering en de particulier verzekerde bedragen meer is dan € 510.000,00, zal het meerdere eerst worden gekort op het bedrag van de uitkering.
Indien de som van de verzekerde bedragen hoger is dan het garantiebedrag, zal de uitkering uit hoofde van de garantie over de begunstigden worden verdeeld naar rato van de te hunnen gunste verzekerde bedragen.

Indien de in punt 6a genoemde verzekeringen niet strekken tot een kapitaalsuitkering doch tot periodieke uitkeringen, zal bij de toepassing van punt 6b voor "de som van de verzekerde bedragen" in de plaats treden "de som der contante waarden van de verzekerde uitkeringen".

(7) Voorwaarden voor de toekenning van uitkeringen

- a. Voorwaarden voor de toekenning van een uitkering als bedoeld in de punten 3 en 4 zijn, dat degene(n) die een uitkering zal (zullen) ontvangen
1. afstand doet (doen) van elke claim tot schadevergoeding ter zake jegens de KLM;
 2. eventuele rechten op schadevergoeding ter zake jegens derden aan de KLM heeft (hebben) gecedeerd tot het bedrag der uitkering.
- b. Voorwaarden voor de toekenning van een uitkering als bedoeld in punt 6 zijn, dat degene(n) die een uitkering zal (zullen) ontvangen
1. zijn (hun) rechten op uitkeringen op grond van de in punt 6a bedoelde verzekering(en) aan de KLM heeft (hebben) gecedeerd tot het bedrag van de garantieuitkering;
 2. indien dit de werknemer is, zich onderwerpt aan een onderzoek, observatie, verpleging of behandeling door de geneeskundigen en in de inrichtingen, welke de KLM daartoe in overleg met de behandelende arts aanwijst, teneinde vast te stellen of blijvende invaliditeit naar de normen van de in punt 6a bedoelde verzekering(en) aanwezig is.

De geneeskundige behandeling zal slechts als voorwaarde worden gesteld, indien redelijkerwijs kan worden verwacht, dat hierdoor de validiteit van de werknemer wordt bevorderd.

3. de KLM vrijwaart (vrijwaren) tegen claims, welke door anderen mochten worden ingesteld op grond van de in punt 6a bedoelde verzekeringen.
- c. Het recht op een uitkering als bedoeld in de punten 3, 4 en 6 vervalt, indien de claim

niet binnen een jaar na de ongevaldatum is ingediend.

(8) Vermissing

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

Art. 10.7 - Ziekte en ziektekosten tijdens verblijf buiten Nederland

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

- (1) De werknemer is gehouden bij ziekte en/of inroepen van medische hulp onverwijld het Hoofd van de Vestiging waar hij verblijft in te lichten.
- (2) Ziektekosten worden vergoed voor zover
 - a. de geneeskundige behandeling door of op advies van de KLM-arts - of bij ontbreken c.q. afwezigheid van deze een andere arts - buiten Nederland geschiedt;
 - b. de ziektekosten meer bedragen dan de tarieven vermeld in Bijlage 8, tenzij de ziekte een gevolg is van de reis of het verblijf buiten Nederland, in welk geval alle kosten - ook die na terugkeer in Nederland - worden vergoed, welke niet door een eventuele ziektekostenverzekering resp. ziekenfonds worden vergoed, en
 - c. de eventuele verpleegkosten niet uitgaan boven de ter plaatse met de in Bijlage 8 genoemde klasse overeenkomende verpleegklasse.
- (3) Kosten van tandheelkundige behandeling worden niet vergoed, tenzij naar het oordeel van de KLM de tandheelkundige behandeling niet kon worden uitgesteld tot na de terugkeer in Nederland en niet had kunnen worden voorkomen. Een verklaring van de behandelende tandarts dient te worden overgelegd.
- (4) Met inachtneming van hetgeen elders in dit artikel is bepaald, heeft de werknemer recht op hotelaccommodatie overeenkomstig Bijlage 14, tenzij hij in een ziekeninrichting is opgenomen, alsmede op een daggeld overeenkomstig Bijlage 13, met dien verstande dat bij opname in een ziekeninrichting, voor zover maaltijden worden verstrekt, geen vergoeding voor maaltijden wordt toegekend.
- (5) Geen recht op vergoeding en hotelaccommodatie als vermeld in de punten 2, 3 en 4 noch op de onkostenvergoeding vermeld in art. 10.5.1 bestaat, indien
 - a. de ziekte te wijten is aan opzet of roekeloosheid van de werknemer, dan wel het gevolg is van het beoefenen van risicovolle sporten, zoals:
 - wedstrijdskiën,
 - bobsleeën,
 - skispringen,
 - boksen,
 - rugby,
 - worstelen,
 - diepzeeduiken,
 - het beklimmen van bergen die voor ervaren klimmers gevaarlijk zijn,
 - snelheidswedstrijden met auto's of motoren;

Indien de KLM of een werknemersorganisatie van mening is, dat er aanleiding is deze opsomming van sporten te wijzigen, behoudt zij zich het recht voor dit in het overleg

aan de orde te stellen.

- b. de werknemer de aanwijzingen van de KLM of de behandelende arts niet heeft opgevolgd;
 - c. de werknemer eventuele rechten ter zake jegens derden, niet zijnde een ziektekostenverzekering resp. ziekenfonds, niet aan de KLM heeft overgedragen;
 - d. de werknemer de KLM niet de gevraagde inlichtingen ter zake verstrekt.
- (6) Door de KLM ten behoeve van de werknemer betaalde (ziekte)kosten worden onder aftrek van de hem toekomende vergoeding met het salaris van de werknemer verrekend met dien verstande dat, behoudens bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ten hoogste maandelijks 10% van het salaris zal worden ingehouden.
- (7) Indien de werknemer zelf (ziekte)kosten heeft voldaan, zal de hem toekomende vergoeding per declaratie worden betaald.

Art. 10.8 - Betaling bij arbeidsongeschiktheid

Onder toepassing van art. 7:629 BW omtrent betaling bij ziekte en ongeval gelden voor de werknemer bij arbeidsongeschiktheid de voorzieningen van Bijlage 7.

Art. 10.9 - Voorzieningen bij overlijden

- (1) Bij overlijden van de werknemer zal aan de rechthebbende(n) een uitkering worden verstrekt volgens de regelen bij de wet gesteld, met dien verstande dat de uitkering 3 x het volle maandsalaris (incl. z.g. vaste ploegentoeslag of standplaatstoelage in geval van uitzending), dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam, zal bedragen. Ook de in art. 1.13.b bedoelde partner alsmede de in art. 1.8.e bedoelde kinderen worden in dit verband als rechthebbenden beschouwd.
- (2) Bij ontstentenis van de in de wet genoemde personen zal een uitkering gelijk aan 2 x het maandsalaris, dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam, worden verstrekt aan de personen aan wie de werknemer ten tijde van zijn overlijden periodiek een vaste bijdrage in de kosten van levensonderhoud betaalde.
Geschiedde dit aan meer dan één persoon dan wordt de uitkering gelijkelijk onder hen verdeeld.
- (3) Bij ontstentenis van de personen genoemd in de wet en onder punt 2 zal een uitkering gelijk aan 1 x het maandsalaris, dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam, worden verstrekt aan de gezamenlijke erfgenamen van de werknemer, voor zover dit natuurlijke personen zijn.
- (4) Indien de werknemer ten tijde van zijn overlijden in opdracht van de KLM buiten Nederland verblijft, is de KLM bereid, op verzoek van degene(n) die zij daartoe gerechtigd acht, het stoffelijk overschot op haar kosten naar Nederland te doen vervoeren, voor zover deze kosten niet door een verzekering zijn gedekt.
In geval van uitzending is deze regeling van overeenkomstige toepassing op de partner van de werknemer en de kinderen die op diens standplaats verbleven en aldaar zijn overleden.
- (5) Indien in geval van vermissing van een werknemer, waarbij geen wettig bewijs van overlijden bestaat, toch met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid moet worden aangenomen, dat de werknemer is overleden, zullen de KLM en de werknemersorganisaties in overleg hun standpunt bepalen.

Onder toepassing van artikel 7:674 BW wordt de overlijdensuitkering verminderd met het bedrag

van de uitkering dat aan de nabestaanden op grond van een wettelijke ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering toekomt.

Art. 10.10 - Pensioenen

- (1) De werknemer is deelnemer van het Pensioenfonds, tenzij ingevolge de artt. 2.2, 6.14.2 of 9.3.3 anders is bepaald.
- (2) De rechten en verplichtingen, die voor de werknemer en de KLM uit het deelnemerschap van het Pensioenfonds voortvloeien, worden vastgesteld in de statuten en het op hem van toepassing zijnde reglement van het Pensioenfonds, alsmede in de hierna volgende bepalingen van dit artikel.
- (3) De werknemer machtigt de KLM de door hem verschuldigde bijdrage in de pensioenpremie op de aan hem toekomende betalingen in te houden en aan het Pensioenfonds af te dragen.
- (4) Bij elk van tijd tot tijd te voeren salarisoverleg worden de gevolgen voor de pensioenvoorzieningen uitdrukkelijk betrokken.

De KLM en de werknemersorganisaties zullen ernaar streven en hun invloed aanwenden om te komen tot een wijziging van de opzet van het Pensioenfonds in die zin, dat de aanspraken van de werknemers en de verplichtingen van de KLM en de werknemers in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties worden vastgesteld.

Art. 10.11 - Betaling bij niet voldoen aan de bekwaamheidseisen voor de functie

De werknemer, bedoeld in art. 5.5.4, die niet in een andere functie bij de KLM wordt tewerkgesteld, heeft recht op de voorzieningen vermeld in Bijlage 15, als ware hij overtollig, mits de som van werknemers leeftijd en dienstjaren 65 of meer bedraagt.

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

Art. 10.12 - Eindejaarsuitkering

- (1) De KLM verbindt zich telkenjare aan de werknemer, die niet is ingedeeld in het MSG-systeem, een eindejaarsuitkering te verstrekken omstreeks 31 december respectievelijk op de dag van beëindiging van de actieve dienst in Nederland.
- (2) De eindejaarsuitkering is gelijk aan het op 31 december geldende salaris of ziekengeld/uitkering volgens Bijlage 7 voor werknemers die gedurende het gehele lopende kalenderjaar in actieve dienst van de KLM waren met standplaats in Nederland.
In geval van tussentijdse indiensttreding, beëindiging van de actieve dienst in Nederland, non-activiteitsperioden (ingevolge art. 6.14.2 of art. 9.3), overgang naar een uitkering volgens Bijlage 7 of overgang naar een ander tewerkstellingspercentage wordt de eindejaarsuitkering naar rato berekend op basis van het aantal werkdagen in actieve dienst in Nederland. Bij tussentijdse uitbetaling van de eindejaarsuitkering wordt deze berekend over het laatst vastgestelde salaris of ziekengeld/uitkering volgens Bijlage 7.

Voor de berekening van de eindejaarsuitkering wordt onder salaris mede begrepen de eventuele leeftijdstoelage en enkele andere gegarandeerde vaste toeslagen.

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

Art. 10.13 - Jubileumuitkering

- (1) *(geldig tot 1-1-2001)* Ter gelegenheid van zijn 25- resp. 40-jarig dienstjubileum ontvangt de

werknemer een jubileumuitkering ten bedrage van 1 x resp. 1½ x het op zijn jubileumdatum geldende maandsalaris (excl. toeslagen) c.q. ziekgeld of uitkering volgens Bijlage 7. De jubileumuitkering wordt verhoogd met een bedrag van € 13,61 per door de KLM voor de werknemer geregistreerd ploegendienstjaar. In geval van uitzending wordt de jubileumuitkering gebaseerd op het schaduwsalaris.

Bij een 25-jarig dienstjubileum bedraagt de jubileumuitkering ten hoogste € 7.260,48.

Voor de werknemer in deeltijd wordt de jubileumuitkering vastgesteld naar rato van het gemiddelde deeltijdpercentage over de duur van de dienstbetrekking.

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

- (2) *(geldig m.i.v. 1-1-2001)* Ter gelegenheid van zowel zijn 25- als zijn 40-jarig dienstjubileum ontvangt de werknemer een jubileumuitkering ten bedrage van 1/12^e deel van het in de voorafgaande 12 kalendermaanden ontvangen gegarandeerde vaste inkomen c.q. ziekgeld/uitkering volgens Bijlage 7. In geval van uitzending wordt de jubileumuitkering gebaseerd op het schaduwsalaris.

Tot 1-1-2004 zal voor werknemers in deeltijd de jubileumuitkering niet lager zijn dan de uitkering die volgt uit de onder (1) vermelde regeling.

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

Art. 10.14 - Eenmalige uitkering

Tegelijk met het salaris over december 2002 wordt een eenmalige bruto uitkering uitbetaald die, berekend over 12 maanden, 2,75% van het jaarsalaris bedraagt. Onder jaarsalaris wordt hier verstaan 12 maal het op 30 november 2002 geldende maandsalaris plus 1/12 deel van de eventuele leeftijdstoelage.

De uitkering wordt uitbetaald aan de werknemers die op 31 december 2002 in actieve dienst zijn. Indien de werknemer in deeltijd werkt(e) en/of indien hij niet de volle 12 kalendermaanden teruggerekend vanaf 31 december 2002 in dienst was, wordt de uitkering naar rato uitgekeerd.

Voor uitgezonden werknemers bedraagt de uitkering 1,375% (netto uit te betalen), waarbij het schaduwsalaris als berekeningsbasis wordt gehanteerd.

HOOFDSTUK XI**BIJSTANDSREGELING EN
BEROEPSREGELING****Art. 11.1 - Onderzoek naar voorvallen**

Indien de KLM een werknemer formeel hoort naar aanleiding van een voorval waarvan hij kennis draagt, kan deze werknemer zich doen bijstaan door een door hem daartoe bereid gevonden ander personeelslid van de KLM of een in het bedrijf optredende functionaris van een werknemersorganisatie.

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

Niet bedoeld zijn de soms aan het "formele horen" voorafgaande onderzoeken door de Dienst Bedrijfsbeveiliging.

Art. 11.2 - Onderzoek naar voorvallen betreffende de vluchtveiligheid

- (1) In geval van voorvallen, waarbij de vluchtveiligheid nadelig is beïnvloed, kan de KLM een Commissie van Onderzoek benoemen.
Deze Commissie wordt belast met het vaststellen van de omstandigheden, die hebben geleid of hadden kunnen leiden tot een vermindering van de vluchtveiligheid, en het doen van aanbevelingen. De Commissie brengt verslag uit aan de KLM.
- (2) Zodra bij het onderzoek twijfel rijst aan het beleid of de bekwaamheid van een werknemer, kan het verdere onderzoek worden bijgewoond door een waarnemer van de betreffende werknemer vertegenwoordigende werknemersorganisatie.

Art. 11.3 - Beroep

- (1) De werknemer, die meent dat bij een t.a.v. hem genomen beslissing of een hem gegeven opdracht de CAO niet juist is toegepast dan wel meent dat een op grond van de CAO genomen beslissing - anders dan bedoeld in de artt. 6.13 en 12.1 - of gegeven opdracht in zijn geval onredelijk is, kan zo mogelijk binnen 10 dagen nadat genoemde beslissing of opdracht te zijner kennis is gekomen, na kennisgeving aan zijn chef herziening verzoeken aan de naast hogere chef.
- (2) Deze naast hogere chef zal na ontvangst van dit verzoek zowel de chef van de betrokken werknemer als de werknemer zelf horen en zal zo mogelijk binnen 10 dagen de genomen beslissing c.q. gegeven opdracht schriftelijk bevestigen, wijzigen of intrekken.
- (3) Indien de werknemer zich ook met de beslissing van de naast hogere chef niet kan verenigen, kan hij binnen 10 dagen na kennisneming de kwestie schriftelijk voorleggen aan het Hoofd van het Bedrijfsonderdeel.
Deze zal na ontvangst hiervan zowel de chef van de betrokken werknemer als de werknemer zelf horen, waarbij de laatste zich kan doen bijstaan door een door hem daartoe bereid gevonden andere werknemer.
Het Hoofd van het Bedrijfsonderdeel zal zo mogelijk binnen 10 dagen een beslissing nemen welke de werknemer schriftelijk wordt meegedeeld.
- (4) Indien de werknemer zich niet kan verenigen met de door het Hoofd van het Bedrijfsonderdeel genomen beslissing, kan hij zich tot een werknemersorganisatie wenden, die desgewenst de kwestie in het overleg aanhangig kan maken.

- (5) Het volgen van de in dit artikel vermelde beroepsprocedure ontheft de werknemer niet van de verplichting de hem gegeven opdracht uit te voeren, indien zulks niettemin door zijn chef van hem wordt verlangd.
Dit houdt niet in dat opdrachten zullen worden gegeven, waarvan in de CAO en/of de Bijlagen is bepaald dat zij niet gegeven kunnen worden.
Indien in beroep wordt beslist, dat een uitgevoerde opdracht, waartegen beroep werd aangekend, in strijd met de CAO werd gegeven, zal in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisatie worden bepaald of en zo ja welke vergoeding aan de werknemer zal worden toegekend.
- (6) Indien het Hoofd van het Bedrijfsonderdeel reeds als chef of naast hogere chef fungeert, kan de werknemer het beroep als bedoeld in punt 1 resp. punt 3 schriftelijk aantekenen bij de Algemeen Secretaris.
- (7) Indien de werknemer de functie van Hoofd van een Bedrijfsonderdeel bekleedt, is het bovenstaande niet van toepassing.
Indien hij zich niet kan verenigen met een t.a.v. hem genomen beslissing of een hem gegeven opdracht, zoals bedoeld in punt 1, kan hij zich tot een werknemersorganisatie wenden die desgewenst de kwestie in het overleg aanhangig kan maken.

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

HOOFDSTUK XII **DISCIPLINAIRE MAATREGELEN****Art. 12.1 - Disciplinaire maatregelen**

(1) Ongeacht de bevoegdheden, haar door de wet gegeven, is de KLM bevoegd tegen de werknemer, die zich schuldig maakt aan veronachtzaming van de hem opgedragen werkzaamheden, niet nakomen van de door de KLM gegeven instructies en/of ingevolge de CAO op hem rustende verplichtingen, één der onder punt 2 vermelde disciplinaire maatregelen te treffen zulks onder uitsluiting van art. 7:628 BW.

(2) Deze maatregelen zijn:

a. schriftelijke berisping;

b. verbod tot het verrichten van werkzaamheden en het betreden van gebouwen en terreinen in gebruik bij de KLM - met uitzondering van die gebouwen en terreinen of gedeelten daarvan, die voor het publiek toegankelijk zijn - gedurende een wel omschreven periode van ten hoogste 30 dagen, al dan niet onder inhouding van het halve salaris over die periode;

Schorsing van een werknemer, hangende een onderzoek, zal niet worden beschouwd als de in dit punt genoemde disciplinaire maatregel.

c. weigering van de aanvulling tot 100% van het salaris bij ziekte ingevolge de Regeling Sanctiebeleid Overtreding Controlevoorschriften.

(3) Tot het nemen van de in punt 2 genoemde maatregelen is slechts bevoegd het Hoofd van de Afdeling, tenzij het een Hoofd van een Afdeling zelf of een Hoofd van een Bedrijfs onderdeel betreft, in welk geval de chef van betrokkene bevoegd is.

(4) Alvorens tot het nemen van de in punt 2 genoemde maatregelen over te gaan zal de daartoe bevoegde functionaris zich van de omstandigheden op de hoogte stellen en de betrokken werknemer gelegenheid geven het gebeurde te verklaren.

De werknemer heeft het recht zich hierbij te doen bijstaan door een daartoe door hem bereid gevonden ander personeelslid van de KLM.

De werknemer zal tevens in de gelegenheid worden gesteld om zich desgewenst binnen 48 uur schriftelijk te verantwoorden.

(5) De tot het nemen van maatregelen bevoegde functionaris zal uiterlijk 7 dagen na het verstrijken van de in punt 4 genoemde termijn de werknemer schriftelijk en met redenen omkleed mededeling doen van de getroffen disciplinaire maatregel.

Deze schriftelijke mededeling zal de werknemer zo mogelijk worden overhandigd en niet worden toegezonden.

Met "Hoofd van de Afdeling" wordt bedoeld het Hoofd van een afdeling, rechtstreeks ressorterende onder het Hoofd van de Technische Dienst of Ground Services, en in de overige gevallen het Hoofd van een afdeling, rechtstreeks ressorterende onder het Hoofd van het Bedrijfs onderdeel.

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

Art. 12.2 - Beroep tegen disciplinaire maatregelen

(1) Indien de werknemer niet akkoord gaat met de in art. 12.1.5 bedoelde maatregel, kan hij hiertegen binnen 5 dagen na kennisneming schriftelijk beroep aantekenen bij de naast hoge-

re chef (indien dit de Directie zou zijn, treedt hiervoor de Algemeen Secretaris in de plaats). In dit geval wordt de uitvoering van de disciplinaire maatregel opgeschort.

- (2) Indien de werknemer de functie van Hoofd van een Bedrijfsonderdeel bekleedt, is het bovenstaande niet van toepassing.

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

Art. 12.3 - Beroepscommissie inzake disciplinaire maatregelen

- (1) De naast hogere chef zal alsdan zorg dragen dat een beroepscommissie op korte termijn bijeenkomt.
Deze commissie zal bestaan uit de naast hogere chef, die als voorzitter fungeert, een door de werknemer aan te wijzen ander personeelslid van de KLM of een in het bedrijf optredende functionaris van een werknemersorganisatie en Hoofd Personeelszaken van de betreffende Divisie c.q. Hoofd Personeelszaken Centrale Staf en -Diensten.
- (2) De beroepscommissie krijgt inzage van alle op de zaak betrekking hebbende stukken; zij hoort de werknemer, degene die de maatregel heeft getroffen en wie zij verder dienstig oordeelt.
De werknemer kan zich door een raadsman naar zijn eigen keuze, die een ander personeelslid van de KLM of een in het bedrijf optredende functionaris van een werknemersorganisatie moet zijn, doen bijstaan.
- (3) De beroepscommissie heeft de bevoegdheid een opgelegde disciplinaire maatregel te bevestigen, te vernietigen of te wijzigen.
- (4) De beroepscommissie oordeelt als goede mannen naar billijkheid en besluit bij meerderheid van stemmen, met dien verstande dat verzwaring van een opgelegde disciplinaire maatregel slechts kan geschieden bij eenparigheid van stemmen. De uitspraak wordt gemotiveerd en schriftelijk medegedeeld aan de werknemer en de KLM en is bindend voor beide partijen.

Deze schriftelijke mededeling zal de werknemer zo mogelijk worden overhandigd en niet worden toegezonden.

Art. 12.4 - Datum van ingang

Tenzij de werknemer in beroep gaat, wordt de disciplinaire maatregel van kracht de dag na het verstrijken van de beroepstermijn c.q. de dag waarop de werknemer verklaart af te zien van beroep, indien deze eerder valt.

Een ingevolge art. 12.2.2 niet voor beroep vatbare beslissing en een beslissing van de beroepscommissie zijn direct uitvoerbaar.

Art. 12.5 - Aantekening

De tegen de werknemer genomen disciplinaire maatregel genoemd in art. 12.1.2 wordt in zijn personeelsdossier aangetekend. Een kopie van de aantekening wordt aan de werknemer verzonden.

Na 2 resp. 3 jaar worden de aantekeningen betreffende de disciplinaire maatregelen als genoemd in art. 12.1.2a resp. 12.1.2b geacht uit het personeelsdossier te zijn verwijderd, behoudens in geval van een eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de KLM.

Bovenstaande houdt in dat de gegevens wel in het dossier blijven, maar dat - behoudens in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de KLM - hiermee na 2 resp. 3 jaar geen rekening meer wordt gehouden.

HOOFDSTUK XIII SLOTBEPALINGEN**Art. 13.1 - Looptijd van de CAO**

De CAO treedt in werking op 1 april 2002 en eindigt op 31 maart 2004.

Art. 13.2 - Wijziging gedurende de looptijd

Wijzigingen van de bepalingen van de CAO, met inbegrip van de Bijlagen, kunnen gedurende de looptijd tussen de KLM en de werknemersorganisaties worden overeengekomen en ingevoerd.

Art. 13.3 - Einde looptijd

De KLM en de werknemersorganisaties zullen vóór de afloopdatum overleg plegen over voortzetting resp. wijziging van de CAO. Zij zullen streven naar overeenstemming.

Mocht overeenstemming niet kunnen worden bereikt, dan zullen bemiddeling en/of arbitrage in beginsel de voorkeur hebben.

Art. 13.4 - Slotbepaling

Alle op het tijdstip van de inwerkingtreding van de CAO bestaande regelingen verliezen hun geldigheid, voor zover hun onderwerp in de CAO wordt geregeld en tussen de KLM en de werknemersorganisaties niet anders is overeengekomen.

Aldus overeengekomen en ondertekend

te Amstelveen, de negentwintigste maart 2002.

CNV BEDRIJVENBOND

**KONINKLIJKE LUCHTVAART
MAATSCHAPPIJ N.V.**

DE UNIE

FNV BONDGENOTEN

NEDERLANDSE VERENIGING VAN LUCHTVAART TECHNICI

VERENIGING VAN HOGER KLM-PERSONEEL

Model 1a - Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd**ARBEIDSOVEREENKOMST**

De ondergetekenden:

- I. De KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V., gevestigd te Amstelveen,
verder aangeduid als "de KLM",
en
- II.,
geboren te op,
verder aangeduid als "werknemer",

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan.

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

Op werknemer zijn van toepassing de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor
KLM-Grondpersoneel Nederland.

Artikel 5

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

Artikel 6

Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in duplo opgemaakt en ondertekend te

Amstelveen,

KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V.:

WERKNEMER:

Model 1b - Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**A R B E I D S O V E R E E N K O M S T**

De ondergetekenden:

- I. De KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V., gevestigd te Amstelveen,
verder aangeduid als "de KLM",
en
- II.,
geboren te op,
verder aangeduid als "werknemer",

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan.

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

Op werknemer zijn van toepassing de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor
KLM-Grondpersoneel Nederland.

Artikel 5

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

Artikel 6

Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in duplo opgemaakt en ondertekend te

Amstelveen,

KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V.:

WERKNEMER:

Model 1c - Wijzigingscontract (arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd)

ARBEIDSOVEREENKOMST

De ondergetekenden:

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

en

II.,
geboren te op,
verder aangeduid als "werknemer",

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

Artikel 1

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

Artikel 2

Deze arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 3

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

Artikel 4

Op werknemer zijn van toepassing de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor
KLM-Grondpersoneel Nederland.

Artikel 5

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

Artikel 6

Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in duplo opgemaakt en ondertekend te

Amstelveen,

KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V.:

WERKNEMER:

Model 1d - Wijzigingscontract (arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd)**A R B E I D S O V E R E E N K O M S T**

De ondergetekenden:

- I. De KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V., gevestigd te Amstelveen,
verder aangeduid als "de KLM",
en
- II.,
geboren te op,
verder aangeduid als "werknemer",

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

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

Op werknemer zijn van toepassing de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor
KLM-Grondpersoneel Nederland.

Artikel 5

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

Artikel 6

Op deze overeenkomst is het Nederlands recht van toepassing.

Aldus overeengekomen en in duplo opgemaakt en ondertekend te

Amstelveen,

KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V.:

WERKNEMER:

Model 1e - Verlengingscontract

ARBEIDSOVEREENKOMST

De ondergetekenden:

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

en

II.,
geboren te op,
verder aangeduid als "werknemer",

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

Aldus overeengekomen en in duplo opgemaakt en ondertekend te

Amstelveen,

KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ N.V.:

WERKNEMER:

BIJLAGE 2**SALARISREGELINGEN**

(art. 10.1)

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

- I Technisch en Service Maandloonsysteem (T-systeem)
- II Algemeen Maandloonsysteem (A-systeem)
- III Systeem voor Managers en Specialisten Groep (MSG-systeem), zie Bijlage 22, punt II

De betreffende salaristabellen zijn als Aanhangsels 1 en 2 bij deze Bijlage opgenomen.

Begripsbepalingen

Demotie:	Overplaatsing van de werknemer naar een functie die in een lagere functiegroep in hetzelfde salarissysteem is ingedeeld.
Functiegroep-maximum:	Het maximum "goed"- resp. standaard-salaris behorende bij de maximum-leeftijd in de betreffende functiegroep.
Maximum-leeftijd:	De hoogste salarisleeftijd vermeld in de salarisschaal van de betreffende functiegroep.
Overgang:	Overplaatsing van de werknemer naar een functie die in een ander salarissysteem is ingedeeld, anders dan op eigen verzoek.
Overgangsdatum:	De eerste van de maand, volgend op of samenvallend met de overgang van de werknemer.
Promotie:	De plaatsing van de werknemer in een hogere functiegroep in hetzelfde salarissysteem.
Promotiedatum:	De eerste van de maand, volgend op of samenvallend met de promotie van de werknemer.
Salarisdag:	De dag waarop het salaris van de werknemer volgens het voor hem geldende systeem periodiek wordt herzien.
Salarisleeftijd:	De leeftijd, die de werknemer binnen 1 jaar na de salarisdag zal bereiken.
Uitstekend-maximum:	Het maximum-salaris, dat na het bereiken van de maximum-leeftijd in de betreffende functiegroep haalbaar is voor als "uitstekend" beoordeelde werknemers.

I Technisch en Service Maandloonsysteem (T-systeem)**(1) Indeling in functiegroep**

Met behulp van de resultaten van een functieclassificatieonderzoek wordt de functie die de werknemer uitoefent, ingedeeld in één van de 12 functiegroepen.

(2) Salariëring

De werknemer wordt betaald volgens de salarisschaal behorende bij de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld. Per functiegroep en per salarisleeftijd geldt een gegarandeerd salaris en een maximum-salaris binnen welke grenzen het salaris van de

werknemer wordt vastgesteld.

(3) **Aanname**

Bij aanname is het salaris gelijk aan het gegarandeerde salaris.

(4) **Salarisdag**

Op de salarisdag (d.i. 1 januari) wordt, indien het dienstverband langer bestaat dan 2½ maand, het salaris met inachtneming van punt 2 verhoogd met:

- a. het verschil tussen het maximum-salaris van de oude en de nieuwe salarisleeftijd, indien de maximum-leeftijd nog niet is overschreden;
- b. het verschil tussen de twee laatstvermelde maximum-salarissen, indien de maximum-leeftijd reeds is overschreden.

Indien het dienstverband op de salarisdag 2½ maand of korter bestaat, wordt het salaris vastgesteld op het bij de nieuwe salarisleeftijd behorende gegarandeerde salaris.

Zolang de werknemer als "uitstekend" wordt beoordeeld, wordt hem bovendien de "uitstekend"-toeslag toegekend.

Indien een werknemer die het functiegroep-maximum heeft bereikt, als "uitstekend" wordt beoordeeld, wordt de "uitstekend"-toeslag opgenomen in het salaris dat daarmee op het "uitstekend"-maximum wordt vastgesteld.

(5) **Leeftijdstoeslag** (*geldig tot 1-8-2003*)

Aan de werknemer in actieve dienst, wiens juli-salaris minder dan € 4,54 lager is dan het voor hem geldende functiegroep-maximum, wordt eind augustus een leeftijdstoeslag uitbetaald, die de helft van dat functiegroep-maximum bedraagt. Voor de werknemer in deeltijd wordt de leeftijdstoeslag vastgesteld op basis van het voor hem geldende functiegroepmaximum, berekend naar rato van zijn deeltijdpercentage.

Dit bedrag wordt voor degenen die 5 resp. 10 jaar achtereen de leeftijdstoeslag van dezelfde functiegroep hebben ontvangen, met € 24,96 resp. € 54,91 verhoogd.

De leeftijdstoeslag wordt bij vooruitbetaling gegeven en wel over de periode van 1 augustus tot en met 31 juli.

Betaling of terugvordering over gedeelten van jaren vindt niet plaats.

(6) **Promotie**

- a. Promotie vindt plaats, zodra - na de benoeming in de hogere functie - de werknemer naar het oordeel van de KLM aan de belangrijkste functie-eisen voldoet en de verwachting bestaat dat dit laatste ook in de toekomst duurzaam het geval zal zijn. Dit niveau dient uiterlijk 6 maanden na de benoeming te zijn bereikt, tenzij in geval van werken in deeltijd redelijkerwijs niet verwacht kan worden dat de werknemer binnen deze periode aan de belangrijkste functie-eisen kan voldoen.

In die situatie kan promotie ook later dan 6 maanden na de benoeming in de hogere functie plaatsvinden. Hiervan kan sprake zijn op grond van een doorstroomschema, opleidings- en/of ontwikkelingsactiviteiten alsmede een individueel overeengekomen inwerkperiode.

In gevallen waarin promotie later dan 6 maanden na de benoeming in de hogere functie zal plaatsvinden, zal de KLM de latere uiterste datum voorafgaand aan de benoeming in de functie schriftelijk aan de werknemer bevestigen.

- b. Bij promotie bedraagt met ingang van de promotiedatum en met inachtneming van punt 2 het nieuwe salaris het voor betrokkene geldende gegarandeerde salaris van de nieuwe functiegroep, verhoogd met het verschil tussen het oude salaris van betrokkene (excl. een eventuele "uitstekend"-betaling) en het voor hem geldende gegarandeerde salaris in de oude functiegroep.

Hierbij vervalt een eventuele "uitstekend"-betaling, tenzij de promotie een direct gevolg is van herclassificatie.

Zolang het nieuwe salaris lager is dan het oude salaris incl. de "uitstekend"-betaling wordt voor het verschil een (garantie)toeslag toegekend.

Indien de werknemer in de oude functiegroep reeds een leeftijdstoelage heeft ontvangen, behoudt hij de leeftijdstoelage van de oude functiegroep, totdat hem de leeftijdstoelage van de nieuwe functiegroep wordt toegekend.

Indien de promotiedag samenvalt met de salarisdag, wordt eerst de eventuele verhoging ingevolge punt 4 op basis van de oude functiegroep toegekend, alvorens het salaris in de nieuwe functiegroep wordt vastgesteld.

Onder promotie wordt verstaan elke functiegroepverhoging, dus ook als gevolg van doorstroming en herclassificatie.

(7) Demotie (anders dan op eigen verzoek)

- a. Ingeval een werknemer, zoals bedoeld in art. 4.3, wordt overgeplaatst naar een passende functie die in een lagere functiegroep is ingedeeld (zoals bedoeld in Bijlage 15, punt II.(5)), behoudt hij zijn functiegroep. Alsdan worden hem de verhogingen ingevolge punt 4 toegekend op basis van zijn laatste beoordelingskwalificatie, behoudens bijzondere omstandigheden als bedoeld in punt VI.

- b. Ingeval een werknemer, anders dan bedoeld onder a, wordt overgeplaatst naar een functie die in een lagere functiegroep is ingedeeld, behoudt hij zijn functiegroep, indien zijn leeftijd en diensttijd tezamen 65 jaren of meer bedragen. Alsdan wordt geen verhoging ingevolge punt 4 meer toegekend, zolang zijn salaris niet lager is dan het salaris, dat hij in de lagere functiegroep zou hebben ontvangen.

Voldoet hij niet aan bovenstaande norm, dan wordt zijn salaris vastgesteld op basis van de nieuwe functiegroep, waarbij het verschil met zijn oude salaris als toeslag op zijn nieuwe salaris wordt toegekend. Deze toeslag wordt verminderd met alle salarisverhogingen (excl. verhogingen van de leeftijdstoelage), waarvan niet tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat zij een kostencompenserend karakter dragen.

Indien de demotie verband houdt met arbeidsongeschiktheid, is tevens Bijlage 7, punt 2d van toepassing.

II Algemeen maandloonsysteem (A-systeem)

(1) Indeling in functiegroep

Met behulp van de resultaten van een functieclassificatieonderzoek wordt de functie die de werknemer uitoefent, ingedeeld in één van de 9 functiegroepen.

(2) Salariëring

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

(3) Salarisgrenzen

Per functiegroep en per salarisleeftijd geldt - afhankelijk van de beoordelingskwalificatie "onvoldoende", "voldoende"/"goed" of "uitstekend" - een minimum en een maximum salaris, binnen welke grenzen het salaris van de werknemer wordt vastgesteld.

Bij de kwalificatie "onvoldoende" gelden alleen de salarisbedragen van de garantielijn. Het maximum salaris bij de kwalificatie "voldoende" of "goed" is het maximum standaard-salaris en bij de kwalificatie "uitstekend" het maximum uitstekend-salaris.

(4) Aanname

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

De KLM zal erop toezien dat dit hogere aanvangssalaris niet hoger is dan het salaris van gelijkwaardige, reeds in dienst zijnde werknemers.

(5) Salarisdag

Op de salarisdag (d.i. de 1e dag van de maand waarin de verjaardag van de werknemer valt) wordt het salaris met inachtneming van punt 3 verhoogd met de som van

- a. een leeftijdsverhoging, die gelijk is aan het verschil tussen het garantie-salaris van de oude en de nieuwe salarisleeftijd en
- b. een prestatieverhoging ter hoogte van de in de salaristabellen genoemde periodieken, waarbij de grootte afhankelijk is van de beoordeling ("voldoende"/"goed" of "uitstekend"). Deze verhoging wordt echter niet gegeven, indien het dienstverband 2½ maand of korter bestaat.

Bij een onvoldoende prestatie wordt alleen een leeftijdsverhoging toegekend.

Voor werknemers die vóór 1 april 1975 in dienst zijn getreden, blijft de salarisdag de 1e dag van de maand, welke 6 maanden voorafgaat aan de maand waarin de verjaardag van de werknemer valt.

(6) Promotie

- a. Promotie vindt plaats, zodra - na de benoeming in de hogere functie - de werknemer naar het oordeel van de KLM aan de belangrijkste functie-eisen voldoet en de verwachting bestaat dat dit laatste ook in de toekomst duurzaam het geval zal zijn. Dit niveau dient uiterlijk 6 maanden na de benoeming te zijn bereikt, tenzij in geval van werken in deeltijd redelijkerwijs niet verwacht kan worden dat de werknemer binnen deze periode aan de belangrijkste functie-eisen kan voldoen.

In die situatie kan promotie ook later dan 6 maanden na de benoeming in de hogere functie plaatsvinden. Hiervan kan sprake zijn op grond van een doorstroomschema, opleidings- en/of ontwikkelingsactiviteiten alsmede een individueel overeengekomen inwerkperiode.

In gevallen waarin promotie later dan 6 maanden na de benoeming in de hogere functie zal plaatsvinden, zal de KLM de latere uiterste datum voorafgaand aan de benoeming in de functie schriftelijk aan de werknemer bevestigen.

- b. Bij promotie naar de naast hogere functiegroep wordt met ingang van de promotiedatum het salaris verhoogd met $1\frac{1}{2}$ x de "uitstekend"-verhoging van de oude functiegroep. Indien het verschil meer dan één functiegroep bedraagt, wordt 3 x deze "uitstekend"-verhoging gegeven.

Het nieuwe salaris zal niet meer bedragen dan het bij de betreffende salarisleeftijd behorende maximum standaard-salaris in de nieuwe functiegroep en niet minder dan het overeenkomstige garantie-salaris.

Indien de werknemer in de oude functiegroep reeds een leeftijdstoelage heeft ontvangen en zolang hij in de nieuwe functiegroep hiervoor nog niet in aanmerking komt, ontvangt hij in het eerste jaar na zijn promotiedatum 75% van de leeftijdstoelage van de oude functiegroep, in het tweede jaar 50% en in het derde jaar 25%.

Dit geldt niet bij een verschil van meer dan één functiegroep.

Indien de promotiedag samenvalt met de salarisdag, wordt eerst de eventuele verhoging ingevolge punt 5 op basis van de oude functiegroep toegekend, alvorens het salaris in de nieuwe functiegroep wordt vastgesteld.

Onder promotie wordt verstaan elke functiegroepverhoging, dus ook doorstroming en herclassificatie.

(7) Demotie (anders dan op eigen verzoek)

- a. Ingeval een werknemer, zoals bedoeld in art. 4.3, wordt overgeplaatst naar een passende functie die in een lagere functiegroep is ingedeeld (zoals bedoeld in Bijlage 15, punt II.(5)), behoudt hij zijn functiegroep. Alsdan worden hem de verhogingen ingevolge punt 5 toegekend op basis van zijn laatste beoordelingskwalificatie, behoudens bijzondere omstandigheden als bedoeld in punt VI.

- b. Ingeval een werknemer, anders dan bedoeld onder a, wordt overgeplaatst naar een functie die in een lagere functiegroep is ingedeeld, behoudt hij zijn functiegroep, indien zijn leeftijd en diensttijd tezamen 65 jaren of meer bedragen. Alsdan wordt geen verhoging ingevolge punt 5 meer toegekend, zolang zijn salaris niet lager is dan het salaris, dat hij in de lagere functiegroep zou hebben ontvangen.

Voltoet hij niet aan bovenstaande norm, dan wordt zijn salaris vastgesteld op basis van de nieuwe functiegroep, waarbij het verschil met zijn oude salaris als toeslag op zijn nieuwe salaris wordt toegekend. Deze toeslag wordt verminderd met alle salarisverhogingen (excl. verhogingen van de leeftijdstoelage), waarvan niet tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat zij een kostencompenserend karakter dragen.

Indien de demotie verband houdt met arbeidsongeschiktheid, is tevens Bijlage 7, punt 2d van toepassing.

(8) Leeftijdstoelage (geldig tot 1-8-2003)

Aan de werknemer in actieve dienst, die de maximum-leeftijd heeft bereikt en wiens juli-salaris minder dan € 4,54 lager is dan het voor hem geldende functiegroepmaximum, wordt eind augustus een leeftijdstoelage uitbetaald, die de helft van dat functiegroepmaximum bedraagt. Voor de werknemer in deeltijd wordt de leeftijdstoelage vastgesteld op basis van het voor hem geldende functiegroepmaximum, berekend naar rato van zijn deeltijdmaximum.

Dit bedrag wordt voor degenen die 5 resp. 10 jaar achtereen de leeftijdstoelage van

dezelfde functiegroep hebben ontvangen, met € 24,96 resp. € 54,91 verhoogd.

De leeftijdstoelage wordt bij vooruitbetaling gegeven en wel over de periode van 1 augustus tot en met 31 juli.

Betaling of terugvordering over gedeelten van jaren vindt niet plaats.

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

(1) Overgang naar T- of A-systeem

Bij overgang naar het T- of A-systeem wordt met ingang van de overgangdatum het salaris van de werknemer in de nieuwe functiegroep vastgesteld als ware er sprake van promotie vanuit de naast lagere functiegroep in het salarissysteem van de nieuwe functiegroep.

Het nieuwe salaris zal evenwel niet meer bedragen dan het bij de betreffende salarisleeftijd behorende maximum-salaris (T-systeem) resp. maximum standaard-salaris (A-systeem) in de nieuwe functiegroep en niet minder dan het overeenkomstige gegarandeerde salaris resp. garantie-salaris, e.e.a. met inachtneming van punt III.(4).

Hierbij vervalt een eventuele "uitstekend"-toeslag (T-systeem) alsmede een eventuele leeftijdstoelage.

Indien de overgangdatum samenvalt met de salarisdag, wordt eerst de eventuele salarisverhoging uit hoofde van de salarisdag op basis van de oude functiegroep toegekend, alvorens het salaris in de nieuwe functiegroep wordt vastgesteld.

(2) Overgang van MSG-systeem naar T 32/T 33

Bij overgang van het M- of MSG-systeem naar T 32 of T 33 wordt in afwijking van punt III.(1) met ingang van de overgangdatum het salaris van de werknemer in de nieuwe functiegroep vastgesteld op het niveau van zijn oude salaris.

Het nieuwe salaris zal evenwel niet meer bedragen dan het bij de betreffende salarisleeftijd behorende maximum-salaris in de nieuwe functiegroep en niet minder dan het overeenkomstige gegarandeerde salaris. Indien de salarisleeftijd van de werknemer hoger is dan de maximum-leeftijd, zal zijn nieuwe salaris niet meer bedragen dan het "uitstekend"-maximum.

E.e.a. geschiedt met inachtneming van punt III.(4).

Indien de overgangdatum samenvalt met de salarisdag, wordt eerst de eventuele salarisverhoging uit hoofde van de salarisdag op basis van de oude functiegroep toegekend, alvorens het salaris in de nieuwe functiegroep wordt vastgesteld.

(3) Overgang naar MSG-systeem

a. Bij overgang naar het MSG-systeem wordt met ingang van de overgangdatum het salaris van de werknemer met 6,6% verhoogd, waarbij (*geldig tot 1-8-2003*) het nieuwe salaris per de eerstvolgende 1 augustus verder wordt vermeerderd met 1/12e deel van de leeftijdstoelage indien de werknemer deze reeds heeft ontvangen in zijn oude functiegroep.

Het nieuwe salaris zal niet lager zijn dan het minimum salaris van de nieuwe functiegroep. Op basis van het nieuwe salaris wordt vervolgens de RSP van de werknemer in de nieuwe functiegroep vastgesteld.

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

b. In afwijking van punt a wordt bij overgang van T 32 naar MSG 1 en van T 33

naar MSG 2 het salaris van de werknemer met 1,6% verhoogd.

(4) Garantietoeslag

Indien als gevolg van de punten III.(1) t/m III.(3) het nieuwe jaarinkomen* van de werknemer lager wordt dan zijn oude jaarinkomen, wordt 1/12e gedeelte van het verschil als toeslag op zijn nieuwe salaris toegekend.

Deze toeslag wordt verminderd met alle salarisverhogingen (incl. toekenning/verhoging van een leeftijdstoeslag), waarvan niet tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat deze een algemeen karakter dragen.

Indien de overgang verband houdt met arbeidsongeschiktheid, is tevens Bijlage 7, punt 2d van toepassing.

* Het jaarinkomen omvat 12 maal het maandsalaris (incl. een eventuele leeftijdstoeslag doch excl. een z.g. vaste ploegentoeslag), vermeerderd met de vakantie- en eindejaarsuitkering. Het oude jaarinkomen in het MSG-systeem wordt berekend als 12,96 maal het oude maandsalaris, vermeerderd met het gemiddelde variabele inkomen over de laatste drie beoordelingsperioden. Daartoe wordt voor MSG 1 t/m 3 het oude maandsalaris eerst verminderd met 1,6% door dit te delen door 1,016.

Bij de bepaling van de pensioengrondslag wordt 1/12e deel van de garantietoeslag (excl. de daarin begrepen vakantie- en eindejaarsuitkering) meegerekend.

(5) Overgang in geval van herclassificatie

Indien de functie van de werknemer als direct gevolg van herclassificatie wordt ingedeeld in een ander salarissysteem, behoudt hij in afwijking van de punten III.(1) t/m III.(3) zijn functiegroep, tenzij hij uitdrukkelijk de voorkeur geeft aan overgang naar het andere salarissysteem.

IV Bijzondere omstandigheden

Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan ten gunste van de werknemer van het bovenstaande worden afgeweken.

V Salarismaatregelen

Per 1 februari 2003 en per 1 oktober 2003 worden de op die tijdstippen geldende salarissen verhoogd met respectievelijk 3,0% en 2,5%. Deze verhogingen worden als kostencompenserend aangemerkt.

In het kader van de totstandkoming van het Sociaal Plan 2003 zijn de KLM en de werknemersorganisaties op 24 juni 2003 overeengekomen de salarisverhoging van 2,5% die per 1 oktober 2003 was voorzien, uit te stellen tot 1 juni 2004.

AANHANGSEL 1**BIJ BIJLAGE 2 (T-SYSTEEM)****T-systeem - geldig m.i.v. 1 oktober 2003 (implementatie uitgesteld tot 1 juni 2004)**

Lft	T 22	T 23	T 24	T 25	T 26	T 27	Lft
16	846,84 846,84	868,36 868,36					16
17	954,84 969,51	979,77 991,97	1028,15 1028,15				17
18	1084,83 1102,90	1112,19 1128,32	1145,90 1167,90	1172,29 1172,29			18
19	1217,74 1239,25	1243,64 1259,78	1281,76 1305,70	1308,63 1321,83	1328,17 1328,17		19
20	1345,76 1368,24	1372,64 1392,68	1414,18 1442,52	1445,46 1463,04	1464,03 1473,80	1486,51 1486,51	20
21	1468,43 1491,88	1500,67 1520,70	1549,05 1575,45	1580,82 1596,94	1597,43 1613,56	1627,24 1651,18	21
22	1579,35 1604,28	1615,01 1635,06	1662,90 1695,65	1700,04 1717,14	1717,64 1732,29	1750,38 1774,81	22
23	1627,72 1654,61	1681,48 1704,45	1742,56 1774,81	1780,19 1806,08	1810,50 1822,21	1830,53 1858,38	23
24	1627,72 1679,51	1681,48 1729,86	1742,56 1807,55	1816,34 1852,51	1855,43 1879,38	1880,85 1913,59	24
25	1627,72 1714,51	1681,48 1765,90	1742,56 1845,21	1816,34 1886,23	1893,56 1925,32	1926,30 1966,37	25
26	1627,72 1754,20	1681,48 1806,63	1742,56 1887,56	1816,34 1925,52	1893,56 1970,28	1971,74 2019,63	26
27				1816,34 1969,52	1893,56 2011,33	1971,74 2070,94	27
28					1893,56 2057,07	1971,74 2114,08	28
29						1971,74 2161,92	29

Lft	T 28	T 29	T 30	T 31	T 32	T 33	Lft
21	1658,02 1658,02						21
22	1780,19 1802,18	1871,57 1871,57					22
23	1864,23 1887,21	1917,50 1939,48	1975,16 1975,16				23
24	1921,90 1945,36	1971,25 2006,93	2039,67 2063,61	2168,18 2168,18			24
25	1976,63 2002,52	2035,26 2074,86	2121,76 2150,59	2242,46 2269,83	2408,11 2408,11		25
26	2030,39 2065,08	2100,27 2146,69	2202,88 2240,01	2341,17 2371,95	2472,13 2517,09	2587,46 2587,46	26
27	2086,09 2129,57	2165,25 2221,44	2281,55 2328,47	2441,84 2474,58	2566,93 2624,59	2645,62 2721,84	27
28	2086,09 2194,08	2228,77 2296,71	2360,24 2416,42	2533,22 2575,24	2662,21 2735,04	2761,42 2843,51	28
29	2086,09 2239,80	2228,77 2371,47	2437,93 2505,85	2620,68 2676,89	2757,01 2842,05	2870,38 2967,14	29
30	2086,09 2290,21	2228,77 2420,88	2437,93 2595,28	2709,62 2779,49	2852,31 2951,51	2975,45 3091,26	30
31		2228,77 2474,98	2437,93 2649,35	2709,62 2882,13	2947,59 3060,49	3076,12 3212,93	31
32			2437,93 2708,11	2709,62 2942,17	2947,59 3168,47	3180,69 3335,59	32
33				2709,62 3006,91	2947,59 3234,48	3180,69 3454,34	33
34					2947,59 3305,18	3180,69 3526,31	34
35						3180,69 3602,97	35

De eerste kolom is de garantie-lijn en de tweede kolom is de maximum-lijn.

Fu.gr.	Uitstekend-toeslag	Uitstekend-maximum
T 22	33,72	1787,92
T 23	36,65	1843,29
T 24	39,60	1927,15
T 25	43,00	2012,52
T 26	47,41	2104,48
T 27	51,79	2213,71
T 28	56,68	2346,89
T 29	64,01	2538,99
T 30	72,81	2780,92
T 31	83,55	3090,46
T 32	95,29	3400,48
T 33	107,01	3709,98

AANHANGSEL 2**BIJ BIJLAGE 2 (A-SYSTEEM)****A-systeem - geldig m.i.v. 1 oktober 2003 (implementatie uitgesteld tot 1 juni 2004)**

Lft	A 02			A 03			A 04			A 05			Lft
16	871,28	957,78	982,69	885,46	1012,02	1023,26							16
17	988,07	1078,47	1104,37	1001,76	1119,03	1144,93	1017,87	1162,51	1196,24				17
18	1106,33	1198,19	1222,63	1120,50	1240,71	1264,66	1134,17	1283,71	1315,96	1148,35	1326,71	1370,21	18
19	1225,56	1315,47	1339,91	1239,73	1358,97	1384,38	1253,42	1400,50	1433,25	1266,60	1443,51	1488,95	19
20	1345,76	1433,25	1459,14	1361,41	1473,80	1500,19	1373,13	1515,82	1547,09	1388,76	1558,83	1604,28	20
21	1466,47	1551,50	1573,00	1478,69	1591,57	1615,99	1492,37	1631,63	1662,90	1506,05	1674,14	1721,55	21
22	1582,77	1614,54	1631,63	1595,97	1649,23	1666,33	1612,09	1672,69	1703,48	1626,25	1712,27	1757,22	22
23	1582,77	1648,18	1665,27	1595,97	1683,58	1700,69	1624,32	1707,87	1736,22	1650,70	1750,38	1793,87	23
24	1582,77	1686,51	1703,60	1595,97	1722,64	1739,74	1624,32	1743,44	1771,79	1675,13	1785,07	1829,54	24
25							1624,32	1783,73	1812,08	1700,04	1821,72	1869,12	25
26										1700,04	1859,68	1907,07	26
27										1700,04	1902,33	1949,72	27

Lft	A 06			A 07			A 08			A 09			Lft
19	1282,24	1504,10	1555,41										19
20	1400,99	1619,43	1668,77	1413,21	1699,07	1771,89	1581,80	1905,76	2017,67	1721,55	2017,67	2109,06	20
21	1520,70	1736,22	1788,01	1534,88	1817,33	1889,66	1697,12	2027,44	2136,91	1836,39	2136,91	2228,77	21
22	1638,48	1782,15	1832,97	1653,62	1864,23	1936,56	1812,93	2070,45	2183,82	1950,25	2183,82	2276,66	22
23	1693,70	1821,72	1875,47	1758,19	1912,62	1982,99	1925,81	2117,36	2231,22	1996,17	2231,22	2328,47	23
24	1726,44	1863,27	1914,57	1799,25	1959,52	2032,82	1968,82	2167,70	2278,63	2040,65	2278,63	2378,80	24
25	1760,64	1904,31	1955,62	1842,25	2008,88	2078,76	2011,81	2215,10	2327,50	2086,09	2327,50	2433,53	25
26	1798,27	1944,37	1998,14	1885,24	2055,30	2127,63	2052,38	2263,48	2374,40	2129,09	2374,40	2483,37	26
27	1832,97	1988,36	2040,65	1929,22	2105,16	2177,46	2093,91	2314,79	2427,66	2173,55	2427,66	2535,16	27
28	1832,97	2029,78	2082,07	1974,67	2157,92	2228,29	2138,87	2363,16	2474,58	2219,49	2474,58	2588,92	28
29	1832,97	2075,90	2128,20	2021,10	2210,70	2282,04	2181,87	2410,06	2521,49	2263,48	2521,49	2640,72	29
30				2067,52	2262,49	2333,84	2222,93	2458,45	2570,35	2307,93	2570,35	2692,04	30
31				2067,52	2309,63	2380,98	2269,35	2507,81	2620,68	2351,91	2620,68	2745,30	31
32				2067,52	2361,47	2432,82	2314,79	2558,63	2671,02	2397,37	2671,02	2795,13	32
33							2361,69	2608,47	2722,81	2443,30	2722,81	2845,96	33
34							2361,69	2662,82	2777,16	2484,34	2761,91	2899,70	34
35							2361,69	2721,86	2836,20	2484,34	2819,46	2957,25	35
36										2484,34	2881,70	3019,49	36

De eerste kolom is de garantie-lijn, de tweede kolom is de standaard maximum-lijn en de derde kolom is de uitstekend maximum-lijn.

Fu.gr.	Periodieken bij beoordeling	
	voldoende/goed	uitstekend
A 02	8,79	12,71
A 03	13,68	22,48
A 04	22,48	30,29
A 05	32,26	42,52
A 06	39,60	52,29
A 07	49,86	66,45
A 08	63,04	91,87
A 09	69,88	104,09

BIJLAGE 3A**VERGOEDING VOOR ARBEID OP OVERUREN,** (art. 10.2)
VOOR ARBEID OP VAN DE NORMALE
DAGDIENST AFWIJKENDE TIJDEN EN BIJ HET
VOLGEN VAN EEN BEDRIJFSOPLEIDING
(ALGEMEEN)**I GELDIGHEID**

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

II ALGEMENE DEFINITIES

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

- Aanwezigheidstijd: het tijdsverloop tussen de aanvang en het einde van een dienst.
- Feestdag: Nieuwjaarsdag, 2e paasdag, koninginnedag, Hemelvaartsdag, 2e pinksterdag, 1e en 2e kerstdag en 1 x per 5 jaar de bevrijdingdag.
- Roostervrije dag: een dag waarop in een rooster geen dienst is ingedeeld.
- Uurloon: 1/173 van het voor de werknemer geldende maandsalaris, vermeerderd met 1/12 deel van de eventuele leeftijdstoelage.
- Uurloon-max.: het voor de werknemer geldende maandsalaris (vermeerderd met 1/12 deel van de eventuele leeftijdstoelage) gedeeld door de voor hem geldende factor volgens onderstaande tabel tot ten hoogste € 13,34 (€ 13,74 m.i.v. 1-2-2003 en € 14,08 m.i.v. 1-10-2003).

Funcatiegroep	Factor	Funcatiegroep	Factor
T 22	188	MSG 1	235
T 23	193	MSG 2	235
T 24	200	MSG 3	235
T 25	208	MSG 4	235
T 26	213		
T 27	218	H 01	192
T 28	223	H 02	198
T 29	227	H 03	208
T 30	232	H 04	213
T 31	235	H 05	215
T 32	235	H 06	218
T 33	235	H 07	222
		H 08	225
A 02	185	H 09	229
A 03	188	H 10	232
A 04	193	H 11	235
A 05	208		
A 06	218	F 01	212
A 07	227	F 02	222
A 08	232	F 03	232
A 09	235	F 04	242

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

III RUSTTIJD TUSSEN TWEE DIENSTEN

Tenzij wettelijke bepalingen een langere rusttijd voorschrijven en voor zover niet anders is bepaald, bedraagt de onafgebroken rusttijd tussen twee opeenvolgende diensten ten minste 11 uren, welke rusttijd eenmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren. De bedoelde periode vangt aan op het tijdstip van de dag, waarop de werknemer voor het eerst arbeid verricht.

Voor zover deze uren samenvallen met de werktijd van de werknemer volgens het voor hem geldende dienstrooster, worden deze uren aangemerkt als buitengewoon verlof. Arbeid, gedurende deze uren verricht, wordt niet vergoed.

Bovenstaande rustbepalingen zijn niet van toepassing op werknemers ingedeeld in de functiegroepen MSG 5 en hoger.

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

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

II DEFINITIES

In deze regeling wordt verstaan onder:

- Overuren:
1. de uren boven de aanwezigheidstijd;
 2. op feestdagen, Goede Vrijdag en vrije dagen:
 - a. de uren boven de aanwezigheidstijd, welke normaal voor de werknemer zou hebben gegolden, indien hij volgens dienstrooster op die dag had moeten werken;
 - b. de uren gewerkt in aansluiting op overuren c.q. op arbeid volgens dienstrooster van de voorafgaande resp. de volgende dag.

Overschrijding van de aanwezigheidstijd met niet langer dan ½ uur wordt niet als arbeid op overuren aangemerkt. Overuren zijn voor werknemers in deeltijd van toepassing na overschrijding van de 8-urige werkdag, tenzij met betrokkene anders is overeengekomen.

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

- Rusttijd bij overwerk:
1. de betaalde rustperiode van 48 minuten, die gegeven wordt na afloop van de dagelijkse werktijd, indien in aansluiting aan deze werktijd gedurende ten minste 1½ uur arbeid op overuren moet worden verricht;
 2. de betaalde rustperiode van 30 minuten, die gegeven wordt na telkens 5 uur arbeid op overuren.

III VERGOEDINGEN

- (1) In beginsel worden overuren gecompenseerd met vrije tijd. Bij de vaststelling van het tijdstip, waarop de vrije tijd kan worden opgenomen, zal de bedrijfsleiding zo veel mogelijk rekening houden met de wensen van de werknemer. Voorts zal ernaar worden gestreefd het opnemen van vrije tijd in perioden van ten minste halve of hele dagen te doen geschieden. De hier bedoelde vrije tijd wordt betaald als vakantie. De te compenseren uren worden als zodanig bijgeschreven op de vrijetijdskaart.

De afdelingschef kan ontheffing verlenen van de verplichting de overuren te compenseren met vrije tijd.

Voor zover het om overwerk van langere duur en/of van groepen van werknemers gaat, kan hij dit slechts doen na overleg met de groepscommissie.

In dat geval kunnen de werknemers verzoeken de overuren uit te betalen tot ten hoog-

ste 22 uren per kalendermaand. Van eventuele meerdere overuren mag ten hoogste de helft worden uitbetaald, tenzij de afdelingschef na overleg met de groepscommissie besluit volledige uitbetaling van deze meerdere overuren toe te staan.

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

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

- | | | | |
|----|---|---|------------|
| a. | op zondagen (van zondag 0.00 uur tot maandag 7.00 uur)
en op feestdagen (0.00 - 24.00 uur) | : | 1 uurloon; |
| b. | op alle overige tijden en dagen | : | ½ uurloon. |

Gedeelten van overuren worden naar rato vergoed, waarbij wordt afgerond op 0.1 uur. Over de rusttijd bij overwerk wordt het uurloon betaald.

Naast deze vergoedingen wordt voor overwerk na 19.30 uur op paaszaterdag, 24 en 31 december een extra vergoeding toegekend van 1,3 uurlonen-max. indien deze dagen op een zaterdag of zondag vallen, dan wel 3,2 uurlonen-max. indien deze dagen niet op een zaterdag of zondag vallen.

Op verzoek van de werknemer kan de overwerktoeslag ook worden gecompenseerd met vrije tijd, indien en voor zover de dienstuitvoering dit naar het oordeel van de KLM toelaat. De te compenseren uren worden als zodanig bijgeschreven op de vrijetijdskaart.

(3) Indien het overwerk niet aansluitend aan de normale werktijd kan worden verricht, worden:

- | | |
|----|--|
| a. | eventuele extra interlokale vervoerskosten vergoed; |
| b. | 2 reizen betaald tegen het uurloon, voor zover een extra reis in verband met het overwerk wordt gemaakt. |

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

IV WERKTIJDEN INCLUSIEF OVERUREN

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

Indien de werkzaamheden echter worden verricht in een supervroege dienst, een superavond- of een nachtdienst, geldt dat de werknemer ten hoogste 10 uren en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren arbeid kan verrichten.

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

achtereenvolgende weken 14 uren per dienst onderscheidenlijk supervroege, superavond- of nachtdienst arbeid te verrichten.

BIJLAGE 3C

Vervallen

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

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

II DEFINITIES**(1) Algemeen**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Basisrooster: een niet op naam gesteld schema van diensten en roostervrije dagen voor een of meer groepen werknemers, waarin de bedrijfsdrukke is verwerkt voor een vooraf vastgestelde looptijd.
- b. Bedrijfsdrukke: het te verwachten werkaanbod dat per tijdseenheid door de KLM wordt vastgesteld voor de looptijd van één of meer gelijktijdige basisroosters.
- c. Dienst: een periode die in een rooster is benoemd met een opkomst- en eindtijd en gedurende welke de werknemer aanwezig dient te zijn om werk te verrichten.
- d. Persoonlijk rooster: een op naam en datum gesteld basisrooster, waarbij de diensten en vrije dagen zijn benoemd.
- e. Ploegendienstjaar: een kalenderjaar, waarin gedurende ten minste 6 maanden een vaste toeslag voor ploegendienst werd betaald, daaronder mede begrepen de toeslag voor het volgen van een bedrijfsopleiding, de onregelmatigheidstoelage bij stationering en een eerder ingegane overbruggingstoelage.
- f. Reeks: een serie opeenvolgende diensten.
- g. Roosterlengte: de lengte van een basisrooster uitgedrukt in weken.
- h. Rusttijd: het tijdsverloop tussen de eindtijd van een dienst en de opkomsttijd van de daarop volgende dienst.
- i. Week: een aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren.
- j. Wisseling: een verschil in opkomsttijd van 1 uur of meer binnen een reeks.

(2) Soorten diensten

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Avonddienst: een dienst met een eindtijd na 19.30 uur en vóór of op 24.00 uur.
- b. Dagdienst: een dienst met een opkomsttijd op of na 07.00 uur en een eindtijd vóór of op 18.00 uur, alsmede - in geval van deeltijd - een dienst die niet valt onder één van de andere dienstsoorten.
- c. Feestdag-dienst: dienst op een feestdag, waarbij de feestdag aanvangt met de

- nachtdienst eindigende op die feestdag en eindigt met de superavonddienst aanvangende op die feestdag.
- d. Mid-daagse dienst: een dienst met een opkomsttijd vóór of op 13.00 uur en een eindtijd na 18.00 uur en vóór of op 19.30 uur.
 - e. Nachtdienst: een dienst waarvan meer dan 1 uur werktijd valt tussen 00.00 uur en 06.00 uur.
 - f. Reservedienst: een in het basisrooster voorkomende dienst, waarvan de opkomst- en eindtijd wordt benoemd in het persoonlijk rooster.
 - g. Superavonddienst: een dienst met een eindtijd na 24.00 uur en vóór of op 01.00 uur.
 - h. Supervroege dienst: een dienst met een opkomsttijd op of na 05.00 uur en vóór 06.00 uur.
 - i. Vroege dienst: een dienst met een opkomsttijd op of na 06.00 uur en vóór 07.00 uur.
 - j. Weekenddienst: een dienst waarvan meer dan 1 uur werktijd valt tussen zaterdag 00.00 uur en maandag 06.00 uur.

III ROOSTERKENMERKEN

(1) Algemeen

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

(2) Algemene roosterkenmerken

a. Werktijd

De werktijd in een dienst bedraagt ten minste 7 en ten hoogste 9 uur. Voor werknemers in deeltijd bedraagt de werktijd ten minste 2 uur.

De werktijd in een nachtdienst bedraagt ten hoogste 8 uur.

De werktijd in een supervroege dienst bedraagt ten hoogste 7 uur.

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

b. Inkorten/verlengen van diensten

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

1. Afgezien van de supervroege dienst kan verlenging of inkorting alleen plaatsvinden, indien de bedrijfsdrukke daartoe aanleiding geeft.
2. In geval van een benodigde verlenging moet de werktijd in een of meer andere diensten dienovereenkomstig worden ingekort.
3. In geval van een benodigde inkorting (daaronder begrepen een supervroege dienst) moet

- hetzij de werktijd in een of meer andere diensten dienovereenkomstig worden verlengd voor zover de bedrijfsdrukte daartoe aanleiding geeft,
- hetzij de inkorting ten laste worden gebracht van het saldo extra rust (tot ten hoogste 32 uur per kalenderjaar), met dien verstande dat deze inkorting 1 uur of een veelvoud daarvan moet bedragen. Voor werknemers in deeltijd wordt genoemd maximum berekend naar rato van hun deeltijdpercentage.

Indien de bedrijfsdrukte geen aanleiding geeft tot verlenging van de werktijd in een andere dienst en het saldo extra rust niet toereikend is voor het verrekenen van de inkorting, kan de KLM niettemin de werktijd in een dienst inkorten. Deze inkorting wordt alsdan niet elders verrekend.

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

c. Opkomsttijden

1. Het aantal verschillende opkomsttijden in een basisrooster bedraagt ten hoogste 7.
Voor het vaststellen van het aantal verschillende opkomsttijden wordt een tijdsverschil van minder dan of gelijk aan een ½ uur tussen twee opkomsttijden buiten beschouwing gelaten.
2. Het aantal wisselingen per reeks bedraagt ten hoogste 2.

d. Reeks

Het aantal opeenvolgende diensten in een reeks bedraagt ten minste 2 en ten hoogste 7. Voor werknemers in deeltijd kan een reeks uit 1 dienst bestaan.

e. Nachtdienst/supervroege dienst

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

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

f. Reservedienst

Het aantal reservediensten in een basisrooster bedraagt - berekend over de roosterlengte - gemiddeld ten hoogste 0,75 per week.

Reservediensten worden bij de bekendmaking van het persoonlijk rooster omgezet in benoemde diensten. Deze diensten moeten voorkomen in het basisrooster.

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

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

men.

g. Rusttijd/pauzetijd

1. De pauzetijd voor diensten met een aanwezigheidstijd van meer dan 4½ uur bedraagt ten minste ½ uur.
2. De ononderbroken rusttijd tussen twee opeenvolgende diensten bedraagt ten minste 12 uren. Na het verrichten van arbeid in een nachtdienst welke eindigt na 01.00 uur, of in een supervroege dienst, bedraagt de ononderbroken rusttijd ten minste 14 uren.

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

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

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

4. De rusttijd direct na een reeks van 2 nachtdiensten bedraagt ten minste 47 uren. De rusttijd na een reeks van 3 of meer elkaar opvolgende diensten, die zijn gedefinieerd als een supervroege, een superavond- of een nachtdienst, bedraagt ten minste 48 uur.

h. Vrije weekenden

Een vrij weekend bestaat in de regel uit de combinatie zondag en zaterdag, doch indien de bedrijfsdrukte daartoe aantoonbaar aanleiding geeft, kan een vrij weekend incidenteel ook bestaan uit de combinatie zondag en maandag.

Een vrij weekend vangt aan uiterlijk na de superavonddienst eindigend op de eerste weekenddag en loopt door tot 06.00 uur op de dag volgend op de tweede weekenddag.

Het aantal vrije weekenden bedraagt per periode van 12 maanden ten minste 17.

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

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

a. Basisrooster

1. Totstandkoming van een basisrooster

De KLM bepaalt of de werkzaamheden volgens een basisrooster in ploegdienst moeten worden verricht.

Een basisrooster komt tot stand volgens de procedure zoals vermeld in punt IV.

Voor werknemers in deeltijd worden per deeltijdpercentage aparte basisroosters opgesteld.

2. Tussentijdse aanpassing van een basisrooster

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

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

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

3. Wijziging van een basisrooster

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

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

b. Persoonlijk rooster

1. Bekendmaking van het persoonlijk rooster

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

2. Veranderingen in het persoonlijk rooster

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

Veranderingen kunnen o.a. worden veroorzaakt door incidentele wijzigingen in de bedrijfsdrukte, door afwijkingen in het verwachte arbeidsverzuim of onverwachte aanvragen voor buitengewoon verlof.

Het verrichten van overwerk is geen verandering van het persoonlijk rooster.

IV OVERLEGPROCEDURE VOOR TOTSTANDKOMING/WIJZIGING BASISROOSTERS

Waar in onderstaande procedure wordt gesproken van "groepscommissie" dient m.b.t. de Divisie Vracht te worden gelezen "divisieraad".

Het overleg tussen bedrijfsleiding en groepscommissie om te komen tot nieuwe basisroosters vangt aan ten minste 12 weken voor de ingangsdatum van deze roosters, tenzij tussen bedrijfsleiding en groepscommissie een kortere termijn wordt afgesproken. Dit overleg vindt plaats volgens onderstaande procedure.

(1) Voorbereidingen voor nieuw basisrooster

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

- a. de ingangsdatum en de looptijd van het basisrooster, het te verwachten bedrijfsdrukprofiel (opgebouwd uit vaste en variabele onderdelen), de normstelling voor de onderscheiden werkzaamheden en de z.g. aanwezigheidsfactor (d.i. de marge tussen de netto en bruto personeelsbehoefte), welke door de bedrijfsleiding worden vastgesteld;
- b. de benodigde opkomsttijden, de roosterkenmerken die benodigd zijn om de bedrijfsdruk te volgen (waarbij overeenkomstig punt 5 kan worden afgeweken) en eventuele wensen van de werknemers m.b.t. de rangschikking van de benodigde diensten; de benodigde opkomsttijden worden door de bedrijfsleiding vastgesteld.

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

(2) Indiening roostervoorstellen

Ten minste 8 weken vóór de ingangsdatum van het nieuwe basisrooster (of zoveel later als tussen de bedrijfsleiding en de groepscommissie wordt afgesproken) wordt het door de bedrijfsleiding voorgestane rooster (of eventueel meerdere varianten) schriftelijk en met redenen omkleed aan de groepscommissie gepresenteerd en vervolgens mondeling toegelicht. Ook de groepscommissie kan op dezelfde wijze roostervoorstellen doen.

De ingediende basisroosters worden vervolgens getoetst op een juiste toepassing van de CAO, van de arbeidswetgeving en van de elementen zoals genoemd onder punt 1. Tevens zullen de personeelsbenuttingsgraad, de toeslag en de extra rust, die uit de roosters resulteren, door de bedrijfsleiding worden aangegeven.

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

(3) Tussentijdse bijstellingen

Eventuele tussentijdse wijzigingen van de ingevolge punt 1a vastgestelde gegevens, alsmede de hierdoor benodigde bijstellingen van de ingevolge punt 1b vastgestelde

gegevens en van de reeds ingediende basisroosters, worden zo spoedig mogelijk in het overlegproces betrokken. De bedrijfsleiding en de groepscommissie zullen er daarbij naar streven de voorgenomen ingangsdatum van de nieuwe basisroosters niet te overschrijden.

(4) Overleg over nieuwe basisroosters

Tot uiterlijk 5 weken vóór de ingangsdatum van het nieuwe basisrooster zullen de bedrijfsleiding en de groepscommissie overleg plegen teneinde overeenstemming te bereiken over het basisrooster.

De conclusies uit dit overleg, alsmede de achterliggende beweegredenen worden schriftelijk vastgelegd.

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

(5) Afwijking van de CAO

Aangezien bij de toepassing van punt III naar verwachting niet in alle gevallen bedrijfseconomisch en sociaal verantwoorde basisroosters kunnen worden gerealiseerd, zal het in dergelijke situaties noodzakelijk zijn van de CAO af te wijken.

Indien de bedrijfsleiding en de groepscommissie (of één van beide) afwijking van de CAO noodzakelijk achten, wordt hierover in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties zo spoedig mogelijk een beslissing genomen. Een goedgekeurde afwijking geldt voor de looptijd van een basisrooster, tenzij anders wordt aangegeven.

(6) Procedure bij ontbreken van overeenstemming

De groepscommissie kan haar instemming met het uiteindelijk door de bedrijfsleiding voorgestane basisrooster slechts onthouden, indien naar haar oordeel de bedrijfsleiding een onnodig ruim gebruik wenst te maken van de in punt III vermelde roosterkenmerken. Alsdan dient zij dit ten minste 4 weken vóór de ingangsdatum van het nieuwe basisrooster schriftelijk en met redenen omkleed aan de bedrijfsleiding kenbaar te maken.

De KLM kan vervolgens de kwestie in het overleg met de werknemersorganisaties aan de orde stellen teneinde zo spoedig mogelijk te komen tot een voorstel aan de bedrijfsleiding en de groepscommissie omtrent de inrichting van het basisrooster.

Wordt in dit overleg geen overeenstemming bereikt over een voorstel of verkrijgt dit voorstel niet de instemming van de groepscommissie, dan kan de KLM handelen overeenkomstig artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden.

V VERGOEDINGEN

(1) Algemeen

Voor het volgens een basisrooster werken in ploegendienst wordt een vergoeding in geld (toeslag) en in tijd (extra rust) toegekend.

Deze vergoeding wordt vooraf berekend aan de hand van het basisrooster. In een aantal gevallen wordt de vergoeding achteraf gecorrigeerd, zoals onderstaand aangegeven.

(2) Toeslag

a. Berekening vaste toeslag

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

1. Toeslagtabel

Per dienstsoort wordt de volgende waardering toegekend:

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

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

2. Berekeningsschema

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

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

In dit schema wordt verstaan onder:

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

L: de roosterlengte in weken.

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

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

b. Correcties op de vaste toeslag

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

1. Afwezigheid tijdens weekenddiensten

Bij afwezigheid tijdens weekenddiensten om de navolgende redenen wordt een korting op de toeslag toegepast:

- arbeidsongeschiktheid;
- vakantie;
- vervangende (halve) vrije dag;
- compensatie-uren voor overwerk;
- extra vrije tijd uit hoofde van Bijlage 5A;
- extra rust uit hoofde van punt V.(3).

Voor ieder uur of gedeelte daarvan waarmee de werktijd is verminderd, bedraagt de korting 1/16 van de toeslag voor de betreffende weekenddienst.

In de volgende gevallen wordt geen korting toegepast:

- indien in een aaneengesloten afwezigheidsperiode, uitsluitend bestaande uit roostervrije dagen, vakantiedagen en/of feestdagen, ten minste 5 vakantiedagen en/of vervangende vrije dagen en/of extra vrije tijd uit hoofde van Bijlage 5A en/of een extra vrije dag uit hoofde van art. 9.7 en/of extra rust uit hoofde van punt V.(2) worden opgenomen;
- bij arbeidsongeschiktheid gedurende langer dan 14 kalenderdagen, en wel voor weekenddiensten die na bedoelde periode van 14 kalenderdagen volgens het persoonlijk rooster hadden moeten worden verricht doch wegens arbeidsongeschiktheid niet werden verricht;
- buitengewoon verlof;
- extra vrije dag uit hoofde van art. 9.7.

2. Feestdagen

Voor een feestdag-dienst, waarbij de feestdag niet valt op een zaterdag of zondag, wordt aan de werknemer een extra toeslag toegekend van 6,5 uurlonen-max. Indien de feestdag op maandag valt, bedraagt de extra toeslag voor de nachtdienst, eindigende op die dag, echter 1,3 uurlonen-max. Voor een feestdag-dienst, waarbij de feestdag valt op een zaterdag of zondag, wordt aan de werknemer een extra toeslag toegekend van 1,3 uurlonen-max.

De vermelde waarden gelden voor een werktijd van 8 uur. Voor een kortere of langere werktijd worden de waarden naar rato berekend.

3. Bijzondere avonden

Voor een avonddienst en een superavonddienst op 24 of 31 december wordt aan de werknemer een extra toeslag toegekend van 1,3 uurlonen-max. indien deze dagen op een zaterdag of zondag vallen, dan wel 3,2 uurlonen-max. indien deze dagen niet op een zaterdag of zondag vallen.

Voor een avonddienst en een superavonddienst op paaszaterdag wordt aan de werknemer een extra toeslag toegekend van 1,3 uurlonen-max.

De vermelde waarden gelden voor een werktijd van 8 uur. Voor een kortere of langere werktijd worden de waarden naar rato berekend.

4. Wijziging van diensten

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

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

c. Overbruggingstoelage

1. Toekenning overbruggingstoelage

In onderstaande gevallen wordt aan de werknemer een overbruggingstoelage toegekend:

- bij overgang, anders dan op verzoek van de werknemer, naar een roos-

ter zonder toeslag of met een toeslag die meer dan 1 uurloon-max. lager is;

- bij het in opdracht van de KLM volgen van een bedrijfsopleiding met een duur van meer dan 15 weken;
- bij terugkomst van stationering, ook indien aan de werknemer bij aanvang van zijn stationering geen toeslag werd betaald;
- voor werknemers van 60 jaar of ouder bij overgang op eigen verzoek naar een rooster zonder nachtdiensten.
- (*geldig m.i.v. 1-4-2003*) voor werknemers die ten minste 5 jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest in een vast dienstrooster in ploegendienst waarvoor ingevolge Bijlage 3D een vergoeding wordt toegekend en vanaf 7 jaar voorafgaand aan de normpensioendatum op eigen verzoek overgaan naar een rooster zonder nacht- en/of supervroege diensten.

2. Hoogte overbruggingstoelage

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

De overbruggingstoelage over de eerste kalendermaand* na overgang naar het nieuwe rooster is gelijk aan deze grondslag verminderd met $1/P^{**}$ deel daarvan (algebraïsch afgerond op $1/10$), doch met een minimum van 1 uurloon-max. Voor iedere volgende kalendermaand wordt de overbruggingstoelage telkens met hetzelfde aantal uurlonen-max. afgebouwd.

Indien de laatstgenoten vaste toeslag meer dan 5 uurlonen-max. hoger is dan een daaraan voorafgaand genoten vaste toeslag (gerekend over 12 maanden vóór ingang van de overbruggingstoelage), wordt de waarde P gecorrigeerd door vermenigvuldiging met een factor. Deze factor wordt berekend door het aantal kalendermaanden, dat is verstreken tussen de einddatum van bedoelde lagere toeslag en de ingangsdatum van de overbruggingstoelage, te delen door 12.

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

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

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

3. Garantie bij ingang overbruggingstoelage na 46 jaar

Overbruggingstoelagen die zijn ingegaan na het bereiken van de 46-jarige leeftijd, worden afgebouwd tot een bepaald percentage van de gemiddelde vaste toeslag over de 12 maanden vóór ingang van de (laatste) overbruggingstoelage (uitgedrukt in uurlonen-max.), e.e.a. volgens de tabel in het Aanhangsel bij deze Bijlage.

Zodra deze overbruggingstoelage(en) is(zijn) verminderd tot het gegaran-

deerde aantal uren-max., vindt omzetting plaats in een vaste maandelijke toeslag op basis van het dan geldende uurloon-max. van de functie-groep, waarin de werknemer vóór ingang van de (laatste) overbruggings-toeslag laatstelijk was ingedeeld.

Deze vaste toeslag wordt verminderd met alle salarisverhogingen die de KLM aan het betreffende grondpersoneel in Nederland toekent, indien en voor zover niet tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat deze een algemeen karakter dragen.

4. Arbeidsongeschiktheid

Bij overgang naar een ander rooster ten gevolge van arbeidsongeschiktheid is tevens Bijlage 7, punt 2d van toepassing.

5. Verrekening met overbruggingstoelage

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

(3) Extra rust

a. Berekening

Voor elk basisrooster wordt - gerekend over 12 maanden - de daaruit voortvloeiende extra rust berekend met behulp van onderstaand berekeningsschema.

D.m.v. de tewerkstellingsfactor wordt voor werknemers in deeltijd de extra rust berekend naar rato van hun deeltijdpercentage.

De extra rust wordt algebraïsch afgerond op 1/10e uur.

Soort diensten	Formule	Extra rust
Supervroege diensten	(SV/D) x 70	=
Vroege diensten	(V/D) x 60	=
Avonddiensten	(A/D) x 30	=
Superavonddiensten	(SA/D) x 45	=
Nachtdiensten	(N/D) x 200 x F	=
Reserve nachtdiensten	(RN/D) x 200 x F	=
Weekenddiensten	(WD/D) x 70	=
Subtotaal	
Tewerkstellingsfactor (.../100)		x
Extra rust in uren	

In dit schema wordt verstaan onder:

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

F: een factor die als volgt is gerelateerd aan het aantal nachtdiensten per 12 maanden:

<u>Aantal nachtdiensten</u>	<u>F</u>
t/m 14	1,00
15 t/m 52	1,25
53 of meer	1,60

De extra rust bedraagt ten minste 12 uur. Voor werknemers in deeltijd wordt dit minimum berekend naar rato van hun deeltijdpercentage.

De extra rust wordt aangeduid in het basisrooster of - indien dit niet mogelijk is - in een afzonderlijk rooster.

Bij arbeidsongeschiktheid wordt geen vervangende extra rust toegekend.

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

b. Additionele extra rust

In de volgende gevallen wordt additionele extra rust toegekend.

1. Indien de KLM de werktijd in een dienst inkort overeenkomstig punt III.2.b, wordt voor iedere 6 uur die hiervoor worden gebruikt, 1 uur extra rust toegekend.
2. Bij omzetting van reservediensten (niet zijnde reserve nachtdiensten) in benoemde diensten wordt, voor zover deze diensten vervolgens worden gelopen, als volgt extra rust toegekend:

- 1 nachtdienst:	1 uur extra rust;
- 5 supervroege of vroege of avond- of superavonddiensten:	1 uur extra rust.

Voor werknemers in deeltijd wordt deze additionele extra rust berekend naar rato van hun deeltijdpercentage.

De additionele extra rust wordt als zodanig bijgeschreven op de z.g. vrijetijdskaart.

(4) Vervangende vrije tijd

a. Werken op feestdagen/Goede Vrijdag/roostervrije dag

In geval van een feestdag-dienst waarbij de feestdag niet valt op een zaterdag of zondag, een dienst op Goede Vrijdag of een dienst op een roostervrije dag (indien dit geschiedt op uitdrukkelijk verzoek van de KLM) wordt de aanwezigheidstijd gecompenseerd met vervangende vrije tijd.

Goede Vrijdag wordt geacht aan te vangen met de nachtdienst, eindigende op die dag, en te eindigen met de superavonddienst, aanvangende op die dag.

Indien het rooster geen weekenddiensten bevat, worden in geval van een weekenddienst op een roostervrije dag eventuele extra vervoerskosten vergoed en worden 2 reizen betaald tegen het uurloon.

b. Samenloop roostervrije dag met feestdag/Goede Vrijdag

Indien een roostervrije dag samenvalt met Goede Vrijdag of met een feestdag die niet valt op een zaterdag of zondag, wordt aan de werknemer een vervangende vrije dag gegeven, tenzij hij op die dag arbeidsongeschikt is.

Aan een werknemer in deeltijd die uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst niet op de betreffende dag voor een dienst ter beschikking staat van de KLM, wordt geen vervangende vrije dag gegeven.

Goede Vrijdag wordt geacht aan te vangen met de nachtdienst, eindigende op

die dag, en te eindigen met de superavonddienst, aanvangende op die dag.

c. Registratie

Vervangende vrije tijd wordt als zodanig bijgeschreven op de z.g. vrijetijdskaart.

AANHANGSEL**BIJ BIJLAGE 3D (GARANTIETABEL)****Garantiepercentages ploegtoeslag**

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

Met leeftijd wordt bedoeld de kalenderleeftijd.

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

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

II DEFINITIES

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

III VERGOEDING**(1) Vergoeding per dienstsoort**

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

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

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

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

(2) Vergoeding voor feestdagen

Voor een feestdag-dienst, waarbij de feestdag niet valt op een zaterdag of zondag, wordt aan de werknemer een extra vergoeding toegekend van 6,5 uurlonen-max. Indien de feestdag op maandag valt, bedraagt de extra vergoeding voor de nachtdienst, eindigende op die dag, echter 1,3 uurlonen-max.

Voor een feestdag-dienst, waarbij de feestdag valt op een zaterdag of zondag, wordt aan de werknemer een extra vergoeding toegekend van 1,3 uurlonen-max.

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

(3) Vergoeding voor bijzondere avonden

Voor een avonddienst en een superavonddienst op 24 of 31 december wordt aan de werknemer een extra vergoeding toegekend van 1,3 uurlonen-max. indien deze dagen op een zaterdag of zondag vallen, dan wel 3,2 uurlonen-max. indien deze dagen niet op een zaterdag of zondag vallen.

Voor een avonddienst en een superavonddienst op paaszaterdag wordt aan de werknemer een extra vergoeding toegekend van 1,3 uurlonen-max.

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

IV VERVANGENDE VRIJE TIJD

In geval van een feestdag-dienst, een dienst op Goede Vrijdag of een dienst op een rooster-vrije dag wordt de aanwezigheidstijd gecompenseerd met vervangende vrije tijd.

Goede Vrijdag wordt geacht aan te vangen met de nachtdienst, eindigende op die dag, en te eindigen met de superavonddienst, aanvangende op die dag.

Vervangende vrije tijd wordt als zodanig bijgeschreven op de z.g. vrijetijdskaart.

De werknemer kan verzoeken de vervangende vrije tijd te doen uitbetalen tegen het uurloon.

BIJLAGE 3F**VERGOEDING BIJ HET VOLGEN VAN EEN
BEDRIJFSOPLEIDING****I GELDIGHEID**

Deze regeling is van toepassing op alle werknemers met uitzondering van de werknemers ingedeeld in de functiegroepen MSG 5 en hoger.

II DEFINITIE

In deze regeling wordt verstaan onder:

Bedrijfsopleiding: De als zodanig door de KLM aangewezen opleidingen. De aan de Bedrijfsschool in leerlingstelselverband gegeven opleidingen worden voor deze regeling niet als een bedrijfsopleiding aangemerkt.

III VERGOEDINGEN

(1) Bij het in opdracht van de KLM volgen van een bedrijfsopleiding wordt in geval van een meerdaagse opleiding over elke cursusdag 1 uurloon-max. vergoed behoudens t.a.v. de werknemers, ingedeeld in het MSG-systeem.

(2) Bij het volgen van een bedrijfsopleiding met een duur van maximaal 15 weken aaneengesloten of nagenoeg aaneengesloten wordt de vaste ploegentoeslag c.q. de in Bijlage 3D, punt V.2c genoemde overbruggingstoeslag doorbetaald.

Bij het volgen van een bedrijfsopleiding met een duur van meer dan 15 weken is de in Bijlage 3D, punt V.2c genoemde regeling van toepassing.

De in punt 1 genoemde vergoeding wordt slechts uitbetaald voor zover deze - berekend per kalendermaand - de in punt 2 genoemde toeslagen te boven gaat.

(1) Vakantierechten algemeen

Met inachtneming van art. 9.1 en van de hierna volgende bepalingen heeft de werknemer, die is ingedeeld in het A- of T-systeem, per kalenderjaar recht op onderstaand aantal werkdagen vakantie. Hierbij is bepalend de leeftijd die men in het betreffende kalenderjaar zal bereiken.

t/m 44 jaar	:	24 werkdagen;
45 t/m 54 jaar	:	25 werkdagen;
55 jaar en ouder	:	27 werkdagen.

Voor werknemers ingedeeld in het MSG-systeem geldt het aantal werkdagen vakantie zoals vermeld in Bijlage 22, punt IV.

Bij het vaststellen van de vakantierechten wordt uitgegaan van werkdagen van 8 werkuren. Opname van de verkregen vakantierechten in diensten met een werktijd van minder of meer dan 8 werkuren geschiedt in uren.

De werknemer in deeltijd heeft vakantierechten naar evenredigheid van zijn deeltijdpercentage. De vakantierechten van de werknemer in deeltijd worden uitgedrukt in werkuren, waarbij gedeelten van uren naar boven worden afgerond op hele uren.

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

Aan werknemers die ten behoeve van hulpverlening in het bedrijf een EHBO-bevoegdheid hebben behaald en deze geldig houden, wordt per kalenderjaar 1 werkdag extra vakantie toegekend met ingang van het kalenderjaar waarin deze bevoegdheid wordt behaald.

(2) Vakantierechten bij indiensttreding en einde dienstverband

De werknemer, die in dienst van de KLM treedt of de dienst verlaat, heeft in dat kalenderjaar recht op 1/12 deel van de hem overeenkomstig punt 1 toekomende vakantie voor elke volle kalendermaand dat de arbeidsovereenkomst in het betreffende kalenderjaar heeft bestaan. Dit aantal vakantiedagen wordt naar boven afgerond op hele dagen. Voor werknemers in deeltijd vindt afronding naar boven plaats op hele uren. Daarbij worden eerst de vakantierechten (naar rato) berekend alvorens het totaal wordt afgerond.

Deze vakantie zal worden gegeven op een door de KLM na overleg met de werknemer te bepalen tijdstip en wijze; het daaromtrent elders in deze regeling gestelde is daarbij niet van toepassing.

Indien de arbeidsovereenkomst korter dan 1 maand heeft geduurd, heeft de werknemer recht op vakantie naar rato van het verstreken deel van die maand.

Indien de werknemer bij indiensttreding beschikt over een verklaring van zijn vorige werkgever dat hij nog aanspraak heeft op een aantal werkdagen vakantie uit dit vorige dienstverband, heeft hij recht op vakantie zonder behoud van salaris gedurende dit aantal werkdagen voor zover dat het wettelijk minimum niet overschrijdt.

(3) Vakantierechten bij niet verrichten van werkzaamheden

Bij het niet verrichten van werkzaamheden geldt in afwijking van punt 1 het volgende.

- a. In geval van het gedurende langer dan 6 maanden (berekend volgens de normen van het BW en de WAO) niet verrichten van werkzaamheden wegens volledige arbeids-

ongeschiktheid van de werknemer, worden slechts vakantierechten opgebouwd en berekend over de laatste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid.

- b. In geval van het niet verrichten van werkzaamheden wegens andere redenen dan volledige arbeidsongeschiktheid, zwangerschaps- en bevallingsverlof in de zin van de ZW, vakantie of verplichte opkomst in militaire dienst voor herhalingsoefeningen worden geen vakantierechten opgebouwd over de periode boven 1 maand gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet verricht.
- c. In geval van het verrichten van werkzaamheden gedurende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (volgens de normen van het BW en de WAO) van de werknemer, worden vakantierechten opgebouwd en berekend naar rato van de tijd die de werknemer voor werkzaamheden beschikbaar is.
- d. Over een periode van ongeoorloofde afwezigheid worden geen vakantierechten opgebouwd.

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt ervan uitgegaan dat de werknemer voor elke maand recht heeft op 1/12 deel van de hem ingevolge punt 1 toekomende vakantie.

Het aldus berekende aantal vakantiedagen wordt naar boven afgerond op hele dagen. Voor werknemers in deeltijd vindt afronding naar boven plaats op hele uren.

Indien de werknemer arbeidsongeschikt is voor de uitoefening van zijn functie, doch op grond van art. 7:629 lid 3c BW naar het oordeel van een KLM-arts geschikt is voor passende arbeid, worden vakantierechten opgebouwd en berekend naar rato van de tijd dat hij voor deze passende werkzaamheden geschikt is verklaard.

Indien de werknemer korter dan 6 maanden gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, worden vakantierechten opgebouwd en berekend als ware hij arbeidsgeschikt.

(4) Vakantieschema

De KLM kan na overleg met de betreffende groepscommissie(s) duur en tijdstip van de vakantie van werknemers bepalen.

De KLM kan met instemming van de Ondernemingsraad bepalen dat één of meer dagen voor groepen van werknemers als verplichte vakantiedagen worden aangewezen.

(5) Aaneengesloten vakantie

Voor zover zijn aanspraak toereikend is, is de werknemer gehouden zijn vakantie zodanig op te nemen en zal de KLM deze zodanig toekennen, dat ten minste 1 x per kalenderjaar de werknemer 14 aaneengesloten kalenderdagen vrij van dienst is.

Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan ten gunste van de werknemer van het bovenstaande worden afgeweken.

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

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

De KLM zal bedoelde periode vrij van dienst desverlangd eenmaal per 3 jaar verlengen tot 21 kalenderdagen.

(7) Arbeitsongeschiktheid

Indien de werknemer aantoont, dat hij wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is hem

verleende vakantiedagen op te nemen, zal de KLM hem deze dagen op een ander tijdstip toekennen, e.e.a. met inachtneming van de Controlevoorschriften bij ziekte.

In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt het aantal opgenomen vakantiedagen berekend naar rato van de tijd die de werknemer voor werkzaamheden beschikbaar is. Het opnemen van vakantiedagen is slechts mogelijk met toestemming van de KLM.

Indien de werknemer korter dan 6 maanden gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, worden vakantierechten opgebouwd en berekend als ware hij arbeidsongeschikt

(8) Verjaring

Alle aanspraken op niet opgenomen vakantiedagen vervallen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraken zijn ontstaan.

(9) Niet opgenomen vakantiedagen

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

(10) Einde dienstverband

De werknemer is gehouden de vakantiedagen waarop hij nog recht heeft, op te nemen vóór beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Indien de dienstuitvoering dit niet toelaat, wordt voor elke niet opgenomen vakantiedag 1 dag salaris betaald.

In geval van overlijden van de werknemer worden eventuele niet opgenomen vakantiedagen op dezelfde wijze uitbetaald.

Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, kan voor elke te veel opgenomen vakantiedag 1 dag salaris op het KLM-inkomen in mindering worden gebracht.

(11) Vrije dagen

Op nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 2e pinksterdag, beide kerstdagen, koninginnedag en de lustrumdag van de bevrijding (1x per 5 jaar) wordt vrijaf gegeven, voor zover de dienst het toelaat. Deze dagen zijn geen vakantiedagen.

Aan een werknemer in deeltijd die uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst op één of meer vaste dagen in de week niet beschikbaar is voor het verrichten van arbeid bij de KLM en derhalve op de betreffende dag niet zou werken, wordt geen vervangende vrije dag gegeven.

I VOORZIENBARE GEBEURTENISSEN**(1) Buitengewoon verlof**

Aan de werknemer zal op zijn verzoek voor de volgende voorzienbare gebeurtenissen buitengewoon verlof met behoud van salaris worden verleend, indien hij op de betrokken dagen niet reeds vrij van dienst is.

- a. Huwelijk of partnerregistratie van de werknemer : 2 dagen (op in overleg met de werknemer vast te stellen data), ook als hij op de huwelijksdag of registratiedag reeds vrij van dienst is.
- b. Ondertrouw van de werknemer : ½ of 1 dag, ter beoordeling van de KLM.
- c. Huwelijk van kinderen, klein- en pleegkinderen, ouders, stief- en pleegouders, broers, zusters (ook van partner) : dag van het huwelijk.
- d. Naar het oordeel van de KLM voor de KLM van belang zijnde examen : voor examen benodigde tijd.
- e. Verhuizing : 2 dagen per jaar.
- f. 25- of 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer; 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksjubileum van ouders, stief-, pleeg- en grootouders (ook van partner) : de dag van het jubileum.
- g. 25- of 40-jarig dienstjubileum bij de KLM : de dag waarop het jubileum wordt gevierd.
- h. Bijwonen of verrichten van activiteiten in het kader van een werknemersorganisatie volgens art. 3.3 : de aangevraagde tijd.

(2) Deeltijd

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

Er worden geen extra rechten verleend ten opzichte van werknemers die in een voltijd functie werkzaam zijn.

(3) Indiening verzoek

Een verzoek om buitengewoon verlof voor voorzienbare gebeurtenissen dient tijdig te worden ingediend, opdat bij de dienstindeling daarmee rekening kan worden gehouden.

(4) Arbeidsongeschiktheid

Indien de werknemer arbeidsongeschikt is op een dag, waarop recht op buitengewoon verlof zou bestaan, wordt geen vervangende dag toegekend.

II WET ARBEID EN ZORG**(1) Wettelijk verlof**

- a. Aan de werknemer wordt adoptie- en pleegzorgverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, kraamverlof, calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof verleend onder de voorwaarden zoals bepaald in de Wet Arbeid en Zorg.
- b. In afwijking van de Wet Arbeid en Zorg zal m.i.v. 1-1-2003
 - adoptie- en pleegzorgverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, kraamverlof en calamiteitenverlof worden verleend met behoud van salaris,
 - kortdurend zorgverlof worden verleend met behoud van 70% van het salaris;

mits de werknemer zijn eventuele aanspraak op een uitkering ter zake krachtens sociale zekerheid/voorzieningen aan de KLM cedeert.
- c. Voor werknemers in deeltijd zal de KLM kort verzuimverlof met behoud van salaris slechts toestaan voor de noodzakelijk te verzuimen tijd, indien en voor zover de gebeurtenis niet naar vrije tijd kan worden verschoven en ook verschuiving van werktijd niet mogelijk is.
- d. In geval van calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof kan de KLM achteraf van de werknemer verlangen dat hij de reden waarom hij niet heeft kunnen werken aannemelijk maakt.

(2) Aanvullende bepalingen

- a. In aanvulling op de Wet Arbeid en Zorg zal aan de werknemer op zijn verzoek voor de volgende onvoorziene gebeurtenissen buitengewoon verlof met behoud van salaris worden verleend, indien hij op de betrokken dagen niet reeds vrij van dienst is en voor zover punt II.(1) hierin niet reeds voorziet.
 1. Overlijden van partner, kinderen, : ten hoogste van de overlijdensdag
pleegkinderen t/m de dag van de begrafenis.
 2. Overlijden van ouders, stief-, : sterfdag of dag daarna plus dag
pleeg- en grootouders, broers, van de begrafenis.
zusters (ook van partner), schoon-
zoons, schoondochters, kleinkin-
deren
 3. Indien naar het oordeel van de : tijd afhankelijk van de situatie.
KLM noodzakelijk in verband met
ernstige ziekte van partner, kinde-
ren, pleegkinderen
- b. Wanneer een gebeurtenis genoemd in de punten II.(2).a.1 of 2 (voor zover betreft ouders, stief- of pleegouders, broers of zusters van de werknemer) of II.(2).a.3 plaatsvindt op een tijdstip, waarop de werknemer zich in opdracht van de KLM buiten zijn standplaats bevindt, zal de KLM, naar vermogen, de werk-

nemer in de gelegenheid stellen zo spoedig mogelijk naar zijn standplaats terug te keren.

- c. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is op een dag, waarop recht op buitengewoon verlof zou bestaan, wordt geen vervangende dag toegekend.

III SPECIALE GEVALLEN

Indien zich in de onder I en II bedoelde gevallen uitzonderlijke omstandigheden voordoen, kan de KLM de werknemer buitengewoon verlof verlenen, al dan niet met behoud van salaris.

BIJLAGE 5A**EXTRA VRIJE TIJD VOOR OUDERE
WERKNEMERS**

(art. 9.2)

- (1) Aan werknemers boven een bepaalde leeftijd wordt op hun verzoek extra vrije tijd met behoud van salaris verleend met inachtneming van de hierna volgende bepalingen.
- (2) a. De werknemer die in enig kalenderjaar de hierna volgende leeftijd bereikt, heeft in dat kalenderjaar aanspraak op de bijbehorende extra vrije tijd:

50 jaar	:	0 dagen
51 jaar	:	1 dag
52 jaar	:	2 dagen
53 jaar	:	3 dagen
54 jaar	:	4 dagen
55 jaar	:	5 dagen
56 jaar	:	6 dagen
57 jaar	:	7 dagen
58 jaar	:	8 dagen
59 jaar	:	9 dagen
60 jaar en ouder	:	10 dagen

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

- b. De toe te kennen extra vrije tijd wordt in het betreffende kalenderjaar naar evenredigheid (naar boven afgerond op hele uren) verminderd in geval van einde dienstverband en indien om medische of andere redenen langer dan 1 kalendermaand niet of minder dan de normale overeengekomen arbeidsduur wordt gewerkt.
- (3) De wijze van opnemen van de extra vrije tijd dient te worden gekozen in overleg tussen de werknemer en het Hoofd van de Afdeling, waarbij zo veel mogelijk met de individuele verlangens van de werknemer rekening zal worden gehouden.
- (4) In een kalenderjaar niet opgenomen extra vrije tijd vervalt in beginsel bij de ingang van het volgende kalenderjaar.
- (5) Bovenstaande extra vrije tijd kan niet voor uitbetaling in aanmerking komen.
- (6) Deze regeling zal in overleg worden aangepast, indien en voor zover wettelijke voorzieningen worden getroffen, welke ten doel hebben de oudere werknemers faciliteiten te verlenen (kortere werktijden, extra vrije uren of extra vakantie, vervroegde pensionering, e.d.).

BIJLAGE 5B**UITVOERINGSBEPALINGEN M.B.T. EXTRA
VRIJE DAGEN INGEVOLGE ART. 9.7**

- (1) a. De extra vrije dagen zullen bij voorkeur gespreid over het kalenderjaar worden toegekend, zo mogelijk - voor zover voorzienbaar - op dagen met een geringere bedrijfsdrukke doch in ieder geval niet op piekdagen dan wel in piekperioden.

Extra vrije dagen worden in beginsel niet gedurende het weekend toegekend.

- b. De toekenning geschiedt in beginsel via het basisrooster, maar in ieder geval via het persoonlijk rooster.
In geval van een rooster met uitsluitend dagdiensten en zonder weekenddiensten zullen de extra vrije dagen over een periode van ten minste 2 maanden worden ingeroosterd.
- c. De vaststelling van de extra vrije dagen in het basisrooster geschiedt door de KLM na overleg met de betreffende groepscommissie, die e.e.a. toetst op het in punt 1a gestelde alsmede op sociale aspecten. De KLM zal de inbreng van de groepscommissie in redelijkheid in haar overwegingen betrekken binnen het kader van een verantwoorde bedrijfsvoering.
- (2) a. Ten minste 5 dagen tevoren kan de KLM een toegekende extra vrije dag vervallen verklaren wegens de te verwachten bedrijfsdrukke.
Een vervallen extra vrije dag wordt op een later tijdstip door de KLM toegekend.
Een vervallen extra vrije dag die niet binnen het betreffende kalenderjaar door de KLM toegekend is, wordt op de laatste dag van het betreffende kalenderjaar toegevoegd aan het verlofsaldo Extra Rust.
- b. Met uitdrukkelijke instemming van betrokkene kan de KLM op een termijn van 5 dagen of korter een volgens het rooster toegekende extra vrije dag vervallen verklaren. Alsdan wordt in overleg met betrokkene een andere extra vrije dag toegekend.
- c. Een extra vrije dag, die samenvalt met een vakantiedag, stationering, een dienstreis, een bedrijfsopleiding, een dag uit hoofde van Bijlage 5A, schorsing als bedoeld in art. 12.1.2b of arbeidsongeschiktheid, vervalt automatisch en wordt op een later tijdstip door de KLM toegekend. Dit geldt niet bij samenloop met een dag buitengewoon verlof (Bijlage 5).
- d. Onderling ruilen van extra vrije dagen is toegestaan, voor zover de dienstuitvoering dit toelaat.

Bij het vervallen verklaren van een extra vrije dag dient rekening te worden gehouden met de werk- en rusttijden in Bijlage 3D en de Arbeidstijdenwet.

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

(1) Beleid

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

(2) Algemene principes

- a. Voor het voorzien in vacatures wordt de voorkeur gegeven aan werknemers uit het bedrijf; tot aanstelling van personen van buiten het bedrijf wordt pas overgegaan indien, naar het oordeel van de KLM, vaststaat dat in het bedrijf geen kandidaten beschikbaar zijn die binnen een aanvaardbare termijn kunnen voldoen aan de te stellen eisen.
- b. De personeelsbezetting is een aangelegenheid van de onderneming als geheel en niet alleen een zaak van een bepaald bedrijfsonderdeel.
Bij de voorziening in vacatures zullen evenwel in aanmerking komende personeelsleden, behorende tot de beroepsgroep waarin de vacature zich voordoet, in de eerste plaats in overweging worden genomen.
- c. Bij de vervulling van vacatures zal zo veel mogelijk voorrang worden gegeven aan werknemers, zoals bedoeld in de artt. 4.3 en 5.5. Daarbij zullen evenwel de kwalitatieve eisen die aan de bezetting van de te vervullen functies moeten worden gesteld - dit ter beoordeling van de KLM -, alsmede gerechtvaardigde verwachtingen van andere personeelsleden in aanmerking worden genomen.
- d. Bij de selectie van kandidaten voor een te vervullen functie is de geschiktheid voor de functie het belangrijkste criterium.
Onder geschiktheid is te verstaan het voldoen aan de eisen die de functie stelt en in de toekomst zal stellen.
- e. Bij overgang van een lid van het vliegend personeel met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd naar een grondfunctie zal de KLM erop toezien, dat bij gelijke bekwaamheden het toekomstperspectief van reeds aanwezige grondfunctionarissen niet wordt verstoord.

(3) Vervulling van vacatures

- a. Ten behoeve van een passende bezetting van alle functies in het bedrijf en een loopbaanplanning, welke rekening houdt met aanleg, capaciteiten en ambities van de werknemers, wordt in beginsel uitgegaan van de volgende systematische aanpak:
 1. een vaststelling en vastlegging van de in het bedrijf voorkomende of te verwachten functies (kwantitatief en kwalitatief) met de daaraan door de KLM verbonden functie-eisen;
 2. een regelmatige inventarisatie van de in het bedrijf aanwezige werknemers. Deze inventarisatie, waarbij de personeelsbeoordeling een belangrijk hulpmiddel vormt, omvat per werknemer gegevens omtrent:
 - opleiding en ervaring,
 - taakvervulling,
 - vakkennis, bekwaamheid en eigenschappen,
 - verwachte ontwikkelingen en

- ambities van de werknemer.
- b. Op basis van het onder a gestelde zal de KLM zo veel mogelijk planmatig voorzien in (toekomstige) vacatures via doorstroomschema's, bezettingsplannen e.d., waarbij de KLM tevens de eventueel benodigde opleidings- en/of ontwikkelingsactiviteiten zal bezien.
Om hieraan daadwerkelijk inhoud te kunnen geven en daarmee tevens een loopbaanplanning te kunnen realiseren, kan zowel van de KLM als van de werknemer een bijdrage worden verwacht, rekening houdend met de aanleg, capaciteiten en ambities van de werknemer.
Dit betekent onder andere dat enerzijds de KLM ernaar zal streven doelgerichte faciliteiten te verlenen t.a.v. de benodigde opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten en dat anderzijds ook de werknemer een bijdrage zal leveren aan zijn persoonlijke opleiding en ontwikkeling; hierbij kan onder meer gebruik worden gemaakt van de in Bijlage 19 omschreven studieregeling, alsmede van door de KLM te ontwikkelen opleidingen.
Teneinde de werknemer in de gelegenheid te stellen zich te oriënteren over zijn mogelijkheden binnen het bedrijf, rekening houdend met zijn aanleg, capaciteiten en ambities, zal de KLM hem daarover de nodige informatie verstrekken.
- c. Vacatures, waarin niet direct kan worden voorzien door herplaatsing van werknemers, zoals bedoeld in de artt. 4.3 en 5.5, of via een planmatige aanpak, zoals bedoeld onder b, worden bekendgemaakt in het personeelsorgaan teneinde de werknemers in de gelegenheid te stellen daarop te solliciteren.
Werknemers die een functie vervullen die in een lagere functiegroep is ingedeeld dan hun persoonlijk functiegroepniveau, kunnen langs deze weg te kennen geven prijs te stellen op een passende functie op hun persoonlijk functiegroepniveau. De KLM zal daarbij rekening houden met de bijzondere belangen van betrokkene.
- d. De KLM selecteert de kandidaten voor een vacature met inachtneming van de in deze Bijlage vermelde uitgangspunten.

(4) Uitbreiding deeltijdpercentage

De KLM kan geen zekerheid geven over de mogelijkheden om een hoger deeltijdpercentage of overgang naar voltijd overeen te komen.

Uitbreiding van het deeltijdpercentage (daaronder begrepen (weder)tewerkstelling voor de normale arbeidsduur) in een individueel geval met minder dan 50%, mits passend binnen het afdelingsbudget, is mogelijk zonder het doorlopen van de procedure ter vervulling van vacatures als bedoeld in punt 3. Uitbreiding met 50% of meer wordt beschouwd als een vacature, waarvoor de procedure ter vervulling van vacatures aangegeven in punt 3 moet worden doorlopen. Werknemers in deeltijd hebben bij vacatures voor functies met een langere arbeidsduur voorrang boven personen van buiten het bedrijf.

Met inachtneming van art. 10.8, art. 12.1.(2)c, het BW, de ZW en de WAO gelden bij arbeidsongeschiktheid onderstaande voorzieningen. Al hetgeen in dit kader door de KLM wordt toegezegd zal het karakter dragen van een suppletie op uitkeringen, waarop de werknemer ingevolge enige Nederlandse of buitenlandse wet aanspraak kan maken.

(1) Arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken of korter

- a. Met ingang van de eerste dag der arbeidsongeschiktheid doch niet langer dan 52 weken (berekend volgens de normen van het BW) ontvangt de werknemer een zieken-geld, dat inclusief eventuele uitkeringen ingevolge enige Nederlandse of buitenlandse wet waarop hij aanspraak kan maken, en inclusief eventuele inkomsten uit werkzaamheden, voor zover de werknemer deze niet reeds ten tijde van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid naast zijn KLM-inkomen genoot, zodanig wordt vastgesteld dat zijn salaris voor 100% wordt doorbetaald.
Bovengenoemde periode wordt verlengd met de duur van een door het UWV uit hoofde van de WAO aan de KLM opgelegde loonsanctie (*geldig m.i.v. 26-11-2002*).
Gedurende de gehele periode blijft art. 10.10 van kracht.
- b. Onder salaris in de zin van dit punt wordt verstaan het salaris resp. het bedrag van het schaduwsalaris (in geval van terugplaatsing naar Nederland ingevolge Bijlage 24, punt 2.5) dat voor de werknemer zou hebben gegolden, indien hij zijn laatstvervulde functie had kunnen verrichten, inclusief eventuele toeslagen ingevolge Bijlage 3D, punt V.2b.
- c. Op het ziekgeld worden in mindering gebracht
 - de door de werknemer verschuldigde pensioenpremiebijdrage;
 - de fiscale heffingen en de premies volksverzekeringen; voor de niet verplicht verzekerde werknemer zijn dit de bedragen die de werknemer bij arbeidsongeschiktheid verschuldigd zou zijn geweest.

(2) Arbeidsongeschiktheid langer dan 52 weken

- a. Indien de werknemer na afloop van de in punt 1a bedoelde periode nog voor 80% of meer arbeidsongeschikt is, ontvangt hij nog gedurende 1 jaar een uitkering, die inclusief eventuele uitkeringen waarop hij aanspraak kan maken ingevolge enige Nederlandse of buitenlandse wet en/of ingevolge het lidmaatschap van het Pensioenfonds, 90% van het laatst vastgestelde salaris bedraagt, voor zover dit de uitkeringsloongrens van de WAO niet te boven gaat, vermeerderd met 80% van het bedrag waarmee het laatst vastgestelde salaris deze loongrens overschrijdt.
- b. Het laatst vastgestelde salaris in de zin van dit punt bestaat uit het vaste salaris, dat de werknemer laatstelijk genoot inclusief eventuele toeslagen ingevolge Bijlage 3D punt V.2c, vermeerderd met de salarisverhogingen, die de KLM aan het betreffende grondpersoneel in Nederland toekent, indien en voor zover tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen, dat deze een algemeen karakter dragen.
- c. De uitkering wordt verminderd met
 - de 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 KLM-inkomen genoot.
- d. Bij een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% wordt, naast het (nieuwe) salaris en een eventuele demotietoeslag of garantietoeslag, overbruggingstoelage betaald op grond van Bijlage 3D, punt V.2c, waarbij het garantiepercentage minstens 50% bedraagt. Bijlage 3D, punt V.2c.3 is hierop van overeenkomstige toepassing. De overbruggingstoelage wordt geacht te zijn ingegaan in de maand, waarin de overgang naar een ander dienstrooster plaatshad.
- Bij de verrekening van genoemde toeslagen met salarisverhogingen (zoals vermeld in de Bijlagen 2, 3D en 22) wordt een demotietoeslag of garantietoeslag als eerste verrekend.
- e. In het kader van de artt. 10.3 en 10.12 wordt de periode, bedoeld in punt 2a, aangemerkt als actieve dienst.

(3) **Cessie van vorderingen**

De uitkeringen ingevolge de punten 1a en 2a worden verminderd met het bedrag waarop de werknemer jegens derden aanspraak kan maken ter zake van de arbeidsongeschiktheid, voor zover deze aanspraken niet voortvloeien uit door de werknemer geheel voor eigen rekening gesloten verzekeringen.

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

(4) **Beëindiging arbeidsovereenkomst**

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

(5) **Weigering uitkeringen**

De KLM behoudt zich het recht voor de uitkeringen als bedoeld in de punten 1a en 2a 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.

(6) **Informatieplicht werknemer**

De werknemer die aanspraak maakt op de uitkeringen als bedoeld in de punten 1a en 2a, is gehouden de KLM de inlichtingen of gegevens te verstrekken en de bescheiden over te leggen welke de KLM nodig oordeelt, en in het algemeen uit eigen beweging alle feiten en omstandigheden mee te delen waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op de aan hem te verstrekken betaling.

BIJLAGE 8**TARIEVEN VAN ZIEKTEKOSTEN (BIJ
VERBLIJF BUITEN NEDERLAND)**

(art. 10.7)

A. VOOR GENEESKUNDIGE HULP I.G.V. OPNAME IN EEN INRICHTING VOOR ZIEKENVERPLEGING:	Niet verplicht verzekerden	Verplicht verzekerden
(1) <u>Liggeld in een ziekenhuis</u> per dag:	klasse 2b*	vergoeding ziekenfonds
(2) <u>Operatiekosten</u> , waaronder te verstaan het honorarium van de chirurg, de assistent, gebruik operatiekamer, narcose en de bij de operatie benodigde verbandmiddelen op basis van:	klasse 2b*	vergoeding ziekenfonds
(3) <u>Bijkomende kosten</u> tijdens verpleging in een ziekenhuis, berekend boven de kosten van het liggeld en een eventuele operatie, zoals de kosten wegens consulten van een arts, specialist en die wegens medicijnen, röntgenfoto's, laboratoriumarbeid, penicilline, streptomycine, enz.:	klasse 2b*	vergoeding ziekenfonds
(4) <u>Ziekenvervoer</u> naar of van een ziekenhuis:	*	vergoeding ziekenfonds

* *Het tarief dat via een door de KLM geregelde collectieve ziektekostenverzekering wordt vergoed.*

B. VOOR GENEESKUNDIGE HULP, WAARBIJ GEEN OPNAME IN EEN INRICHTING VOOR ZIEKENVERPLEGING PLAATSVINDT:	MSG-systeem voor zover niet verplicht verzekerd	Verplicht verzekerden	Overigen
	<u>1-10-2003</u>		<u>1-10-2003</u>
(1) Doktersconsulten, per consult:	€ 19,19	vergoeding ziekenfonds	€ 17,96
Doktersvisites, Per visite:	€ 28,83	vergoeding ziekenfonds	€ 27,00
Nacht, spoed en weekendconsulten/-visites, per consult:	€ 38,36	vergoeding ziekenfonds	€ 35,92
per visite:	€ 57,67	vergoeding ziekenfonds	€ 53,99
(2) <u>Medicijnen</u> , op recept	50% van de kostende prijs	vergoeding ziekenfonds	50% van de kostende prijs
(3) Specialistenconsulten, eerste consult per ziektegeval:	€ 52,29	vergoeding ziekenfonds	€ 48,75
alle volgende consulten, per consult:	€ 48,75	vergoeding ziekenfonds	€ 45,33
(4) <u>Bijzondere verrichtingen</u> , zoals röntgenfoto's, massages, bestralingen, kleine operatieve ingrepen, toedienen van injecties, penicilline, streptomycine, enz.:	50% van de kostende prijs	vergoeding ziekenfonds	50% van de kostende prijs

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

(1) Vervoersvergoeding

- a. Werknemers die als regel 5 x per week naar en van het werk reizen, ontvangen een vervoersvergoeding die tegelijk met het salaris wordt uitbetaald. Deze vervoersvergoeding is gebaseerd op het aantal buszones tussen het woonadres (postcode) en de standplaats van de werknemer, gerekend via de kortst mogelijke route. De zone-indeling wordt m.i.v. 1-1-2003 eenmaal per jaar geactualiseerd. De vervoersvergoeding bedraagt

		<u>per 1-2-2003</u>	<u>per 1-10-2003</u>
voor 1 zone	€ 19,79	€ 20,38	€ 20,89
voor 2 en 3 zones	€ 39,23	€ 40,41	€ 41,42
voor 4 en 5 zones	€ 58,55	€ 60,31	€ 61,82
voor 6 en 7 zones	€ 78,22	€ 80,57	€ 82,58
voor 8 en 9 zones	€ 97,43	€ 100,35	€ 102,86
voor 10 en meer zones	€ 116,87	€ 120,38	€ 123,39

- b. Werknemers in deeltijd ontvangen een vervoersvergoeding die afhankelijk is van het gemiddeld aantal opkomsten per twee weken. Deze vergoeding bedraagt een percentage van het voor de werknemer op diens woonadres en standplaats gebaseerde bedrag volgens punt a. De percentages zijn:
- bij 8 en meer opkomsten per 2 weken 100%
 - bij 6 en 7 opkomsten per 2 weken 75%
 - bij 4 en 5 opkomsten per 2 weken 50%
 - bij minder dan 4 opkomsten per 2 weken 25%
- c. Bij een standplaatswijziging overeenkomstig art. 7.1.2 binnen de regio Schiphol (dit is het gebied omsloten door de plaatsen Hoofddorp - Aalsmeer - Uithoorn - Amsterdam ten zuiden van het IJ - Zwanenburg - Badhoevedorp) en binnen de regio Den Haag/Rijswijk wordt de bijbehorende vervoersvergoeding toegekend. Bij overige standplaatswijzigingen overeenkomstig art. 7.1.2 worden gedurende de eerste 2 jaar de meerdere kosten van openbaar vervoer - onder aftrek van het verschil tussen de vervoersvergoeding van de nieuwe en de oude standplaats - vergoed, en wel voor 100% gedurende de eerste 12 maanden en voor 50% gedurende de volgende 12 maanden.
- d. De vervoersvergoeding vervalt bij stationering, bij ziekte van langer dan 1 kalendermaand, en bij voltijd ouderschapsverlof. Bij ouderschapsverlof in een ander tewerkstellingspercentage wordt de vervoersvergoeding aangepast conform tabel (1).b.
- e. Na toekenning van een vergoeding ingevolge Bijlage 10 kan de werknemer, die op eigen initiatief weer naar een verder af gelegen woning verhuist, niet in aanmerking komen voor een hogere vervoersvergoeding.

(2) Parkeerkaart Schiphol

- a. Werknemers, werkzaam op Schiphol-Oost (voormalig verkeersareaal), die voor het vervoer tussen hun woonplaats en Schiphol-Oost geen gebruik maken van openbaar

vervoer, kunnen voor hun auto of motorrijwiel desverlangd gratis een parkeerkaart ontvangen voor een personeelsparkeerterrein op Schiphol-Oost. De houders van een parkeerkaart zijn gebonden aan enkele regels, die door Amsterdam Airport Schiphol N.V. bij de verstrekking worden uitgereikt.

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

1. Desverlangd zal de werknemer via de KLM een parkeerkaart van Amsterdam Airport Schiphol N.V. (AAS) ontvangen voor een van de parkeerterreinen op Schiphol-Centrum. De KLM bepaalt voor welk parkeerterrein deze parkeerkaart wordt verstrekt, waarbij de KLM streeft naar een optimale en evenwichtige benutting van de beschikbare parkeerruimte.
2. De houders van een parkeerkaart zijn gebonden aan enkele regels die door AAS bij de verstrekking worden uitgereikt.
3. Werknemers die geen gebruik maken van de mogelijkheid om een parkeerkaart te verkrijgen, ontvangen een extra vervoersvergoeding van € 18,66 (€ 19,22 m.i.v. 1-2-2003 en € 19,70 m.i.v. 1-10-2003) per maand.
4. De kosten van een parkeerkaart worden telkenjare per 1 juli voor de daaropvolgende 12-maandsperiode door de KLM berekend door de vanwege AAS in rekening te brengen kosten voor personeelsparkeerders te delen door het aantal per die datum verstrekte parkeerkaarten.
Voor de periode van 1 juli 2001 tot 1 juli 2004 bedragen de kosten van een parkeerkaart € 20,08 per maand. Voor werknemers die een parkeerkaart hebben ontvangen, wordt hun vervoersvergoeding verminderd met de kosten van een parkeerkaart, voor zover deze het bedrag genoemd in punt 3 te boven gaan.

- (1) Werknemers met een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd, die bij wijziging van de standplaats overeenkomstig art. 7.1.2 in het belang van de KLM verhuizen naar een woning die ten minste 25 km dichterbij de nieuwe standplaats ligt, komen in aanmerking voor de volgende vergoedingen:
- a. indien de werknemer een (deel van een) woning met grotendeels eigen stoffering ingericht, een herinrichtingsvergoeding van
 1. 80% van het maandsalaris met een minimum van € 1.321,46 (€ 1.361,09 m.i.v. 1-2-2003 en € 1.395,12 m.i.v. 1-10-2003) indien het 1 kamer betreft,
 2. 120% van het maandsalaris met een minimum € 1.992,59 (€ 2.052,37 m.i.v. 1-2-2003 en € 2.103,68 m.i.v. 1-10-2003) indien het 2 of meer kamers betreft
 3. (uitsluitend voor werknemers, die reeds beschikken over een (deel van een) woning ingericht met eigen stoffering en bestaande uit ten minste 2 kamers) 120% van het maandsalaris met een minimum van € 2.654,48 (€ 2.734,11 m.i.v. 1-2-2003 en € 2.802,46 m.i.v. 1-10-2003) indien het 3 of meer kamers betreft;
 - b. een onkostenvergoeding van 25% van het maandsalaris voor de werknemer, die niet in aanmerking komt voor de onder a vermelde vergoeding;
 - c. een éénmalige vergoeding van de reiskosten van de werknemer, diens partner en de kinderen naar de nieuwe woonplaats per openbaar of eigen vervoermiddel;
 - d. vergoeding van de kosten van overbrenging van zijn inboedel op door de KLM aangewezen wijze; als zodanige kosten worden behalve transportkosten ook beschouwd de kosten van in- en uitpakken en de transportverzekering, tot ten hoogste een verzekerde waarde van € 2.284,20 (€ 2.352,73 m.i.v. 1-2-2003 en € 2.411,55 m.i.v. 1-10-2003) per vervoerde kubieke meter inboedel;
 - e. vergoeding van de kosten van (her)aansluiting van telefoon, mits de werknemer ten tijde van de verhuizing over een eigen telefoonaansluiting beschikte;
 - f. vergoeding van de huur van de oude woning, indien deze gedurende een niet te vermijden periode met de huur van de nieuwe woning samenvalt.
- (2) De werknemer, die in aanmerking komt voor een herinrichtingsvergoeding volgens punt 1.a.3, wordt, indien de huur van de nieuwe woning hoger is dan die van de oude woning, een huursubsidie toegekend. Deze subsidie bedraagt de eerste 12 maanden bruto 135% van het huurverschil op de dag van verhuizing en wordt daarna iedere 6 maanden met 1/5 deel van de oorspronkelijke subsidie verlaagd.
Bij aankoop in plaats van huur van de nieuwe woning worden de overdrachtsbelasting en notariskosten, die rechtstreeks betrekking hebben op de transportakte, verhoogd met 60%, vergoed tot een maximum van bruto € 3.630,24.
- (3) Bovengenoemde vergoedingen worden voor iedere standplaatswijziging slechts eenmaal verleend.
Geen vergoeding vindt plaats bij wijziging van één van de standplaatsen Amsterdam, Amstelveen, Hoofddorp of Schiphol in een andere van die standplaatsen; hetzelfde geldt voor de standplaatsen 's-Gravenhage en Rijswijk.

- (4) De KLM kan de verleende vergoedingen terugvorderen
- a. voor 100%, indien het dienstverband op verzoek van de werknemer of wegens een dringende reden (zoals bedoeld in art. 7:677 juncto 7:678 BW) wordt verbroken binnen één jaar na toekenning;
 - b. voor 50%, indien het dienstverband op de onder a genoemde gronden wordt verbroken in het tweede jaar na toekenning.

(1) Algemeen

Uniformkleding en accessoires worden de werknemer ter beschikking gesteld volgens de in de punten 2 en 3 genoemde normen en voorwaarden; de overige bij het uniform te dragen kledingstukken zijn voor rekening van de werknemer.

Ter beschikking gestelde uniformkleding en accessoires blijven het eigendom van de KLM.

(2) Verstrekking

De standaardverstrekking van uniformkleding en accessoires bestaat uit:

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

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

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

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

Aan de werknemer worden extra blouses/overhemden en accessoires tegen betaling ter be-

schikking gesteld, indien hij het op prijs stelt op wat ruimere schaal over deze artikelen te beschikken.

Herverstrekking vindt plaats op verzoek van de werknemer, zodra na de aangegeven periode vervanging noodzakelijk blijkt. Eerdere verstrekking van uniformkleding en accessoires kan plaatsvinden met machtiging van het Hoofd van de Afdeling.

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

Voor nader te bepalen groepen van werknemers kan van de standaardverstrekking worden afgeweken.

(3) Uniformbijdrage

De werknemer aan wie uniformkleding en accessoires ter beschikking zijn gesteld, is aan de KLM een uniformbijdrage verschuldigd van € 5,74 per maand (m.i.v. 1-2-2003 € 5,91 per maand en m.i.v. 1-10-2003 € 6,06 per maand); deze bijdrage wordt maandelijks op de hem toekomende betalingen ingehouden. Voor werknemers in deeltijd geldt een uniformbijdrage naar rato van het deeltijdpercentage.

De uniformbijdrage is niet verschuldigd bij inlevering van de uniformkleding en accessoires, bij arbeidsongeschiktheid van langer dan 1 kalendermaand en tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

(4) Onderhoud uniformkleding

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

(5) Functiewijziging en einde arbeidsovereenkomst

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

Met "Hoofd van de Afdeling" wordt bedoeld het Hoofd van een afdeling, rechtstreeks ressorterende onder het Hoofd van de Technische Dienst of Ground Services, en in de overige gevallen het Hoofd van een afdeling, rechtstreeks ressorterende onder het Hoofd van het Bedrijfsonderdeel.

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

BIJLAGE 12**VERGOEDINGSREGELING BIJ DIENSTREIZEN** (art. 7.2)
EN STATIONERINGEN BUITEN HET LAND
VAN DE STANDPLAATS**(1) a. Doorbetaling inkomen**

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

b. Onregelmatigheidstoeslag

Daarenboven wordt bij stationering aan de werknemers, die op de plaats van stationering volgens rooster in belangrijke mate arbeid moeten verrichten op van de normale dagdienst afwijkende tijden en hiervoor in de betaling ingevolge punt 1a geen vergoeding ontvangen, een onregelmatigheidstoeslag toegekend. Deze bedraagt voor elke kalenderdag van stationering 1.8 uur, te betalen tegen het in Bijlage 3A, punt II genoemde uurloon-max..

Indien de werknemer hiervoor in de betaling ingevolge punt 1a een vaste vergoeding ontvangt, doch deze lager is dan 54 uur per maand, zal de vergoeding per kalenderdag worden aangevuld tot 1.8 uur. Voor de berekening wordt een maand op 30 dagen gesteld.

(2) Dagvergoeding bij langere afwezigheid

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

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

Uitbetaling vindt plaats na afloop van het kalenderjaar.

(3) Extra vrije tijd

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

b. Indien een dienstreis of stationering langer dan 15 kalenderdagen heeft geduurd, zal voor iedere volgende week, die de werknemer buiten het land van zijn standplaats was, 1 werkdag vrijaf worden gegeven tot een maximum van 10 werkdagen, bij voorkeur aansluitend aan de terugkeer in Nederland.

Indien de werknemer bij de aanvang van deze vrije tijd ziek is en deze ziekte is ontstaan tijdens de stationering (vastgesteld door de KLM-arts ter plaatse), wordt de aanvang van de vrije tijd uitgesteld totdat de werknemer hersteld is verklaard.

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

extra vrijaf worden gegeven.

- d. Na een vliegtijd van meer dan 10 uur behoeft op de plaats van bestemming geen arbeid te worden verricht gedurende 10 uur aansluitend aan het einde van de vliegtijd. Deze rusttijd van 10 uur wordt vermeerderd met het aantal uren dat de lokale tijd op de plaats van bestemming later is dan de tijd op de standplaats (dit is het geval bij een dienstreis in oostelijke richting) c.q. met de helft van het aantal uren dat die lokale tijd vroeger is dan de tijd op de standplaats (bij een dienstreis in westelijke richting). Indien te verwachten is dat in deze rusttijd wel arbeid zal moeten worden verricht, zal geen arbeid behoeven te worden verricht in de 12 uur, die aan de vliegtijd vóór het vertrek van de standplaats voorafgaat. Indien als gevolg van een onvoorzien vertrek en de noodzaak tot het verrichten van arbeid direct na aankomst tijdens de vorenomschreven rusttijden toch is gewerkt, zal aansluitend aan de terugkeer op de standplaats 1 werkdag extra vrijaf worden gegeven.
- e. Indien tussen het tijdstip van aankomst op de plaats van bestemming en de aanvang van het werk aldaar niet ten minste 3/4 van de in punt 3d omschreven rusttijd na aankomst heeft gelegen, zal tussen de beëindiging van het werk en de terugreis ten minste 10 uur rust worden gegeven. Wanneer deze rust vóór de aanvang van de vliegtijd i.v.m. de dienstregeling redelijkerwijs niet kan worden genoten, zal aansluitend aan de terugkeer op de standplaats 1 werkdag extra vrijaf worden gegeven.
- f. Na de terugreis zal, als de vliegtijd terug meer dan 10 uur is, geen arbeid behoeven te worden verricht vanaf 1 uur na aankomst van het vliegtuig gedurende 10 uur daarna. Deze rusttijd wordt vermeerderd met het aantal uren, dat de tijd op de standplaats later is dan de lokale tijd op de plaats van vertrek (bij terugreis in oostelijke richting) c.q. met de helft van het aantal uren dat de tijd op de standplaats vroeger is dan die lokale tijd (bij terugreis in westelijke richting).
- g. Als vliegtijd worden ook aangemerkt 2 uur vóór vertrek en 1 uur na aankomst van het vliegtuig inclusief de tussenstops.

(4) **Opnemen vakantiedagen**

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

(5) **Arbeid op vrije dagen** (niet van toepassing op werknemers ingedeeld in de functiegroepen MSG 5 en hoger)

- a. Voor zover tijdens een dienstreis of stationering moet worden gewerkt op een dag, welke in Nederland in het rooster van de werknemer een vrije dag zou zijn geweest, op een niet op een zaterdag of zondag vallende feestdag volgens Bijlage 3A, punt II of op Goede Vrijdag, wordt de aanwezigheidstijd gecompenseerd met vervangende vrije tijd.

Voor zover wordt gewerkt op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag door een niet in het MSG-systeem ingedeelde werknemer, wordt tevens een vergoeding toegekend van 6,5 uurlonen-max. Indien de feestdag op maandag valt, bedraagt de extra toeslag voor de nachtdienst, eindigende op die dag, echter 1,3 uurlonen-max. Voor een feestdag-dienst, waarbij de feestdag valt op een zaterdag of zon-dag, wordt aan de

werknemer een extra toeslag toegekend van 1,3 uurloonen-max. De vermelde vergoeding geldt voor een werktijd van 8 uur; voor een kortere of langere werktijd wordt de vergoeding naar rato berekend (algebraïsch afgerond op 1/10e uur).

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

- b. Indien wegens dienstbelang deze compensatie gedurende de duur der dienstreis of stationering niet mogelijk is, wordt voor ieder niet gecompenseerd uur een uur aan de vakantierechten van de werknemer toegevoegd.
Werknemers, niet ingedeeld in het MSG-systeem, kunnen in plaats hiervan uitbetaling verzoeken van ieder niet gecompenseerd uur. Uitbetaling vindt plaats tegen het uurloon.
- c. Indien tijdens de dienstreis of stationering niet hoeft te worden gewerkt op dagen, niet zijnde dagen als bedoeld in punt 5a, dienen deze dagen als compensatiedagen, bedoeld in punt 5a, te worden aangewezen.
- d. Voor werken op plaatselijke feestdagen, niet zijnde dagen als bedoeld in punt 5a, wordt geen compensatie gegeven.

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

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

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

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

(7) Spoedwerkzaamheden

- a. De werknemers op dienstreis teneinde buiten Nederland (anders dan als z.g. meevliegende grondwerktuigkundige, operations officer of passage-employé) spoedwerkzaamheden te verrichten, bestaande uit
 - het verrichten van reparaties,
 - het opheffen van storingen of
 - het laden of lossen van vliegtuigen,
 maken aanspraak op een toelage.
- b. Deze toelage bedraagt gedurende de eerste 3 kalenderdagen per kalenderdag 8 uur, te betalen tegen het in Bijlage 3A, punt II genoemde uurloon, gedurende de volgende 3 kalenderdagen 6 uur, vervolgens gedurende 3 kalenderdagen 4 uur en tenslotte gedurende 3 kalenderdagen 2 uur.

(8) Duur van dienstreis resp. stationering

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

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

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

I ALGEMEEN**(1) Valuta van daggelden**

Het daggeld wordt vastgesteld in lokale valuta.

(2) Samenstelling

- a. Het daggeld is de som van de vergoedingen voor maaltijden en "sundries".
- b. Deze vergoedingen worden bepaald op grond van de prijzen (incl. fooien en belasting) van het hotel van verblijf en - afhankelijk van de omstandigheden - zo mogelijk drie plaatselijke restaurants van voldoende kwaliteit.
Na aldus te zijn vastgesteld worden de vergoedingen, voor zover betrekking hebbend op verblijf buiten het land van de standplaats, - ingaande 1-4-2003 - tweemaal per jaar (op 1 april en op 1 oktober) geïndexeerd op basis van door de Verenigde Naties gehanteerde indexcijfers.
- c. Indien en voor zover de kosten van het verblijf buiten de standplaats voor rekening van de KLM of derden komen, zal het daggeld worden aangepast.
- d. Bij het vaststellen van het daggeld wordt rekening gehouden met het bedrag dat gemiddeld genomen is bespaard op uitgaven voor maaltijden die normaliter door de werknemer thuis zouden zijn gebruikt.

(3) Maaltijden

Als normen voor maaltijden gelden:

ontbijt : vruchtensap, 2 eieren met ham, brood, boter en thee of koffie;

lunch : eenvoudige schotel en koffie;

diner : soep, hoofdschotel, dessert en koffie.

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

(4) Sundries

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

- a. dranken,
- b. ontspanning,
- c. plaatselijk transport, indien geen kosteloos vervoer beschikbaar is,
- d. fooien.

(5) Reinigen van kleding

De kosten van wassen, chemisch reinigen en/of persen van tijdens een reis met een af-

wezigheid van de standplaats van vier of meer nachten gebruikte (uniform)kleding zijn voor rekening van de KLM.

II VERBLIJF BINNEN HET LAND VAN DE STANDPLAATS

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

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

- b. Per etmaal (0 - 24 uur) kan het daggeld worden gedeclareerd. Voor gedeelten van etmalen geldt, dat, indien terugkeer op de standplaats vóór 14.00 uur niet mogelijk is, het bedrag voor een lunch en, indien terugkeer vóór 19.30 uur niet mogelijk is, het bedrag voor een diner kan worden gedeclareerd. Indien een lunch of diner kan worden gedeclareerd, mag tevens de helft van het bedrag voor kleine verteringen worden gedeclareerd. Het gehele bedrag mag worden gedeclareerd, indien lunch en diner of een overnachting kunnen worden gedeclareerd.
- c. Per overnachting kunnen de werkelijke logieskosten worden gedeclareerd. Overlegging van de hotelrekening is hierbij verplicht. Bij overnachting mag tevens het bedrag voor een ontbijt worden gedeclareerd.
- d. Bij verblijf op vliegvelden of KLM-kantoren kan geen verblijfsvergoeding worden gedeclareerd, voor zover van personeelsrestaurants gebruik kan worden gemaakt.
- e. De werknemer is gehouden binnen 1 week na terugkeer op de standplaats een eventueel ontvangen voorschot d.m.v. een declaratie af te rekenen. De werknemer dient daarbij aan te geven welke kosten van verblijf buiten de standplaats voor rekening van de KLM of derden zijn gekomen.

III VERBLIJF BUITEN HET LAND VAN DE STANDPLAATS

- (1) Per etmaal (0 - 24 uur) kan het daggeld worden gedeclareerd. In geval van aankomst na 14.00 uur en vertrek vóór 14.00 uur bestaat voor de dag van aankomst resp. vertrek slechts aanspraak op 50% van het daggeld.
Per 24 uur bestaat ten hoogste aanspraak op daggeld voor 1 hele of 2 halve dagen.
- (2) De werknemer zal vóór vertrek op de hoogte worden gesteld van het op de dag van vertrek geldende daggeld, waarop hij per 24 uur verblijf in elk der te bezoeken plaatsen recht heeft.
- (3) Aan de hand van de feitelijke aankomst- en vertrektijden en de werkelijke hoogte van het daggeld gedurende het verblijf zal door de KLM een herberekening van elke reis

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

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

IV BIJZONDERE BEPALINGEN

- (1) In geval van stationering geldt bovenstaande regeling overeenkomstig met dien verstande dat
 - a. in afwijking van punt I.3 verstrekking van maaltijden in natura niet zal geschieden;
 - b. de KLM in afwijking van art. 10.5.2 in plaats van hotelaccommodatie een woning, de status van de KLM en de werknemer waardig, kan aanwijzen; de huur van deze woning alsmede de kosten van het schoonhouden van de woning, gas, water, elektriciteit en verwarming zijn in dat geval voor rekening van de KLM;
 - c. in afwijking van punt III.3 de afrekening zal geschieden op de plaats van stationering, tenzij de KLM anders bepaalt.
- (2) Bij tijdelijke tewerkstelling op tentoonstellingen, jaarbeurzen, e.d. en bij cursussen kan afhankelijk van de omstandigheden een speciale regeling worden getroffen.

BIJLAGE 14**HOTELACCOMMODATIE**

(art. 10.5)

- (1) De KLM zal aan de hand van de verstrekte reisopdrachten zorgen voor hotelaccommodatie voor buiten de standplaats overnachtende werknemers.
- (2) Een hotelkamer zal niet kleiner zijn dan ca. 3 x 4 meter en voorzien zijn van:
 - een tot de kamer behorende afgescheiden bad/douchegelegenheid met toilet;
 - zit- en schrijfgelegenheid en behoorlijke leesverlichting;
 - airconditioning en verwarming, indien temperatuur of klimaat daartoe aanleiding geven.
- (3) Indien aan de normen voldoende hotelaccommodatie niet beschikbaar is, zal de KLM een regeling treffen, waarbij - zo weinig mogelijk - van één of meer normen zal worden afgeweken.

I DEFINITIES

- (1) **Diensttijd**: het aantal dienstjaren van de werknemer op de datum dat de dienstbetrekking eindigt, gerekend vanaf de datum van laatste indiensttreding of, indien hiervan krachtens de CAO is afgeweken, zoals vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.

Voor de vaststelling van het aantal dienstjaren worden gedeelten van jaren naar rato berekend, waarbij elke volle maand telt voor 1/12 deel van een dienstjaar.

- (2) **Laatstgenoten KLM-salaris**: het op de laatste dag van de dienstbetrekking geldende vaste bruto maandsalaris, vermeerderd met de bruto bedragen van:
- het gemiddelde van de gedurende het laatste jaar eventueel verkregen z.g. vaste ploegentoeslag (Bijlage 3D);
 - 1/12 deel van de laatst uitgekeerde leeftijdstoelage (Bijlage 2) (*geldig tot 1-8-2003*);
 - 1/12 deel van de vakantie-uitkering (art. 10.3);
 - 1/12 deel van de eindejaarsuitkering voor zover van toepassing (art. 10.12);
 - het gemiddelde variabele inkomen over de laatste drie beoordelingsperiodes (Bijlage 22).

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

- (3) **Suppletie** (*geldig m.i.v. 1-6-2003*): de maandelijkse aanvulling op de bruto uitkering krachtens sociale zekerheid of inkomsten uit een andere werkkring, die krachtens deze Bijlage door de KLM aan de werknemer wordt uitgekeerd. De suppletie wordt vastgesteld aan de hand van de situatie op de laatste dag van het dienstverband en wordt herberekend bij het aanvaarden van een nieuwe werkkring buiten de KLM en bij een op die werkkring volgende nieuwe inkomenssituatie.

De suppletie wordt verhoogd met de salarisverhogingen die de KLM aan het betreffende grondpersoneel in Nederland toekent, indien en voor zover tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat deze een algemeen karakter dragen.

- (4) **Uitkering krachtens sociale zekerheid** (*geldig m.i.v. 1-6-2003*): een bedrag gebaseerd op de wettelijke bruto uitkeringen (incl. vakantiegeld) op grond van de Werkloosheidswet (loongerelateerde en vervolguutkering), IOAW, Toeslagenwet, Ziekte-wet of WAO, zoals deze wetten luiden op 1 juni 2003. Voor de vaststelling van dit bedrag geldt het volgende:

- Het maandbedrag van de uitkering op grond van de Werkloosheidswet gedurende de loongerelateerde periode wordt geacht 70% van het laatstgenoten KLM-salaris te bedragen. Het laatstgenoten KLM-salaris heeft hierbij een maximum van 21,75 x het (wettelijk) maximumdagloon.
- De vervolguutkering van de Werkloosheidswet en de uitkering van de IOAW inclusief die van de Toeslagenwet worden op maandbasis geacht 70% van het

wettelijk minimumloon (incl. minimumvakantiebijslag) te bedragen.

- De uitkeringsduur van de loongerelateerde en de vervolguitering zijn gelijk aan die in de Werkloosheidswet genoemd.

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

- (5) **Normpensioendatum**: de eerste dag van de maand waarin de 63ste verjaardag van de werknemer valt.
- (6) **Ingangsdatum prepensioen**: de vroegst mogelijke datum waarop het opgebouwde prepensioen kan ingaan, een en ander volgens opgave van het pensioenfonds naar de stand bij aanzegging van de overtolligheid.
- (7) **Prepensioen**: het tot de feitelijke ingangsdatum van het prepensioen opgebouwde pensioenbedrag dat wordt uitgekeerd tot de normpensioendatum. In geval van pensioenering later dan de van toepassing zijnde vroegst mogelijke ingangsdatum van het prepensioen wordt het prepensioenbedrag op basis van actuariële gelijkwaardigheid verhoogd. In geval van overtolligheid na leeftijd 63 wordt het prepensioenbedrag uitgekeerd tot de gekozen verlate pensioendatum. In alle gevallen wordt het prepensioen verondersteld minimaal 70% van de Bruto Pensioengrondslag te bedragen.

II **IN- EN EXTERNE HERPLAATSING**

(1) **Algemeen**

Het Hoofd van het Bedrijfsonderdeel of een daartoe door hem aangewezen manager en de betrokken personeelsfunctionaris zeggen de werknemer diens overtolligheid aan en bespreken met hem het verloop van het proces.

Tevens wordt de werknemer medegedeeld wanneer hij zijn werkzaamheden zal moeten beëindigen. De datum waarop de werkzaamheden worden beëindigd, kan mede afhankelijk zijn van individuele persoonlijke omstandigheden en wordt in een dergelijke situatie vastgesteld na overleg met de werknemer. Indien de werknemer niet langer werkzaamheden behoeft te verrichten, blijft de CAO van toepassing.

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

(2) **Bemiddeling en beëindiging dienstverband**

- a. De bemiddelingsperiode start op de datum waarop de werknemer diens overtolligheid wordt aangezegd. Deze datum wordt schriftelijk aan betrokkene bevestigd.
- b. Het onderzoek naar herplaatsingsmogelijkheden binnen de KLM zal ten minste 6 maanden duren, maar kan in geval van tijdelijke plaatsing als bedoeld in punt c, ten hoogste 12 maanden na aanzegging van de overtolligheid in beslag nemen.
- c. De KLM zal zich inspannen om voor de werknemer een tijdelijke plaatsing binnen of buiten de KLM tot stand te brengen. Tijdelijke plaatsing geschiedt op basis van vrijwilligheid.

In geval van tijdelijke tewerkstelling binnen of buiten de KLM, wordt de termijn van interne bemiddeling verlengd met de tijdsduur van de plaatsing(en). Deze verlenging zal niet langer zijn dan 6 maanden. Gedurende de periode van tijdelijke plaatsing worden de interne bemiddelingsactiviteiten voortgezet.

- d. Indien naar het oordeel van de KLM geen interne herplaatsingsmogelijkheden aanwezig zijn, zal de overtollige werknemer vanaf 6 maanden na de aanzegging van de overtolligheid met behulp van outplacementbegeleiding op zoek gaan naar passend werk buiten de KLM. De start van de externe bemiddeling vindt evenredig later plaats, indien de werknemer volgens punt c tijdelijk is geplaatst. In overleg met de werknemer kan de externe bemiddeling ook eerder aanvangen.
- e. De KLM zal tijdens de herplaatsingsperiode een ontslagprocedure aanvangen op een zodanig tijdstip dat, gelet op de te verwachten duur van de ontslagprocedure, het dienstverband zal eindigen op of omstreeks 12 maanden na de aanzegging van de overtolligheid. Dit tijdstip valt evenredig later, indien de werknemer volgens punt c tijdelijk is geplaatst. De KLM zal daarbij de in de gegeven omstandigheden van het individuele geval meest passende ontslagprocedure volgen.
Voor zover de KLM een ontslagvergunning aanvraagt, zal zij dit op een zodanig tijdstip doen dat het dienstverband, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn, eindigt op of omstreeks de hierboven aangegeven datum.
De ontslagprocedure zal worden gestopt wanneer de werknemer alsnog intern wordt herplaatst of bij een andere werkgever in dienst treedt.
Na ontslag heeft de werknemer aanspraak op de bij zijn leeftijd behorende voorzieningen zoals neergelegd in deze Bijlage.
- f. De externe bemiddeling wordt voortgezet tot 6 maanden na de in punt e aangegeven ontslagdatum.
- g. Onverlet de mogelijkheid van overleg over een individuele oplossing als bedoeld in punt (5)f, zal tussen de KLM en de werknemersorganisaties overleg plaatsvinden indien redelijkerwijs is te voorzien dat er binnen de KLM niet of nauwelijks herplaatsingsmogelijkheden zijn.

(3) Sollicitatietraining

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

(4) Studiefaciliteiten

Ter beoordeling van de KLM kunnen kortdurende studiefaciliteiten worden verleend om de plaatsingsmogelijkheden binnen of buiten de KLM te vergroten.

De opleiding dient gericht te zijn op een beroep, waarvoor binnen of buiten de KLM voldoende werkgelegenheid aanwezig is, zodat het werkloosheidsrisico vermindert en de bemiddelingsmogelijkheden toenemen.

Tijdens de opleiding (scholing) dient het accent te liggen op vaktechnische/vaktheoretische vorming. Algemene vorming past niet in dit verband. De scholingsduur dient zo kort mogelijk te zijn, in principe niet langer dan 3 maanden. Door de scholing wordt de bemiddelingsperiode niet verlengd.

(5) Interne herplaatsing

- a. De KLM verbindt zich om de overtollige werknemer zo mogelijk - dit ter beoordeling van de KLM - een andere, passende functie c.q. werkzaamheden binnen de KLM-organisatie aan te bieden, waarbij rekening zal worden gehouden met zijn geschiktheid en opleiding.
- b. Voor het vervullen van vacatures door aangemelde werknemers geldt de volgende prioriteitsvolgorde:
 - een overtollige of medisch beperkte werknemer gaat voor een reguliere interne sollicitant;
 - bij gelijke geschiktheid van een overtollige en een medisch beperkte werknemer gaat degene voor met de hoogste som van leeftijd en diensttijd.

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

- c. Onder een passende functie wordt verstaan een functie die is ingedeeld in dezelfde dan wel een hogere of een lagere functiegroep dan waarin de werknemer is ingedeeld.
Een functie wordt als niet passend aangemerkt als deze is ingedeeld in een functiegroep die meer dan 2 functiegroepen lager is dan de huidige. Een passende functie kan ook buiten het vakgebied van de werknemer worden gevonden; voor de vergelijking van functiegroepniveaus kan daarbij ook tussen de salarissystemen onderling worden vergeleken.
- d. De functiegroep waarin een aangeboden functie is ingedeeld zal bij voorkeur niet lager zijn dan de functiegroep waarin de laatste functie van de werknemer was ingedeeld. Indien op dit niveau geen plaatsingsmogelijkheden aanwezig zijn, zullen de plaatsingsmogelijkheden in lagere functies worden onderzocht. Indien de werknemer wordt herplaatst in een passende functie die in een lagere functiegroep is ingedeeld dan de functie waarin hij laatstelijk werkzaam was, behoudt hij zijn functiegroep.
Er zal naar worden gestreefd dat in een dergelijke situatie betrokkene weer zo spoedig mogelijk wordt geplaatst in een functie die ten minste in dezelfde functiegroep is ingedeeld als de functie die hij voorheen vervulde.
- e. De KLM beslist over de herplaatsing. De overtollige werknemer is verplicht een passende functie te aanvaarden. De ontvangende afdeling is verplicht een voor een vacante functie geschikte overtollige te accepteren.
Indien de KLM van mening is dat de werknemer ten onrechte passend werk weigert, kan dit uitsluiting van de herplaatsingsregeling alsmede de overige voorzieningen in deze Bijlage tot gevolg hebben. De KLM zal in dat geval direct een ontslagprocedure starten.
- f. Indien de KLM interne herplaatsing niet mogelijk acht, zal met betrokkene overleg worden gevoerd over een individuele oplossing.

(6) Tijdelijke plaatsing

- a. De KLM zal zich zo veel mogelijk inspannen om de overtollige werknemer tijdens de interne bemiddelingsperiode in aanmerking te laten komen voor tijde-

lijke plaatsing binnen of buiten de KLM. De KLM biedt geen garantie op een tijdelijke plaatsing.

- b. Een tijdelijke plaatsing heeft een minimale duur van 1 maand en een maximale duur van 6 maanden.
- c. In geval van een externe tijdelijke plaatsing wordt de werknemer op basis van collegiale uitlening en met inachtneming van art. 7.4 tijdelijk gedetacheerd bij de ontvangende werkgever, waarbij de arbeidsovereenkomst met de KLM blijft bestaan.

(7) Externe herplaatsing

- a. De overtollige werknemer heeft recht op outplacementbegeleiding gedurende een periode van 12 maanden. Gedurende deze periode van 12 maanden wordt het dienstverband door de KLM beëindigd volgens de bepalingen van punt (2)e.
- b. Nadat is vastgesteld dat geen interne herplaatsingsmogelijkheden voorhanden zijn, biedt de KLM de werknemer de gelegenheid voor een oriënterend gesprek over outplacementbegeleiding.
Van outplacement kan slechts sprake zijn bij vrijwillige medewerking van de werknemer.
- c. De werknemer die besluit van de geboden mogelijkheid tot outplacement gebruik te maken, heeft met het oog op het intensieve karakter van dat proces zijn werkzaamheden niet langer te verrichten.
- d. Indien de KLM van mening is dat de werknemer ten onrechte passend werk weigert, kan dit uitsluiting van de herplaatsingsregeling alsmede de overige voorzieningen in deze Bijlage tot gevolg hebben. De KLM zal in dat geval direct een ontslagprocedure starten.
- e. De werknemer die via outplacement een andere werkkring vindt, heeft bij einde dienstbetrekking aanspraak op de bij zijn leeftijd behorende voorzieningen, zoals neergelegd in deze Bijlage.

(8) Verhuizing en reiskosten

Indien het aanvaarden van een nieuwe werkkring verhuizen noodzakelijk maakt, zal de KLM in de kosten daarvan bijdragen volgens de regelingen vastgelegd in de Bijlagen 9 en 10. In de kosten van het woon-werkverkeer zal de KLM voor ten hoogste 1 jaar bijdragen.

E.e.a. geschiedt voor zover bedoelde kosten niet ten laste van de nieuwe werkgever of een andere instantie kunnen worden gebracht.

(9) Vertrekstimuleringsregeling

Overtollige werknemers jonger dan 50 jaar die op eigen verzoek vóór of tijdens de door de KLM in acht te nemen bemiddelingsperiode de arbeidsovereenkomst wensen te beëindigen, ontvangen een uitkering ineens ter grootte van de helft van het laatstgenoten KLM-salaris over de periode vanaf de datum van vrijwillige ontslagname tot de datum gelegen 12 maanden na de aanzegging van de overtolligheid. Deze vertrekstimuleringspremie wordt toegekend als eenmalige bruto uitkering.

De werknemer die van de vertrekstimuleringspremie gebruik maakt, behoudt daarnaast recht op de voorzieningen behorend bij zijn leeftijd op de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, zoals geregeld in deze Bijlage.

De werknemer die een aanbod tot plaatsing in een passende functie c.q. werkzaamheden binnen de KLM-organisatie weigert, kan geen aanspraak maken op de vertrekstimuleringspremie.

III FINANCIËLE VOORZIENINGEN BIJ BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST MET WERKNEMERS JONGER DAN 50 JAAR

De overtollige werknemer die op de dag dat de arbeidsovereenkomst eindigt jonger is dan 50 jaar, ontvangt na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een bruto eenmalige uitkering.

Deze eenmalige uitkering bedraagt 1 maand laatstgenoten KLM-salaris per dienstjaar, verhoogd met 0,5 maand laatstgenoten KLM-salaris per vol leeftijdsjaar boven de 40e verjaardag van de werknemer.

IV FINANCIËLE VOORZIENINGEN BIJ BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST MET WERKNEMERS VAN 50 TOT 55 JAAR

(1) Financiële overbruggingsregeling

- a. Indien de werknemer na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen andere werkkring heeft, worden de uitkeringen krachtens sociale zekerheid (met inbegrip van eventueel invaliditeitspensioen) en een vóór leeftijd 61,5 ingaand prepensioen gedurende de daarbij aangegeven perioden door de KLM aangevuld tot de in onderstaande tabel vermelde percentages van het laatstgenoten KLM salaris.

De uitkeringen krachtens sociale verzekering/voorzieningen ontvangt de werknemer rechtstreeks van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) of de Gemeentelijke Sociale Dienst (GSD).

Bepalend is de leeftijd van de werknemer op de dag dat de arbeidsovereenkomst eindigt.

Leeftijd bij ontslag 50 tot 55 jaar	
6 maanden	tot bruto 85%
6 jaar	tot bruto 75%
en vervolgens tot de 1e van de maand waarin de werknemer 61,5 wordt	tot bruto 65%

- b. Suppletiebedragen worden maandelijks verstrekt zolang de maximaal mogelijke termijn van de werkloosheidsuitkering (loongerelateerde en vervolgutkering) nog niet is verstrekt. Indien de prepensioendatum dan nog niet is bereikt, zullen de suppletiebedragen die betrekking hebben op de periode nadien in de vorm van een eenmalige uitkering worden verstrekt. Ook suppleties vanaf de ingangsdatum van het prepensioen worden als eenmalige uitkering voldaan.
- c. De werknemer is verplicht zijn medewerking te verlenen aan het verkrijgen en behouden van de in dit punt bedoelde uitkeringen krachtens sociale zekerheid.

(2) Aanvulling inkomen nieuwe werkkring

Indien de werknemer een andere werkkring buiten de KLM heeft gevonden, zullen de inkomsten uit de nieuwe werkkring gedurende de in bovenstaande tabel aangegeven perioden worden aangevuld met maximaal de suppletiebedragen behorende bij de vermelde percentages van het laatstgenoten KLM-salaris tot maximaal het bedrag van dit laatstgenoten KLM-salaris. Voor de berekening van de suppletie wordt het laatst-

genoten KLM-salaris verhoogd met de salarisverhogingen die de KLM aan het betreffende grondpersoneel in Nederland toekent, indien en voor zover tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat deze een algemeen karakter dragen.

Een eventuele uitkering na een (actief) dienstverband met een nieuwe werkgever terzake van ontslag, overtolligheid, vervroegde uittreding, pensioen e.d. wordt aangemerkt als een uitkering ingevolge sociale zekerheid.

V FINANCIELE VOORZIENINGEN BIJ BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST MET WERKNEMERS VAN 55 JAAR EN OUDER

(1) Financiële overbruggingsregeling

- a. De KLM zal ten aanzien van de werknemer die op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst 55 jaar of ouder is en die de ingangsdatum van zijn prepensioen nog niet heeft bereikt, de financiële overbruggingsregeling naar keuze van de werknemer uitvoeren als suppletieregeling of als eenmalige uitkering. De werknemer dient uiterlijk 2 maanden vóór de ontslagdatum schriftelijk zijn keuze voor de suppletieregeling dan wel de eenmalige uitkering aan de KLM kenbaar te maken. Een eenmaal gemaakte keuze is niet te herroepen.
- b. Suppletiebedragen worden maandelijks verstrekt zolang de maximaal mogelijke termijn van de werkloosheidsuitkering (loongerelateerde en vervolguutkering) nog niet is verstreken. Indien de prepensioendatum dan nog niet is bereikt, zullen de suppletiebedragen die betrekking hebben op de periode nadien in de vorm van een eenmalige uitkering worden verstrekt.
- c. Ten aanzien van de werknemer voor wie de ingangsdatum van de overtolligheid is gelegen na de ingangsdatum van zijn prepensioen en voor wie geen herplaatsingsmogelijkheden voorhanden zijn, geldt de ingangsdatum van de overtolligheid als ingang van het prepensioen. De KLM zal daarbij de ontbrekende pensioenopbouw tot de normpensioendatum inkopen. Het door het pensioenfonds uitgekeerde prepensioen zal door de KLM worden aangevuld volgens de in punt 2 genoemde suppletieregeling, waarbij de suppletie in de vorm van een eenmalige uitkering wordt toegekend zoals nader omschreven in punt VI.
- d. Ten aanzien van de werknemer die op de datum waarop hem zijn overtolligheid wordt aangezegd 63 jaar of ouder is, die vóór overtolligverklaring aan de KLM heeft meegedeeld dat hij in aanmerking wenst te komen voor vrijwillige verlate pensionering en voor wie geen herplaatsingsmogelijkheden voorhanden zijn, zal de werknemer direct aansluitend aan de overtolligverklaring met pensioen gaan. De KLM zal daarbij de ontbrekende pensioenopbouw inkopen tot de gekozen verlate pensioendatum (dus uiterlijk tot de eerste van de maand waarin de 65e verjaardag valt). Het door het pensioenfonds uitgekeerde ouderdomspensioen zal door de KLM worden aangevuld volgens de in punt 2 genoemde suppletieregeling, waarbij de suppletie in de vorm van een eenmalige uitkering wordt toegekend zoals nader omschreven in punt VI.

(2) Suppletieregeling

- a. Zolang de werknemer na de beëindiging van het dienstverband geen andere werkkring heeft, worden de uitkeringen krachtens sociale zekerheid (met inbegrip van eventueel invaliditeitspensioen), prepensioen en ouderdomspensioen gedurende de daarbij aangegeven perioden door de KLM aangevuld tot de hier-

onder vermelde percentages van het laatstgenoten KLM-salaris.

Leeftijd bij ontslag 55 tot uiterlijk 61,5 jaar	
1 jaar	tot bruto 85%
en vervolgens tot de normpensioendatum danwel tot de eerdere beëindigingsdatum van de WW-uitkering (loongerelateerde en vervolguiterkering), doch in deze laatste situatie in ieder geval tot leeftijd 61,5 of - indien eerder - de reeds aangevraagde prepensioendatum	tot bruto 80%

Ontslag na ingangsdatum prepensioen, doch vóór normpensioendatum	
1 jaar (tot uiterlijk de normpensioendatum)	tot bruto 85%
en vervolgens tot de normpensioendatum resp. de reeds aangevraagde prepensioendatum	tot bruto 80%

Leeftijd bij ontslag 63 jaar of ouder	
1 jaar	tot bruto 85%
en vervolgens tot de gekozen verlate pensioendatum doch uiterlijk tot de 1e van de maand waarin de 65e verjaardag valt	tot bruto 80%

- b. De uitkeringen krachtens sociale zekerheid ontvangt de werknemer rechtstreeks van het UWV of de GSD.
Het prepensioen, het ouderdomspensioen of een eventueel invaliditeitspensioen wordt door het pensioenfonds rechtstreeks aan de werknemer uitgekeerd.
- c. Indien de werknemer een andere werkkring buiten de KLM heeft gevonden en gebruik maakt van de suppletie-regeling, zullen zijn inkomsten uit die werkkring gedurende de hierboven aangegeven perioden worden aangevuld met maximaal de suppletiebedragen behorende bij de daarbij vermelde percentages van zijn laatstgenoten KLM-salaris tot maximaal het bedrag van dit laatstgenoten KLM-salaris. Voor de berekening van de suppletie wordt het laatstgenoten KLM-salaris verhoogd met de salarisverhogingen die de KLM aan het betreffende grondpersoneel in Nederland toekent, indien en voor zover tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat deze een algemeen karakter dragen.
Een eventuele uitkering na een (actief) dienstverband met een nieuwe werkgever terzake van ontslag, overtolligheid, vervroegde uittreding, pensioen e.d. wordt aangemerkt als een uitkering ingevolge sociale zekerheid.
- d. De aanspraak op suppletie krachtens deze regeling vervalt indien en voor zolang de uitkering krachtens sociale zekerheid door toedoen van de werknemer wordt geweigerd dan wel ingetrokken.

(3) **Niet gevierd dienstjubileum**

De werknemer die, als hij in actieve dienst was gebleven, vóór de normpensioendatum zijn 25- resp. 40-jarig dienstjubileum had kunnen bereiken, ontvangt bij einde dienstbetrekking een pro-rata jubileumuitkering, alsmede de jubileumspeld/-broche behorend bij het 25- resp. 40-jarig jubileum.

De hoogte van de jubileumuitkering wordt bepaald door de verhouding tussen de feitelijke diensttijd op de dag van beëindiging van de dienstbetrekking en de diensttijd van 25 resp. 40 jaar als deel van de jubileumuitkering overeenkomstig art. 10.13.

VI EENMALIGE UITKERING TER VERVANGING VAN TOEKOMSTIGE SUPPLETIEBETALINGEN

- (1) De bruto eenmalige uitkering ter vervanging van toekomstige suppletiebetalingen wordt vastgesteld als het verschil tussen de in de toepasselijke tabel in punt IV.(1) dan wel V.(2) vermelde percentages van het laatstgenoten KLM-salaris gedurende de daarbij vermelde perioden en het prepensioen/het ouderdomspensioen/de uitkeringen krachtens sociale zekerheid/het door het pensioenfonds eventueel uitgekeerde invaliditeitspensioen in die perioden.
- (2) De eenmalige uitkering wordt vastgesteld als de contante waarde van de suppletiebetalingen op basis van een rekenrente van 4%.

VII PENSIOENAANGELEGENHEDEN**(1) Leeftijd bij einde arbeidsovereenkomst jonger dan 50 jaar**

De KLM zal ten behoeve van de werknemer die op de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt jonger is dan 50 jaar en waarbij geen sprake is van het aanvaarden van een dienstverband met een nieuwe werkgever, meewerken aan het verkrijgen van bijdragen uit de Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (SFVP), een en ander met inachtneming van hetgeen daaromtrent in het betreffende reglement van het pensioenfonds is gesteld.

(2) Leeftijd bij einde arbeidsovereenkomst 50 tot 55 jaar

Voor de werknemer die bij ontslag ouder is dan 50 jaar maar nog niet de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, zal de pensioenopbouw gedurende de looptijd van de loongereleerde uitkering van de WW ongewijzigd en volledig worden voortgezet. Na afloop hiervan wordt de opbouw van het ouderdoms- en nabestaandenpensioen tot de ingangsdatum van het prepensioen voor 70% voortgezet; de opbouw van het prepensioen en het overbruggingspensioen blijft ongewijzigd. Aansluitend gaat de werknemer met prepensioen.

De bruto pensioengrondslag (BPG) wordt verhoogd met de salarisverhogingen die de KLM aan het betreffende grondpersoneel in Nederland toekent, indien en voor zover tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat deze een algemeen karakter dragen. Als eigen bijdrage is de werknemer, rekening houdend met de FVP-bijdrageregeling, de reglementaire deelnemersbijdrage verschuldigd voor het BPG-gedeelte boven de dagloongrens ingevolge de WW. De KLM zal deze pensioenbijdrage op de al dan niet eenmalige betaling(en) die de werknemer van de KLM ontvangt, in mindering brengen. Indien de werknemer door het voldoen van een eigen bijdrage voor prepensioen heeft aangegeven zijn prepensioen eerder te willen laten ingaan dan leeftijd 61,5, zal de KLM de gekozen eigen bijdrage voor haar rekening nemen.

(3) Leeftijd bij einde arbeidsovereenkomst 55 tot uiterlijk 61,5 jaar (dus tot ingangsdatum prepensioen)

De pensioenopbouw zal tot het einde van de suppletieperiode, vastgelegd in punt V.(2), ongewijzigd en volledig worden voortgezet. Aansluitend vindt pensioeningang plaats. De bruto pensioengrondslag (BPG) wordt verhoogd met de salarisverhogingen die de KLM aan het betreffende grondpersoneel in Nederland toekent, indien en voor

zover tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat deze een algemeen karakter dragen.

Als eigen bijdrage is de werknemer, rekening houdend met de SFVP-bijdrageregeling, de reglementaire deelnemersbijdrage verschuldigd voor het BPG-gedeelte boven de dagloongrens ingevolge de WW. De KLM zal deze pensioenbijdrage op de al dan niet eenmalige betaling(en) die de werknemer van de KLM ontvangt, in mindering brengen. Indien de werknemer door het voldoen van een eigen bijdrage voor prepensioen heeft aangegeven zijn prepensioen eerder te willen laten ingaan dan leeftijd 61,5, zal de KLM de gekozen eigen bijdrage voor haar rekening nemen.

(4) Leeftijd bij einde arbeidsovereenkomst op zijn vroegst 60 tot 63 jaar (dus na ingangsdatum prepensioen)

De KLM zal voor de werknemer van wie de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt is gelegen na de ingangsdatum van het prepensioen, de ontbrekende pensioenopbouw tot de normpensioendatum resp. tot de reeds aangevraagde prepensioendatum inkopen. De werknemer ontvangt prepensioen vanaf de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

(5) Leeftijd bij einde arbeidsovereenkomst 63 jaar of ouder

De KLM zal voor de werknemer die bij einde arbeidsovereenkomst 63 jaar of ouder is, die vóór de overtolligverklaring aan de KLM heeft meegedeeld dat hij in aanmerking wenst te komen voor vrijwillige verlate pensionering en voor wie geen herplaatsingsmogelijkheden voorhanden zijn, de ontbrekende pensioenopbouw inkopen tot de gekozen verlate pensioendatum (dus uiterlijk tot de eerste van de maand waarin de 65e verjaardag valt). De werknemer ontvangt verlaat pensioen vanaf de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

(6) Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering

Om voor de in de punten (1), (2) en (3) weergegeven regelingen in aanmerking te komen, is de werknemer die een werkloosheidsuitkering ontvangt, verplicht gebruik te maken van de bijdrageregeling van de Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (SFVP). Indien en voor zover de werknemer geen medewerking verleent aan het verkrijgen van de SFVP-bijdrage, zal geen pensioenvoorziening plaatsvinden.

De KLM aanvaardt geen aansprakelijkheid ter zake van de verkrijging van een bijdrage uit het SFVP. Een eventuele voortijdige stopzetting of vermindering van de SFVP-bijdrage komt voor risico van de werknemer.

Mocht anders dan door eigen toedoen van de werknemer het SFVP niet (meer) of nog slechts gedeeltelijk in een bijdrage voor de werknemer (kunnen) voorzien, dan zal de KLM ten aanzien van de werknemer bedoeld in punt 3 een andere voorziening treffen, gebaseerd op het toegezegde niveau en in de geest van het SFVP.

(7) Opname in andere pensioenregeling

Indien de werknemer in een andere pensioenregeling wordt opgenomen, zal een nadere regeling worden getroffen ter voorkoming van dubbele pensioenopbouw.

VIII TERUGKEER IN KLM-DIENST NA BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Bij de vervulling van vacatures zal de KLM zo veel mogelijk voorrang geven aan werkne-

mers van wie onder toepassing van deze Bijlage de arbeidsovereenkomst is beëindigd. Daarbij zullen de kwalitatieve eisen die aan de bezetting van de te vervullen functies moeten worden gesteld, de opleiding en ervaring van betrokkene, alsmede gerechtvaardigde verwachtingen van andere personeelsleden in aanmerking worden genomen, een en ander ter beoordeling van de KLM.

IX (SEMI-)OVERHEIDSVOORZIENINGEN

Indien de KLM een beroep kan doen op (semi-)overheidsvoorzieningen, zullen dergelijke voorzieningen in de plaats treden c.q. in mindering worden gebracht op haar verplichtingen terzake, voor zover deze voorzieningen onderwerpen betreffen die in deze Bijlage zijn vastgelegd.

Voor zover noodzakelijk is de werknemer verplicht zijn medewerking te verlenen aan het verrichten van de benodigde formaliteiten tot het verkrijgen van de in dit punt bedoelde voorzieningen.

X VERSTREKKEN VAN INLICHTINGEN

De werknemer is gehouden de KLM de voor de uitvoering van deze Bijlage nodige inlichtingen en gegevens te verstrekken.

Het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen kan gehele of gedeeltelijke uitsluiting van de voorzieningen in deze Bijlage tot gevolg hebben, dit ter beoordeling van de KLM.

BIJLAGE 16**VERGOEDING VOOR TIJDELIJKE
WAARNEMING VAN EEN HOGERE FUNCTIE**

(art. 10.2)

- (1) Indien een werknemer, niet ingedeeld in het MSG-systeem, tijdelijk van zijn functie wordt ontheven om een reëel bestaande hogere functie waar te nemen, de waarneming ten minste 1 maand aaneengesloten duurt en de hogere functie bijna geheel zonder direct aanwijsbaar extra toezicht wordt vervuld, zal hem hiervoor een vergoeding worden toegekend.

Het bovenstaande geldt niet, indien het uitsluitend gaat om normale vakantievervangings, behoudens wanneer de werknemer meerdere vakantievervangingen aansluitend verricht.

Er kunnen zich bijzondere gevallen voordoen, waarbij weliswaar niet in alle opzichten aan de voorwaarden voor bovenbedoelde vergoeding wordt voldaan, maar door de KLM niettemin een vergoeding redelijk wordt geacht wegens de omstandigheden waaronder de functie is waargenomen. De KLM bepaalt alsdan in redelijkheid welke vergoeding zal worden toegekend.

- (2) a. Deze vergoeding is gelijk aan het bedrag waarmee het salaris van de waarnemer zou zijn verhoogd bij promotie naar de waargenomen functiegroep.
- b. De vergoeding werkt door in diverse vergoedingen zoals ploegentoeslag en overbruggingstoeslag (voor zover dit mogelijk is door eventuele maxima).
- c. De uitbetaling van de vergoeding zal geschieden na afloop van de waarnemingsperiode. Bij waarneming langer dan 3 maanden zal de uitbetaling echter na perioden van 3 maanden plaatsvinden.

BIJLAGE 17

Vervallen

BIJLAGE 18

Vervallen

- (1) De KLM kan, onder bepaalde voorwaarden, studiefaciliteiten verlenen.

Het verdient aanbeveling vóór de aanvang van de studie contact op te nemen met het Hoofd van de desbetreffende afdeling, mede daar slechts na de aanvraag gemaakte studiekosten voor een tegemoetkoming in aanmerking komen ingevolge punt 4b.

- (2) Deze voorwaarden zijn:

- a. dat het volgen van de studie van belang is voor de KLM;

De basis voor het verlenen van studiefaciliteiten is de verwachting, dat de aldus verworven kennisvermeerdering aan het bedrijf ten goede zal komen, hetzij in directe zin, wanneer het vermeerdering van gerichte vakkennis betreft, hetzij in indirecte zin, wanneer het gaat om verbreding van algemene ontwikkeling en verdieping van inzicht.

- b. dat de studie buiten het terrein ligt, dat door van de zijde van de KLM georganiseerde cursussen wordt bestreken;

- c. dat de studie niet bepaalde basisstudies of wetenschappelijk onderwijs betreft;

Onder basisstudies worden begrepen algemeen voortgezet onderwijs, voorbereidend wetenschappelijk onderwijs, lager en middelbaar beroepsonderwijs, met dien verstande dat een uitzondering is gemaakt voor MAVO, HAVO, LEAO, MEAO, LTS en MTS; de overige basisstudies en wetenschappelijk onderwijs kunnen slechts bij uitzondering voor faciliteiten in aanmerking worden gebracht.

- d. dat de gekozen onderwijsinstelling voldoet aan redelijk te stellen eisen van soliditeit en objectiviteit;

- e. dat de werknemer ten minste 2 maanden in dienst is van de KLM, in zijn studie de vereiste vorderingen maakt, examens doet, in dienst van de KLM blijft, enz., bij gebreke waarvan het onder de punten 8 en 9 gestelde van toepassing is.

- (3) De faciliteiten kunnen bestaan uit:

- a. toestemming om, voor zover noodzakelijk, tijdens de diensturen lessen c.q. cursussen te volgen, dan wel examens af te leggen;

- b. het aanmerken van de voor punt a benodigde afwezigheid tijdens diensturen als buitengewoon verlof met behoud van salaris;

- c. tegemoetkoming in de studiekosten.

Uitgangspunt is dat de studie zo veel mogelijk in eigen tijd moet plaatsvinden. Voor werknemers in deeltijd houdt dit in dat waar mogelijk werktijden zullen worden aangepast om onnodig verzuim ten behoeve van studie te voorkomen.

- (4) a. In het algemeen komen voor de in punt 3 genoemde faciliteiten slechts in aanmerking werknemers, die op het moment van de aanvraag voor onbepaalde tijd in dienst van de KLM zijn.

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

De tegemoetkoming wordt per betalingstermijn toegekend en zal bestaan uit maximaal 80% van de na de aanvraag gemaakte studiekosten (t.w. cursusgeld, examengelden en studiemateriaal) en maximaal 100% van de gemaakte reiskosten (op basis van het 2e klasse tarief van openbaar vervoer), berekend op basis van de normale studieduur.

Als norm voor een redelijk cursusgeld zal het tarief van erkende opleidingsinstituten als maximum gelden.

- (5) Aanvragen uit hoofde dezer regeling worden per daartoe vastgesteld formulier ingediend bij het Hoofd van de desbetreffende afdeling, die de aanvrager ook de door de KLM genomen beslissing mededeelt.
- (6) Uitbetaling der tegemoetkoming geschiedt op declaratie.
- (7) Een ieder, die onder de studieregeling valt, is verplicht onverwijld aan het Hoofd van zijn afdeling alle gewenste inlichtingen te verstrekken en uit eigen beweging mededeling te doen van
 - a. het onderbreken of niet voortzetten van de lessen, die hij volgt;
 - b. het uitstellen van een voorgenomen examen;
 - c. het resultaat van een afgelegd examen.
- (8) De verleende faciliteiten, genoemd in punt 3a en b, kunnen door de KLM geheel of gedeeltelijk worden ingetrokken, indien betrokkene niet de vereiste vorderingen maakt (b.v. de studie niet binnen redelijke termijn wordt voltooid).
- (9) De KLM kan de verleende tegemoetkomingen terugvorderen:
 - a. voor 100%, indien
 - de studie voortijdig wordt afgebroken (tenzij dit gebeurt in het belang van de bedrijfsvoering of het gevolg is van bijzondere, buiten de schuld van de werknemer ontstane omstandigheden);
 - betrokkene geen bewijs overlegt van voltooiing van de studie (getuigschrift, cijferlijst van het examen, e.d.);
 - het dienstverband van betrokkene eindigt, voordat de studie is voltooid;
 - het dienstverband op verzoek van de werknemer of wegens een dringende reden (als bedoeld in art. 7:677 juncto 7:678 BW) wordt verbroken binnen één jaar, nadat de studie is voltooid;
 - b. voor 50%, indien het dienstverband op verzoek van de werknemer of wegens een dringende reden wordt verbroken in het tweede jaar na voltooiing van de studie.

In die bedrijfsonderdelen, waar het dienstbelang naar het oordeel van de KLM consignering van werknemers, niet ingedeeld in de functiegroepen MSG 4 en hoger, noodzakelijk maakt, geldt de navolgende regeling.

- (1) De werknemer dient gedurende de tijd dat hij geconsigneerd is, bereikbaar te zijn op een plaats waarvan de reistijd tot zijn standplaats niet langer is dan die van zijn huis tot zijn standplaats, en beschikbaar te zijn voor werkzaamheden.
- (2) Deze tijd loopt van het einde van de dienst tot de aanvang van de volgende dienst.
- (3) Voor het geconsigneerd zijn en het voor werkzaamheden beschikbaar zijn bestaat géén recht op compensatie met vrije tijd.
- (4) Voor consignering volgens een rooster, dat rouleert over een aantal werknemers van een bedrijfsonderdeel, bestaat recht op een vergoeding. Deze bedraagt bruto voor consignering op een

		<u>1-2-2003</u>	<u>1-10-2003</u>
werkdag	€ 3,45	€ 3,55	€ 3,64
zaterdag	€ 10,41	€ 10,72	€ 10,99
zondag	€ 15,41	€ 15,87	€ 16,27
niet op zaterdag of zondag vallende feestdag en Goede Vrijdag, extra	€ 15,41	€ 15,87	€ 16,27

Dit betekent m.i.v. 1-2-2003 voor een hele week € 44,34 (= 5 x € 3,55 + € 10,72 + € 15,87) en voor een weekend van vrijdag na werktijd tot maandag begin werktijd € 30,14 (= € 3,55 + € 10,72 + € 15,87). Deze bedragen zijn m.i.v. 1-10-2003 resp. € 45,46 en € 30,90.

- (5) In geval van opkomst gelden de normale vergoedingsregelingen voor arbeid op overuren en op zaterdag, zondag en feestdagen, waarbij geen verrekening wordt toegepast met de consigneringsvergoeding.
- (6) Aan de werknemer die de tot zijn functie behorende urgente werkzaamheden kan afhandelen vanuit een andere plaats dan de standplaats als gevolg van het beschikbaar stellen van speciale technische hulpmiddelen, wordt onder de hierna vermelde voorwaarden een aanvullende vergoeding toegekend.
Indien de consignering (telkens lopend van het einde van een dienst tot de aanvang van de volgende dienst) plaatsvindt op basis van een rooster, waarbij de totale periode ten minste 7 aaneengesloten dagen omvat, worden naast de consigneringsvergoeding 10 uurlonen uitbetaald, ongeacht de consigneringsduur en de buiten de standplaats gewerkte tijd.

De Arbeidstijdenwet bepaalt voor werknemers van 18 jaar en ouder:

- a. *periode zonder consignatie per 4 weken: 2 tijdruimten van elk minimaal 7 x 24 uur*
- b. *consignatie voor en na supervroege, super-avond of nachtdienst: niet toegestaan*

-
- c. *maximum werktijd per 24 uur:* 13 uur
- d. *maximum werktijd per week:* 60 uur
- e. *maximum werktijd per 13 weken:* gemiddeld 45 uur per week (585 uur)
- f. *maximum werktijd per 13 weken, indien de
consignatie geheel of gedeeltelijk de periode
tussen 00.00 en 06.00 bevat:* gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
- g. *minimum werktijd bij oproep in consignatie:* 1/2 uur

Indien binnen een half uur na het beëindigen van de arbeid die uit een oproep voortvloeit, opnieuw een oproep plaatsvindt, wordt de tussenliggende tijd als werktijd aangemerkt.

BIJLAGE 21

Vervallen

I ALGEMEEN

In deze Bijlage zullen die zaken worden ondergebracht, die specifiek gelden voor werknemers in het MSG-systeem en deel uitmaken van de arbeidsvoorwaarden voor deze categorie.

II SALARISREGELING**(1) Begripsbepalingen**

Beoordelingsperiode	:	1 april t/m 31 maart daaropvolgend.
Demotie	:	overplaatsing van de werknemer naar een functie die in een lagere functiegroep is ingedeeld.
Promotie	:	plaatsing van de werknemer in een hogere functiegroep.
Promotiedatum	:	de eerste van de maand, volgend op of samenvallend met de promotie van de werknemer.
Relatieve Salaris Positie (RSP)	:	de verhouding van het TVI van de werknemer tot het TVI-maximum van zijn functiegroep, uitgedrukt in een percentage dat naar boven wordt afgerond op tienden van procenten.
Salaris	:	het vaste maandsalaris.
Salarisdag	:	de dag waarop het salaris van de werknemer jaarlijks wordt herzien op basis van het TCP-systeem.
Targetsetting, Competencies & Performance (TCP)	:	het systeem voor het beoordelen en begeleiden van de prestaties van de werknemer, waarbij gebruik wordt gemaakt van het stellen van targets en het ontwikkelen van competenties.
Totaal Vast Inkomen (TVI)	:	het totaal gegarandeerde jaarinkomen, bestaande uit 12 maal het maandsalaris (excl. toeslagen) vermeerderd met de vakantieuitkering.
Variabel Inkomen (VI)	:	het deel van het inkomen dat jaarlijks als eenmalige uitkering wordt toegekend op basis van het TCP-systeem.

(2) Indeling in functiegroep en salariëring

Met behulp van de resultaten van een functiewaarderingsonderzoek wordt de functie die de werknemer uitoefent, door de KLM ingedeeld in één van de 6 functiegroepen. De werknemer wordt betaald overeenkomstig de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.

(3) Targetsetting, Competencies & Performance (TCP)

TCP is gericht op het beoordelen van de resultaten en van het functioneren van de werknemer op basis van afspraken (in de vorm van targets) die aan het begin van de beoordelingsperiode zijn gemaakt tussen betrokkene en diens beoordelaar. Aan de hand van deze beoordeling wordt aan het eind van de beoordelingsperiode de individuele aanpassing van het TVI vastgesteld en de hoogte van het VI bepaald, e.e.a. zoals beschreven in de punten II.(4) en (5).

Targets zijn te onderscheiden in een tweetal categorieën, t.w.

- a. ten behoeve van het TVI: functiegebonden targets (afgeleid van het individuele takenpakket) en ontwikkelingstargets (gericht op de persoonlijke competenties);
- b. ten behoeve van het VI: project- of afdelingstargets (gericht op de individuele bijdrage daarin) en collectieve targets (geënt op het KLM-Ondernemingsplan en eventueel - voor MSG 4 t/m 6 - het businessplan van het bedrijfsonderdeel waarin betrokkene werkzaam is).

Aan het eind van de beoordelingsperiode evalueert de beoordelaar in hoeverre de afzonderlijke individuele targets zijn gehaald en hoe betrokkene in het algemeen heeft gefunctioneerd. Aan de hand daarvan wordt voor de individuele targets per categorie een eindevaluatie opgemaakt, die wordt uitgedrukt in een beoordelingskwalificatie met bijbehorende score, t.w.

- Score 1: Target niet gehaald;
- Score 2: Target bijna gehaald;
- Score 3: Target gehaald;
- Score 4: Boven target;
- Score 5: Ruim boven target.

Bij overgang naar een andere functie in de loop van een beoordelingsperiode wordt een tussentijdse evaluatie opgemaakt m.b.t. de verstreken periode, gericht op de vraag in hoeverre de individuele targets naar verwachting zouden zijn gehaald; deze tussentijdse evaluatie wordt betrokken bij de eindevaluatie aan het eind van de beoordelingsperiode. Tevens worden voor de nieuwe functie targets afgesproken tussen betrokkene en diens nieuwe beoordelaar.

(4) Totaal Vast Inkomen (TVI)a. Salarisgrenzen

Per functiegroep geldt een maximum salaris, alsmede een minimum salaris dat 70% van het maximum bedraagt, e.e.a. volgens onderstaande salaristabellen. Het salaris van de werknemer wordt binnen deze grenzen vastgesteld en wordt uitgedrukt in de RSP.

Geldig per 1 april 2002:

Fu. groep	Salaris		TVI	
	Min.	Max.	Min.	Max.
MSG 1	2.260,87	3.229,81	29.300,88	41.858,34
MSG 2	2.603,33	3.719,04	33.739,16	48.198,76
MSG 3	3.068,28	4.383,25	39.764,91	56.806,92
MSG 4	3.459,02	4.941,45	44.828,90	64.041,19
MSG 5	4.076,56	5.823,65	52.832,22	75.474,50
MSG 6	4.848,97	6.927,10	62.842,65	89.775,22

Geldig per 1 februari 2003:

Fu. groep	Salaris		TVI	
	Min.	Max.	Min.	Max.
MSG 1	2.328,69	3.326,70	30.179,82	43.144,03
MSG 2	2.681,43	3.830,61	34.751,33	49.644,71
MSG 3	3.160,33	4.514,75	40.957,88	58.511,16
MSG 4	3.562,78	5.089,69	46.173,63	65.962,38
MSG 5	4.198,85	5.998,36	54.417,10	77.738,75
MSG 6	4.994,44	7.134,91	64.727,94	92.468,43

Geldig per 1 oktober 2003 (*implementatie uitgesteld tot 1 juni 2004*):

Fu. groep	Salaris		TVI	
	Min.	Max.	Min.	Max.
MSG 1	2.386,91	3.409,87	30.934,35	44.191,92
MSG 2	2.748,47	3.926,38	35.620,17	50.885,88
MSG 3	3.239,33	4.627,62	41.981,72	59.973,96
MSG 4	3.651,85	5.216,93	47.327,98	67.611,41
MSG 5	4.303,82	6.148,32	55.777,51	79.682,23
MSG 6	5.119,30	7.313,28	66.346,13	94.780,11

De RSP kan variëren van 70% tot ten hoogste 100%. De RSP wordt berekend door het salaris te delen door het maximum salaris van de betreffende functie-groep.

b. Salarisdag

Op de salarisdag (d.i. 1 juli) wordt - zolang het maximum salaris nog niet is bereikt - de RSP aangepast op basis van de TCP-eindevaluatie t.b.v. het TVI, zoals omschreven in punt II.(3).

De hoogte van de aanpassing van de RSP, uitgedrukt in procentpunten, wordt bepaald aan de hand van onderstaande tabel.

Beoordeling	RSP %-punten
5) Ruim boven target	5,0%
4) Boven target	4,0%
3) Target gehaald	3,5%
2) Target bijna gehaald	1,5%
1) Target niet gehaald	0,0%

Het nieuwe salaris wordt berekend door het maximum salaris van de betreffende functiegroep te vermenigvuldigen met de nieuwe RSP.

c. Afwijkingen

In afwijking van punt II.(4)b geldt het volgende.

- Promotie in de loop van een beoordelingsperiode. Bij promotie in de loop van een beoordelingsperiode of vóór 1 juli daaropvolgend kan op de eerstvolgende salarisdag - na overleg met de werknemer - een afwijkende RSP-aanpassing worden toegekend.
- Indiensttreding in de loop van een beoordelingsperiode. Indien het dienstverband aan het eind van de beoordelingsperiode korter dan 6 maanden

bestaat, wordt de helft van de RSP-aanpassing toegekend.

- Arbeidsongeschiktheid langer dan 52 weken. Indien de werknemer op de salarisdag langer dan 52 weken arbeidsongeschikt is (zoals bedoeld in Bijlage 7, punt 2), wordt geen RSP-aanpassing toegekend.

(5) **Variabel Inkomen (VI)**

a. Algemeen

Het variabel inkomen wordt na afloop van de beoordelingsperiode vastgesteld aan de hand van de bereikte resultaten en als eenmalige uitkering betaalbaar gesteld in juli daaropvolgend.

Het variabel inkomen is samengesteld uit een individueel deel (variërend van 0% t/m 8%) en een collectief deel (variërend van 0% t/m 4% voor MSG 1 t/m 3 resp. 0% t/m 8% voor MSG 4 t/m 6). Voor uitgezonden werknemers geldt de helft van deze percentages.

b. Individuele resultaten

Het individuele deel van het variabel inkomen is gebaseerd op de eindevaluatie m.b.t. de individuele bijdrage aan project- of afdelingstargets, zoals omschreven in punt II.(3).

De hoogte wordt bepaald aan de hand van onderstaande tabel.

Beoordeling	Variabel inkomen
5) Ruim boven target	8%
4) Boven target	6%
3) Target gehaald	4%
2) Target bijna gehaald	2%
1) Target niet gehaald	0%

In afwijking hiervan geldt voor uitgezonden werknemers de volgende tabel.

Beoordeling	Variabel inkomen
5) Ruim boven target	4%
4) Boven target	3%
3) Target gehaald	2%
2) Target bijna gehaald	1%
1) Target niet gehaald	0%

c. Collectieve resultaten

Het collectieve deel van het variabel inkomen is gebaseerd op de resultaten van de collectieve targets zoals vóór aanvang van de beoordelingsperiode vastgesteld door de Directie (voor de KLM als geheel) resp. het Hoofd van een bedrijfsonderdeel (voor het betreffende bedrijfsonderdeel en uitsluitend voor MSG 4 t/m 6). De Directie bepaalt voor welke bedrijfsonderdelen naast de algemene KLM-target tevens een target voor dat bedrijfsonderdeel zal gelden.

De hoogte wordt bepaald aan de hand van onderstaande tabellen.

MSG 1 t/m 3	Variabel inkomen
Resultaat	KLM
5) Ruim boven target	4%
4) Boven target	3%
3) Target gehaald	2%
2) Target bijna gehaald	1%
1) Target niet gehaald	0%

MSG 4 t/m 6	Variabel inkomen bij twee targets		Variabel inkomen bij één target
Resultaat	KLM	Bedrijfs- onderdeel	KLM
5) Ruim boven target	4%	4%	8%
4) Boven target	3%	3%	6%
3) Target gehaald	2%	2%	4%
2) Target bijna gehaald	1%	1%	2%
1) Target niet gehaald	0%	0%	0%

In afwijking hiervan gelden voor uitgezonden werknemers de volgende tabellen.

MSG 1 t/m 3	Variabel inkomen
Resultaat	KLM
5) Ruim boven target	2,0%
4) Boven target	1,5%
3) Target gehaald	1,0%
2) Target bijna gehaald	0,5%
1) Target niet gehaald	0,0%

MSG 4 t/m 6	Variabel inkomen bij twee targets		Variabel inkomen bij één target
Resultaat	KLM	Bedrijfs- onderdeel	KLM
5) Ruim boven target	2,0%	2,0%	4,0%
4) Boven target	1,5%	1,5%	3,0%
3) Target gehaald	1,0%	1,0%	2,0%
2) Target bijna gehaald	0,5%	0,5%	1,0%
1) Target niet gehaald	0,0%	0,0%	0,0%

d. Uitkering

Het variabel inkomen wordt toegekend aan werknemers die aan het eind van de beoordelingsperiode in actieve dienst zijn. De berekening geschiedt over het TVI (maximaal 100%) zoals dat geldt op de laatste dag van de beoordelingsperiode (31 maart).

In de volgende gevallen wordt het variabel inkomen niet of slechts ten dele toegekend:

- Er bestaat geen recht op variabel inkomen bij een beoordelingskwalificatie "target niet gehaald" voor hetzij de functiegebonden en ontwikkelings-targets hetzij de individuele bijdrage aan project- of afdelingstargets (beide zoals omschreven in punt II.(3)).

- Indien de werknemer gedurende een deel van de beoordelingsperiode in deeltijd werkte dan wel niet gedurende de volle beoordelingsperiode (doch wel aan het eind van die periode) in actieve dienst was dan wel niet gedurende de volle beoordelingsperiode was ingedeeld in het MSG-systeem, wordt het variabel inkomen naar rato uitgekeerd.
- Bij promotie in de loop van de beoordelingsperiode binnen het MSG-systeem kunnen - na overleg met de werknemer - afwijkende percentages voor het variabel inkomen worden vastgesteld.
- Bij overgang naar een andere functie in de loop van de beoordelingsperiode worden de collectieve resultaten voor beide bedrijfsonderdelen naar rato meegerekend.
- Indien de werknemer op de salarisdag langer dan 52 weken arbeidsongeschikt is en recht heeft op een uitkering zoals bedoeld in Bijlage 7, punt 2, wordt uitsluitend 50% van het collectieve deel van het variabel inkomen toegekend.
- In geval van dienstbeëindiging als gevolg van overlijden of pensionering wordt het variabel inkomen over de lopende beoordelingsperiode alsnog naar rato uitgekeerd (wat betreft de collectieve targets op basis van de beoordelingskwalificatie "target gehaald"). In alle andere gevallen van dienstbeëindiging wordt uitsluitend het variabele inkomen over de laatst verstreken beoordelingsperiode uitgekeerd en vindt over de lopende beoordelingsperiode geen pro rata uitkering plaats.

(6) Promotie

- a. Zodra de functie die de werknemer uitoefent of gaat uitoefenen, in een hogere functiegroep is ingedeeld dan waarin hij zelf is ingedeeld, vindt promotie plaats, tenzij de werknemer naar het oordeel van de KLM nog onvoldoende aan de belangrijkste functie-eisen voldoet. In het laatste geval wordt aan de werknemer bekendgemaakt welke functie-eisen dit betreft en op welke termijn hij wordt geacht daaraan te voldoen.
- b. Met ingang van de promotiedatum wordt het salaris van de werknemer verhoogd door dit te berekenen op basis van een met 5 procentpunten verhoogde RSP in de oude functiegroep.
Het nieuwe salaris zal niet lager zijn dan het minimum salaris van de nieuwe functiegroep. Op basis van het nieuwe salaris wordt vervolgens de RSP van de werknemer in de nieuwe functiegroep vastgesteld.
Overgang naar het MSG-systeem is geregeld in Bijlage 2, punt III.
- c. Indien de promotiedatum samenvalt met de salarisdag, wordt eerst de eventuele salarisverhoging uit hoofde van de salarisdag toegekend.

(7) Demotie (anders dan op eigen verzoek)

Ingeval een werknemer wordt overgeplaatst naar een functie, die in een lagere functiegroep is ingedeeld, behoudt hij zijn functiegroep, indien zijn leeftijd en diensttijd tezamen 65 jaren of meer bedragen. Alsdan wordt geen verhoging ingevolge punt II.(4)b meer toegekend, zolang zijn salaris niet lager is dan het salaris dat hij in de lagere functiegroep zou hebben ontvangen.

Voldoet hij niet aan bovenstaande norm en is de nieuwe functie ingedeeld in het MSG-systeem, dan wordt zijn salaris vastgesteld in de nieuwe functiegroep, waarbij een verschil tussen zijn oude salaris en het voor die functiegroep geldende maximum salaris als toeslag op zijn nieuwe salaris wordt toegekend. Deze toeslag maakt deel uit van het TVI en wordt verminderd met alle salarisverhogingen, waarvan niet tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat zij een kostencompenserend karakter dragen.

Indien de demotie verband houdt met arbeidsongeschiktheid, is tevens Bijlage 7, punt 2d van toepassing.

Overgang naar een ander salarissysteem is geregeld in Bijlage 2, punt III.

(8) Herplaatsing op grond van Bijlage 15

In voorkomende gevallen zal hiervoor in overleg tussen de KLM en de werknemersorganisaties een regeling worden getroffen.

(9) Bijzondere omstandigheden

Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan ten gunste van de werknemer van het bovenstaande worden afgeweken.

(10) Salarismaatregelen

Per 1 februari 2003 en per 1 oktober 2003 worden de op die tijdstippen geldende salarissen verhoogd met respectievelijk 3,0% en 2,5%. Deze verhogingen worden als kostencompenserend aangemerkt.

In het kader van de totstandkoming van het Sociaal Plan 2003 zijn de KLM en de werknemersorganisaties op 24 juni 2003 overeengekomen de salarisverhoging van 2,5% die per 1 oktober 2003 was voorzien, uit te stellen tot 1 juni 2004.

III VERGOEDING VOOR IN OPDRACHT VAN DE KLM EXTRA GEWERKTE UREN VOOR WERKNEMERS INGEDEELD IN DE FUNCTIEGROEPEN MSG 1 T/M MSG 3

Met inachtneming van de algemene bepalingen in Bijlage 3A worden in opdracht van de KLM extra gewerkte uren vergoed volgens onderstaande regeling.

A. Geldigheid

Deze regeling is van toepassing op werknemers ingedeeld in de functiegroepen MSG 1 t/m MSG 3.

B. Definities

In deze regeling wordt verstaan onder extra gewerkte uren:

1. de gewerkte uren boven de aanwezigheidstijd;
2. voor werknemers, die geen vergoeding ingevolge Bijlage 3D of 3G ontvangen: de uren gewerkt op zaterdagen, zondagen, feestdagen en Goede Vrijdag;
3. de eventuele extra reistijd die i.v.m. de extra gewerkte uren worden gemaakt, mits het Hoofd van de betreffende Afdeling uitdrukkelijk, bij voorkeur vooraf, dit extra werk heeft goedgekeurd en dit werk plaatsvindt waar het naar zijn aard moet wor-

den verricht.

Overschrijding van de aanwezigheidstijd met niet langer dan ½ uur wordt niet als extra werk aangemerkt.

Extra gewerkte uren zijn voor werknemers in deeltijd van toepassing na overschrijding van de 8-urige werkdag.

Evenmin wordt als extra werk aangemerkt arbeid thuis, het volgen van cursussen, e.d., alsmede in het algemeen het entertainen van relaties en het bijwonen van cocktail-parties, diners, e.d.

C. Compensatie

- (1) Extra gewerkte uren worden gecompenseerd met vrije tijd, echter met inachtneming van de hierna volgende bepalingen.
- (2) De extra gewerkte uren worden per kalendermaand geregistreerd op een daartoe bestemd formulier onder vermelding van de tijdstippen, waarop deze uren zijn gemaakt, en van de eventueel in die maand gecompenseerde uren. Gedeelten van uren worden afgerond op 0.1 uur.
- (3) Indien in een kalendermaand 3 uur of minder extra wordt gewerkt, worden deze uren niet gecompenseerd.
- (4) Indien in een kalendermaand meer dan 3 uur extra wordt gewerkt, wordt op het totale aantal in de betreffende kalendermaand extra gewerkte uren 3 uur in mindering gebracht. Een dergelijke vermindering zal niet meer dan 5 maal in een kalenderjaar worden toegepast.
- (5) Indien in een kalendermaand meer dan 25 uur (incl. de in punt 4 genoemde 3 uur) extra wordt gewerkt, worden de meerdere uren - in afwijking van punt 1 - tegen uurloon uitbetaald, indien de werknemer daartoe de wens te kennen geeft op het in punt 2 genoemde formulier van de betreffende kalendermaand.
- (6) Indien als gevolg van extra gewerkte uren tussen 2 opeenvolgende diensten geen ononderbroken rusttijd van ten minste 11 uur ligt, wordt de rusttijd na de laatste extra opkomst verlengd tot 11 uur; voor zover deze rusttijd samenvalt met de werktijd van de werknemer volgens het voor hem geldende dienstrooster, wordt deze tijd aangemerkt als buitengewoon verlof. Arbeid, gedurende deze uren verricht, wordt niet vergoed.
- (7) De met vrije tijd te compenseren uren worden als zodanig bijgeschreven op de vakantiekaart.
- (8) Bij de vaststelling van het tijdstip, waarop de vrije tijd kan worden opgenomen, zal de bedrijfsleiding zo veel mogelijk rekening houden met de wensen van de werknemer. Voorts zal ernaar worden gestreefd het opnemen van vrije tijd in perioden van ten minste halve of hele dagen te doen geschieden.
- (9) Indien in verband met het maken van extra gewerkte uren extra interlokale vervoerskosten worden gemaakt, kunnen deze worden gedeclareerd.

IV VRIJE TIJD

(1) Vakantierechten

Met inachtneming van de bepalingen in Bijlage 4 heeft de werknemer per kalenderjaar recht op onderstaand aantal werkdagen vakantie. Hierbij is bepalend de leeftijd die men in het betreffende kalenderjaar zal bereiken.

	t/m 34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder
MSG 1 t/m 3	24	25	26	27
MSG 4 t/m 6	20	20	20	20

(2) Vrije dagen

Naast de vakantierechten heeft de werknemer, ingedeeld in de functiegroepen MSG 4 t/m MSG 6, per kalenderjaar recht op 13 vrije dagen.

Naast deze vrije dagen hebben oudere werknemers recht op extra vrije tijd uit hoofde van Bijlage 5A.

V MANAGEMENT DEVELOPMENT

(1) Beleid

Aan het in Bijlage 6 omschreven beleid met betrekking tot de personeelsbezetting wordt t.a.v. functies, ingedeeld in MSG 1 en hoger, door de KLM nader inhoud gegeven via een planmatige aanpak, management development geheten.

Voor het bedrijf betekent management development de zorg voor een voortdurende en verantwoorde bezetting van functies, alsmede het zo optimaal mogelijk ontwikkelen van toekomstige leidinggevendenden en specialisten op hun (huidige en toekomstige) taak, afgestemd op de huidige en de toekomstige behoefte van de organisatie.

Voor de werknemer betekent management development dat afhankelijk van zijn individuele capaciteiten en ambities in bovengenoemd kader zal worden gezien wat zijn optimale ontwikkelingsmogelijkheden zijn, mede uitgaande van een actieve opstelling zijnerzijds.

(2) Algemene principes

- a. Management development betekent dat de capaciteiten en ambities van de werknemer periodiek door de KLM worden geïnventariseerd teneinde diens ontwikkeling te kunnen afstemmen op de huidige en toekomstige behoefte van de KLM.
- b. De bedrijfsleiding onderzoekt de doorstroommogelijkheden (zowel binnen als buiten het huidige bedrijfsonderdeel) en bespreekt deze met de werknemer.

(3) Uitvoering

- a. Afhankelijk van de potentieel-inschatting wordt in overleg met de werknemer een loopbaanontwikkelings- en/of opleidingstraject uitgezet.
- b. De bedrijfsleiding en de werknemer zijn beiden verantwoordelijk voor de uitvoering van het besproken traject. Waar de KLM zulks nodig acht, vindt begeleiding en/of bijstelling van dit traject plaats. Dit laatste wordt door de bedrijfsleiding met de werknemer besproken.
- c. De bedrijfsleiding rapporteert periodiek over het management development proces aan het naast hogere managementniveau, waarmee systematisch aandacht aan de

voortgang van het proces wordt gegeven.

De KLM en de werknemersorganisaties,

overwegende

- dat partijen het, mede gezien het vermeldde in de punten III en IV van de preambule van de CAO, wenselijk achten om in gezamenlijk beraad periodiek de algemene gang van zaken binnen de KLM, zowel op korte als op langere termijn, te bespreken met het oogmerk daaraan wederzijds een positieve bijdrage te leveren, onder andere op het gebied van de werkgelegenheid (kwalitatief en kwantitatief);
- dat de KLM hiertoe aan de werknemersorganisaties een zodanige informatie en inzicht zal verstrekken, dat zij zich mede een oordeel kunnen vormen over de gang van zaken in het bedrijf en zij een bijdrage kunnen leveren aan de ontwikkelingen op korte en langere termijn,

zullen in het kader van art. 3.1 de volgende gedragsregels in acht nemen:

- (1) a. Ten minste tweemaal per jaar zal de KLM aan de werknemersorganisaties inzicht geven in de algemene gang van zaken binnen het bedrijf, de ontwikkelingen die zich in het afgelopen halfjaar hebben voorgedaan en de planning op korte en langere termijn, rekening houdend met belangen van derden. Hierbij zullen, naast de financiële, economische en sociale aspecten, de werkgelegenheid en het investeringsbeleid bijzondere aandacht krijgen.

Jaarlijks zal de KLM een statistische analyse van de personeelsgegevens (o.a. aantallen, leeftijden, functiegroepen) ter beschikking stellen, alsmede maandelijks een overzicht van de personeelssterkte.

In aanmerking moet worden genomen dat de planning een continu proces is en derhalve permanent aan wijziging onderhevig is.

- b. Eenmaal per jaar zal de KLM het financieel jaarverslag, het sociaal jaarverslag en het ondernemingsplan met de werknemersorganisaties bespreken.
- (2) De KLM zal de werknemersorganisaties in de gelegenheid stellen hun wensen en bezwaren kenbaar te maken, alsmede voorstellen te doen, waarbij de punten III en IV van de preambule van de CAO als uitgangspunt zullen dienen, en zal, met behoud van haar verantwoordelijkheid voor het ondernemingsbeleid, rekening houden met het oordeel van de werknemersorganisaties.
- (3) Indien de KLM verklaart dat gegevens, die in het kader van het bovenstaande worden verstrekt, aan geheimhouding onderhevig zijn, verplichten de werknemersorganisaties zich tot geheimhouding dienaangaande.

Deze gedragscode is in gezamenlijk overleg tevens overeengekomen met de Vereniging van KLM-Boordwerktuigkundigen (VKB), de Vakbond voor Nederlands Cabinepersoneel (VNC) en de Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers (VNV).

Hoofdstuk 1 - Definities

- 1.1 Gezinsleden:** de partner van de werknemer en de kinderen.
- 1.2 Kinderen:** de kinderen jonger dan 27 jaar die ten laste van de werknemer komen en t.a.v. wie volgens de Algemene Kinderbijslagwet en/of de Wet op de Studiefinanciering recht op kinderbijslag en/of studiefinanciering bestaat of zou hebben bestaan als de werknemer niet zou zijn uitgezonden.
Onder kinderen worden in dit verband mede begrepen de pleegkinderen, voor zover deze door de werknemer en zijn partner als eigen kinderen worden onderhouden en opgevoed.
- 1.3 Maandkoers:** de gemiddelde bankverkoopkoers (de z.g. "chequekoers") van een valuta t.o.v. de euro over alle dagen van een kalendermaand, zoals die laatstelijk door de KLM per valuta is vastgesteld op basis van de te Amsterdam genoteerde wisselkoersen; de laatste vaststelling betreft in geval van maandelijks betalingen de kalendermaand, voorafgaande aan die waarin de betaling behoort plaats te hebben, en in geval van declaraties de kalendermaand, voorafgaande aan die waarin de declaratie bij de KLM is ingediend.
- 1.4 Overplaatsing:** wijziging van een standplaats buiten Nederland in een andere standplaats buiten Nederland zonder onderbreking van de uitzending.
- 1.5 Schaduwsalaris:** het salaris dat voor de werknemer zou hebben gegolden, indien zijn standplaats in Nederland zou zijn gelegen.
- 1.6 Terugplaatsing:** wijziging van een standplaats buiten Nederland in een standplaats in Nederland bij beëindiging van een uitzending.

Hoofdstuk 2 - Algemene bepalingen

2.1 Uitgangspunten

- (1) Het personeelsbeleid ten aanzien van uitgezonden werknemers is gebaseerd op dezelfde uitgangspunten als het personeelsbeleid ten aanzien van werknemers met standplaats in Nederland en dient dan ook tegen die achtergrond te worden geïnterpreteerd. Daarbij wordt binnen redelijke grenzen rekening gehouden met de bijzondere omstandigheden, die met een uitzending gepaard gaan, en met de arbeids- en leefsituatie in de onderscheiden landen in relatie tot die in Nederland.
- (2) Aangezien de omstandigheden in de onderscheiden landen belangrijk kunnen verschillen en in deze Bijlage slechts een algemene regeling kan worden gegeven, kan het in de praktijk noodzakelijk blijken in voorkomende gevallen zodanig van deze regeling af te wijken of deze zodanig te interpreteren dat aan de bedoelingen van de regeling tegemoet wordt gekomen.

2.2 Afwijking/interpretatie

In afwijking van de artt. 2.2 t/m 2.4 kan de KLM ten gunste van een werknemer van deze Bijlage afwijken of deze interpreteren, echter uitsluitend om redenen gelegen in de uitgangspunten zoals vermeld in punt 2.1 en met inachtneming van de beginselen van redelijkheid en goede trouw.

M.b.t. een afwijking of interpretatie ten ongunste van een werknemer zal de KLM in het kader van de artt. 2.2 t/m 2.4 - bij voorkeur vooraf - met de werknemersorganisaties in overleg treden.

2.3 Aanvang, duur en einde van de uitzending

- (1) De uitzending vangt aan op de actuele datum van vertrek van de werknemer naar de (nieuwe) standplaats.

In geval van samenloop van het vertrek naar de (nieuwe) standplaats met vertrek wegens andere redenen (b.v. dienstreis of vakantie) zal de KLM een fictieve aanvangsdatum voor de uitzending vaststellen.

De KLM stelt zo vroeg mogelijk de voorgenomen datum van vertrek vast. In verband met omstandigheden, gelegen buiten de KLM en/of de werknemer, kan de actuele vertrekdatum niet altijd vooraf exact worden bepaald; te denken valt hierbij aan volgeboekte vluchten, e.d.

- (2) Uitzending geschiedt tot nader order. De KLM kan te allen tijde - onder opgave van de reden - de uitzending beëindigen en de werknemer terugplaatsen.
- (3) De uitzending eindigt

- a. op de dag voorafgaande aan de datum van terugplaatsing van de werknemer, d.i. de actuele vertrekdatum uit de (oude) standplaats; in bijzondere situaties kan de KLM een fictieve vertrekdatum vaststellen;

De KLM stelt zo vroeg mogelijk de voorgenomen datum van vertrek vast. In verband met omstandigheden, gelegen buiten de KLM en/of de werknemer, kan de actuele vertrekdatum niet altijd vooraf exact worden bepaald; te denken valt hierbij aan volgeboekte vluchten, e.d.

- b. op de datum waarop de werknemer de nationaliteit verwerft van het land, waarin zijn standplaats is gelegen;

- c. op de door de KLM vast te stellen datum van fictieve terugplaatsing van de werknemer in door de KLM te bepalen gevallen.

2.4 Standplaats/overplaatsing

- (1) De standplaats van de werknemer kan overal buiten Nederland zijn gelegen.
- (2) De KLM kan te allen tijde de werknemer overplaatsen, e.e.a. met inachtneming van punt 2.7.1.
Met ernstige bezwaren van de werknemer zal zo mogelijk rekening worden gehouden.
- (3) De werknemer wordt geacht te zijn overgeplaatst met ingang van zijn actuele datum van vertrek uit zijn (oude) standplaats. Dit geldt ook indien de werknemer - dit ter beoordeling van de KLM - via Nederland naar de (nieuwe) standplaats dient te reizen en tijdelijk, maar ten hoogste 1 maand, in Nederland dient te verblijven.

De KLM stelt zo tijdig mogelijk de voorgenomen datum van vertrek vast. In verband met omstandigheden, gelegen buiten de KLM en/of de werknemer, kan de actuele vertrekdatum zelden vooraf exact worden bepaald; te denken valt hierbij aan volgeboekte vluchten, e.d.

Indien het verblijf in Nederland naar verwachting langer dan 1 maand zal duren, zal tot (tijdelijke) terugplaatsing worden overgegaan.

2.5 Terugplaatsing bij arbeidsongeschiktheid

In geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer zal de KLM hem terugplaatsen, indien

- a. dit naar het oordeel van KLM ARBO Services en de KLM noodzakelijk is in verband met de aard van de arbeidsongeschiktheid;
- b. de KLM dit wenselijk acht in verband met de te verwachten duur van de arbeidsongeschiktheid.

2.6 Gezinsleden op de standplaats

Voordat tot uitzending of overplaatsing wordt overgegaan, is de werknemer gehouden aan de KLM mede te delen welke van zijn gezinsleden op de (nieuwe) standplaats tot zijn huishouding zullen behoren.

De werknemer dient de KLM voorts onverwijld in kennis te stellen van elke wijziging in deze gegevens gedurende de uitzending.

2.7 Medisch onderzoek

- (1) a. Alvorens tot uitzending of overplaatsing over te gaan, zal de KLM de werknemer en diens gezinsleden, voor zover deze op de standplaats tot zijn huishouding zullen behoren, onderwerpen aan een medisch onderzoek door een door de KLM aan te wijzen arts. Betrokkenen zijn gehouden dit onderzoek te ondergaan.
- b. De voorgenomen uitzending of overplaatsing zal geen doorgang vinden, indien naar het oordeel van de KLM het resultaat van dit medisch onderzoek zich daartegen verzet.
- (2) a. De KLM zal de werknemer ten minste 1x per 24 maanden onderwerpen aan een medisch onderzoek door een door haar aan te wijzen arts; de werknemer is ge-

houden dit onderzoek te ondergaan.

Indien de werknemer dit wenst, kan dit onderzoek ook plaatshebben voor de op de standplaats tot zijn huishouding behorende gezinsleden.

- b. Indien het resultaat van dit medisch onderzoek zulks naar het oordeel van de KLM wenselijk maakt, zal de KLM de werknemer zo spoedig mogelijk overplaatsen of terugplaatsen.
- (3) Op bovenbedoelde medische onderzoeken is art. 6.13.2 t/m 5 van overeenkomstige toepassing.

2.8 Werktijden

- (1) De werknemer is gehouden zijn werkzaamheden te verrichten gedurende de voor hem vastgestelde werktijden.
- (2) Bij het vaststellen van deze werktijden wordt uitgegaan van het op de standplaats voor het lokale personeel gebruikelijke aantal werkdagen per week en werkuren per dag.
Hierbij zullen de veiligheid, de in het maatschappelijk bestel op de standplaats bestaande sociale eisen en een efficiënte tewerkstelling van de werknemer voorop staan.

2.9 Arbeid buiten de vastgestelde werktijden

- (1) De werknemer is eveneens gehouden zijn werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden, indien de KLM dit van hem verlangt of dit ter redelijke uitvoering van een tot zijn functie behorende taak noodzakelijk is.
- (2) Voor het verrichten van werkzaamheden vóór de aanvang of na afloop van de dagelijkse werktijd (overwerk) wordt geen vergoeding gegeven.
- (3) Voor het verrichten van werkzaamheden op een hele resp. halve dag, die volgens het dienstrooster een vrije dag zou zijn geweest, wordt binnen 8 weken daarna een vervangende hele resp. halve vrije dag toegekend.
Indien de dienstuitvoering toekenning binnen deze 8 weken niet toelaat, wordt de hele resp. halve dag uitbetaald tegen 8/173 resp. 4/173 van het voor de werknemer geldende salaris.
Dit punt is niet van toepassing op werknemers ingedeeld in functiegroep MSG 4 of hoger.

Toevoeging van een vervangende hele resp. halve vrije dag aan het vakantiesaldo is niet mogelijk.

2.10 Fiscale en sociale heffingen / pensioenpremie

- (1) a. Alle betalingen die uit hoofde van de CAO aan de werknemer toekomen tijdens de uitzending, zijn uitgedrukt in netto bedragen; dit zijn de bedragen die resulteren na aftrek van eventuele fiscale, sociale en/of andere heffingen, die de werknemer in het land van zijn standplaats wettelijk is verschuldigd m.b.t. de betreffende betalingen, alsmede van de door de werknemer verschuldigde bijdrage in de pensioenpremie (excl. de eventuele premie voor ploegendienstpensioen en/of voor aanvullende pensioenverzekeringen).
- b. De KLM draagt zorg voor de afdracht van de in punt 1a bedoelde heffingen en pensioenpremiebijdrage aan de betreffende instanties.
Eventuele fiscale, sociale en/of andere heffingen, die de werknemer is verschul-

digd anders dan in punt 1a is bedoeld, alsmede de eventueel door de werknemer verschuldigde premie voor ploegendienstpensioen en/of voor aanvullende pensioenverzekeringen komen voor rekening van de werknemer, tenzij de KLM anders bepaalt.

- c. De werknemer is gehouden ieder recht op restitutie van de in punt 1a bedoelde heffingen en/of pensioenbijdrage aan de KLM over te dragen, zodra hij daarop redelijkerwijs aanspraak kan maken, en zijn medewerking te verlenen om bedoelde restitutie(s) te verkrijgen.

De KLM behoudt zich het recht voor het bedrag van bedoelde restitutie(s) op de aan de werknemer toekomende betalingen in mindering te brengen, indien door toedoen van de werknemer de aanspraak daarop niet kan worden geëffectueerd.

- (2) Uitkeringen, waarop de werknemer ingevolge enige Nederlandse of buitenlandse wet aanspraak kan maken, worden op de aan de werknemer toekomende betalingen in mindering gebracht, tenzij de KLM anders bepaalt. Hieronder worden mede verstaan aanspraken ingevolge de Algemene Kinderbijslagwet of enige buitenlandse wet ten behoeve van zijn kinderen.

Indien de werknemer er niet in slaagt of kan slagen zelfstandig bedoelde uitkeringen te verkrijgen, zal de KLM haar medewerking verlenen om de aanspraak te effectueren.

De werknemer is gehouden de KLM in kennis te stellen van de uitkeringen waarop aanspraak kan worden gemaakt.

2.11 Vrijwillige verzekering AOW/Anw voor kinderen

- (1) De werknemer is gehouden zorg te dragen voor een vrijwillige verzekering AOW/Anw of een vergelijkbare voorziening voor de kinderen van 15 jaar of ouder die naar het oordeel van de KLM als rechtstreeks en onvermijdelijk gevolg van de uitzending niet in Nederland ingezetenen zijn.

M.b.t. een vrijwillige verzekering AOW/Anw dient als volgt te worden gehandeld:

- *Indien bedoelde kinderen bij uitzending 15 jaar of ouder zijn, dient de werknemer contact op te nemen met de Sociale Verzekeringsbank over de wijze van voortzetting van hun AOW/Anw-verzekering.*
- *Indien bedoelde kinderen tijdens de uitzending de leeftijd van 15 jaar bereiken, dient de werknemer bij vestiging van het kind in Nederland contact op te nemen met de Sociale Verzekeringsbank ten behoeve van de inkoop van AOW/Anw-rechten voor ten minste de duur van de uitzending.*

Het niet aangaan van een vrijwillige verzekering AOW/Anw leidt tot een korting op het AOW/Anw-pensioen van het kind.

- (2) Voor de in punt 1 bedoelde verzekering/voorziening ontvangt de werknemer een vergoeding ten bedrage van 5% van de maximale AOW/Anw-jaarpremie, welke in maandelijkse termijnen in Nederland betaalbaar wordt gesteld in euro's.

2.12 Betaalbaarstellingen

- (1) a. Standplaats buiten Euro-zone

De aan de werknemer toekomende betalingen, die zijn vastgesteld in lokale valuta, worden betaalbaar gesteld in het land van de standplaats van de werknemer, tenzij de KLM t.a.v. dat land anders bepaalt.

Betalingen, die zijn vastgesteld in euro's, worden betaalbaar gesteld in Nederland, tenzij de KLM anders bepaalt.

b. Standplaats binnen Euro-zone

M.b.t. betalingen aan werknemers met een standplaats binnen de Euro-zone zal op vergelijkbare wijze worden gehandeld als bij een standplaats buiten de Euro-zone, waarbij de in (1)a bedoelde lokale betalingen in het land van de standplaats in euro's betaalbaar worden gesteld.

c. Betalingen, die niet in lokale valuta of euro's zijn vastgesteld, worden met gebruikmaking van de maandkoers in euro's betaalbaar gesteld in Nederland, tenzij de KLM anders bepaalt.

d. De punten 1a t/m c zijn van overeenkomstige toepassing op door de werknemer aan de KLM verschuldigde bedragen.

- (2) Declaraties dienen door de werknemer bij de KLM te worden ingediend uiterlijk 30 dagen, nadat de aanspraak op de betreffende vergoeding is ontstaan.
- (3) Maandelijks aan de werknemer toekomende betalingen worden zo mogelijk betaalbaar gesteld tegen het einde van elke kalendermaand.
- (4) De punten 1 t/m 3 zijn van toepassing voor zover niet elders in de CAO anders is bepaald.

2.13 Nederlands recht

- (1) Tijdens de uitzending blijft het Nederlands recht onverkort van toepassing op de arbeidsverhouding tussen de KLM en de werknemer, alsmede op eventuele daaruit voortvloeiende geschillen.
- (2) Voor zover het recht van het land van de standplaats wettelijke bepalingen van dwingende aard bevat, die in strijd zijn met de CAO en/of het Nederlands recht, zullen de KLM en de werknemersorganisaties in overleg een incidentele regeling treffen teneinde de bedoelingen van de CAO en/of het Nederlands recht zo veel mogelijk te waarborgen.

Hoofdstuk 3 - Salarisregeling

3.1 Algemeen

Het salaris wordt afgeleid van het schaduwsalaris en is samengesteld uit een tweetal componenten, te weten een lokaal salarisdeel en een beschikbaar salarisdeel.

3.2 Salarisvaststelling

(1) Berekening salaris

a. Eerst wordt als volgt het netto schaduwinkomen berekend:

- het bruto schaduwinkomen, zijnde 12 x het schaduwsalaris incl. vakantieuitkering,
- verminderd met de door de werknemer verschuldigde pensioenpremiebijdrage (op jaarbasis), alsmede de geldende fiscale en sociale heffingen (op jaarbasis) en
- vermeerderd met aanspraken ingevolge de Algemene Kinderbijslagwet (op jaarbasis) en de fiscale heffingskorting voor de partner, e.e.a. voor zover de werknemer deze derft als direct gevolg van de uitzending.

M.b.t. de fiscale heffingen wordt geen rekening gehouden met individuele omstandigheden, zoals b.v. hypotheekaf trek.

b. Vervolgens wordt het netto schaduwinkomen verminderd met een tweetal normatieve aftrekposten, te weten

- 17% vanwege verstrekking in natura van huisvesting, water, gas, electriciteit en bedrijfsauto;
- de premie voor de collectieve ziektekostenverzekering (op jaarbasis), incl. de in Nederland verschuldigde wettelijke bijdragen.

Het resultaat (in euro's), herleid tot een bedrag op maandbasis, is het salaris dat tenslotte wordt gesplitst in een lokaal salarisdeel en een beschikbaar salarisdeel.

(2) Lokaal salarisdeel

Het lokale salarisdeel bedraagt 65% van het salaris en wordt betaalbaar gesteld in het land van de standplaats van de werknemer. Daartoe wordt dit salarisdeel omgezet in lokale valuta door vermenigvuldiging met de door ECA (Employment Conditions Abroad Ltd, gevestigd te Londen) gepubliceerde Standard Home Based index en de bijbehorende valutakoers welke laatstelijk voor het land van de standplaats zijn toegepast.

Indien de werkelijke woonplaats van de werknemer op uitdrukkelijke wens van de KLM is gelegen in een stad of regio waarvoor een aanzienlijk afwijkende index is gepubliceerd, kan de KLM deze bij uitzondering toepassen.

(3) Beschikbaar salarisdeel

Het beschikbare salarisdeel bedraagt 35% van het salaris en wordt betaalbaar gesteld in Nederland. De werknemer kan eenmaal per jaar verzoeken dit salarisdeel geheel of gedeeltelijk tegen de maandkoers betaalbaar te stellen in het land van de standplaats.

Voor werknemers, ingedeeld in het MSG-systeem, wordt het variabel inkomen vastgesteld overeenkomstig Bijlage 22, punt II.(5), berekend over het schaduwsalaris, en betaalbaar

gesteld in Nederland.

3.3 Vaste toelage

Als algemene tegemoetkoming in bijzondere kosten ontvangt de werknemer een vaste maandelijkse toelage van € 400,00 (m.i.v. 1-2-2003 € 412,00 en m.i.v. 1-10-2003 € 422,30). De werknemer kan eenmaal per jaar verzoeken dit salarisdeel geheel of gedeeltelijk tegen de maandkoers betaalbaar te stellen in het land van de standplaats.

Deze toelage wordt verhoogd met de salarisverhogingen die de KLM aan het betreffende grondpersoneel in Nederland toekent, indien en voor zover tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat deze een algemeen karakter dragen.

3.4 Eindejaarsuitkering

Aan de werknemer wordt een eindejaarsuitkering toegekend, indien hij deze met standplaats in Nederland zou hebben ontvangen.

De eindejaarsuitkering bedraagt 50% van het overeenkomstig art. 10.12 berekende bedrag (met het schaduwsalaris als berekeningsbasis) en wordt betaalbaar gesteld in Nederland.

3.5 Promotie en demotie (anders dan op eigen verzoek)

Promotie en demotie (anders dan op eigen verzoek) vinden plaats volgens de normen en procedures van het salarissysteem, waarin de werknemer op basis van Bijlage 2 resp. Bijlage 22, punt II laatstelijk was ingedeeld.

Met ingang van de promotie- c.q. demotiedatum ontvangt de werknemer het salaris, zoals herberekend op basis van het bij de nieuwe functiegroep behorende schaduwsalaris.

3.6 Salarisaanpassing

(1) Periodiek

Telkenjare per 1 januari en per 1 juli wordt het lokale salarisdeel aangepast aan de wijziging van de Standard Home Based index van de maand september resp. maart daaraan voorafgaand en aan de valutakoers die ECA bij de indexvaststelling heeft gehanteerd.

Deze aanpassing kan ook met zich meebrengen dat het salarisdeel in lokale valuta daalt.

(2) Tussentijds

In de volgende gevallen wordt het salaris, en daarmee het lokale en beschikbare salarisdeel, tussentijds aangepast:

- a. indien de KLM aan het betreffende grondpersoneel in Nederland salarisverhogingen toekent, waarvan tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat deze een algemeen karakter dragen;
- b. in geval van een individuele salarisaanpassing op de salarisdag of bij promotie/demotie;
- c. indien de KLM een tussentijdse aanpassing wenselijk acht, welke ook uitsluitend het lokale salarisdeel kan betreffen.

(3) Nabetaling

Indien bij de periodieke salarisaanpassing, zoals bedoeld in punt 3.6.(1), het lokale salarisdeel met ten minste 11% wordt verhoogd, ontvangt de werknemer een nabeta-

ling in de vorm van een eenmalige uitkering. Deze bedraagt 50% van de procentuele verhoging maal de helft van de referentieperiode (d.i. 3 maanden) maal het lokale salaris zoals vastgesteld bij de voorgaande periodieke aanpassing.

Indien de werknemer slechts gedurende een deel van de referentieperiode de betreffende standplaats heeft gehad, wordt de uitkering naar rato toegekend.

De nabetaling wordt in euro's betaalbaar gesteld in Nederland tegen het gemiddelde van de maandkoersen over de referentieperiode.

Bedoelde uitkering wordt ook toegekend aan degenen die inmiddels zijn gepensioneerd.

3.7 Transfer-regeling

Bij overplaatsing en terugplaatsing vanuit een land met transferrestricties kan de werknemer een geldsom van het land van de standplaats via de KLM naar Nederland laten transfereren tegen de maandkoers op de datum van overplaatsing resp. terugplaatsing.

Deze geldsom bedraagt ten hoogste 3 maal het laatstgenoten lokale salarisdeel per periode van 12 maanden, doorgebracht op de standplaats, met een maximum van in totaal 6 maal het laatstgenoten lokale salarisdeel.

3.8 Salaris na terugplaatsing

Na terugplaatsing wordt het salaris van de werknemer gesteld op het bedrag van het schaduwsalaris.

Indien de werknemer bij aanvang van de uitzending een vergoeding ontving uit hoofde van Bijlage 3D, wordt hem na terugplaatsing een eventuele overbruggingstoelage (zoals bedoeld in Bijlage 3D, punt V.2c) toegekend als ware hij bij aanvang van de uitzending overgegaan naar een rooster zonder ploegentoeslag.

Hoofdstuk 4 - Uitzendpremie

4.1 Uitzendpremie

De uitzendpremie is een maandelijks uitkering, bestaande uit een mobiliteitspremie en een lokatiepremie, en wordt betaalbaar gesteld in Nederland.

De uitzendpremie wordt berekend over het schaduwsalaris (incl. vakantiewetuitkering). Daarbij geldt een minimum schaduwsalaris, dat telkens wordt aangepast met de salarisverhogingen, die de KLM aan het betreffende grondpersoneel in Nederland toekent, indien en voor zover tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat deze een algemeen karakter dragen. Het minimum schaduwsalaris bedraagt € 3.200,00 (m.i.v. 1-2-2003 € 3.296,00 en m.i.v. 1-10-2003 € 3.378,40).

4.2 Mobiliteitspremie

De mobiliteitspremie bedraagt 10% ongeacht de standplaats.

4.3 Lokatiepremie

(1) De hoogte van de lokatiepremie is afhankelijk van de omstandigheden in het land waarin de standplaats van de werknemer is gelegen, gerelateerd aan de omstandigheden in West-Europa.

Daartoe worden landen ingedeeld in een zestal categorieën overeenkomstig het z.g. Location Ranking System, dat door ECA wordt vastgesteld. Op basis hiervan bedraagt de lokatiepremie voor

- categorie A: 0%
- categorie B: 7%
- categorie C: 14%
- categorie D: 21%
- categorie E: 28%
- categorie F: 35%

(2) Indien als gevolg van wijziging van de categorie-indeling de nieuwe lokatiepremie van de werknemer lager is dan de oude, wordt hem het verschil tussen beide in de vorm van een overbruggingstoelage (in euro's) toegekend. Deze toelage wordt telkens per 1 januari aangepast met de salarisverhogingen, die de KLM aan het betreffende grondpersoneel in Nederland toekent, indien en voor zover tussen de KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat deze een algemeen karakter dragen. De overbruggingstoelage vervalt bij overplaatsing of terugplaatsing.

Hoofdstuk 5 - Vakantieregeling

5.1 Vakantierechten algemeen

Met inachtneming van de hierna volgende bepalingen heeft de werknemer per kalenderjaar recht op het aantal werkdagen vakantie volgens onderstaande tabel.

		t/m 34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder
bij 5-daagse werkweek	MSG 4 en hoger:	26	26	26	26
	MSG 1 t/m 3:	24	25	26	27
	overigen:	24	24	25	27
bij 5½-daagse werkweek	MSG 4 en hoger:	29	29	29	29
	MSG 1 t/m 3:	26	27	29	30
	overigen:	26	26	27	30
bij 6-daagse werkweek	MSG 4 en hoger:	31	31	31	31
	MSG 1 t/m 3:	29	30	31	32
	overigen:	29	29	30	32

Bij de genoemde leeftijden is bepalend de leeftijd die de werknemer in het betreffende kalenderjaar zal bereiken.

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

Bij een 40-jarig dienstjubileum is de extra vakantie het aantal dagen waaruit de werkweek bestaat.

In die gevallen waar op de standplaats niet een 5-, 5½- of 6-daagse werkweek geldt, worden de vakantierechten naar rato van de geldende werkweek berekend, uitgaande van het aantal dagen behorende bij een 5-daagse werkweek waarbij op de gebruikelijke wijze naar boven resp. naar beneden wordt afgerond.

5.2 Vakantierechten bij uitzending, overplaatsing en terugplaatsing

- (1) Bij uitzending, overplaatsing en terugplaatsing heeft de werknemer in dat kalenderjaar per standplaats recht op 1/12 deel van de hem overeenkomstig punt 5.1 toekomende vakantie voor elke volle kalendermaand die hij op de betreffende standplaats heeft doorgebracht.
Het aldus per standplaats berekende aantal vakantiedagen wordt naar boven afgerond op hele dagen.
- (2)
 - a. De werknemer is gehouden de vakantiedagen, waarop hij nog recht heeft, op te nemen vóór de uitzending, overplaatsing of terugplaatsing.
 - b. Indien en voor zover de dienstuitvoering dit naar het oordeel van de KLM niet toelaat, zullen de resterende vakantiedagen worden toegevoegd aan het vakantiesaldo van de werknemer op de nieuwe standplaats.
 - c. Bij het toevoegen van vakantiedagen aan het saldo op een bepaalde standplaats, worden deze dagen zo nodig omgerekend naar het op die standplaats geldende aantal werkdagen per week (zonder afronding).

5.3 Vakantierechten bij niet verrichten van werkzaamheden

Bij het niet verrichten van werkzaamheden geldt in afwijking van punt 5.1 het volgende.

- a. In geval van het gedurende langer dan 6 maanden (berekend volgens de normen van het BW, de ZW 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.
- b. In geval van het niet verrichten van werkzaamheden wegens andere redenen dan volledige arbeidsongeschiktheid, zwangerschaps- en bevallingsverlof in de zin van de ZW, vakantie of verplichte opkomst in militaire dienst voor herhalingsoefeningen, worden geen vakantierechten opgebouwd over de periode boven 1 maand gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet verricht.
- c. In geval van het verrichten van werkzaamheden gedurende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (volgens de normen van het BW, de ZW en de WAO) van de werknemer, worden vakantierechten opgebouwd en berekend naar rato van de tijd die de werknemer voor werkzaamheden beschikbaar is.
- d. Over een periode van ongeoorloofde afwezigheid worden geen vakantierechten opgebouwd.

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt ervan uitgegaan dat de werknemer voor elke maand recht heeft op 1/12 deel van de hem ingevolge punt 5.1 toekomende vakantie.

Het aldus berekende aantal vakantiedagen wordt naar boven afgerond op hele dagen.

5.4 Bijzonderheden bij opnemen van vakantie

- (1) De KLM kan na overleg met de werknemer duur en tijdstip van diens vakantie bepalen.
- (2) Voor zover zijn aanspraak toereikend is, is de werknemer gehouden zijn vakantie zodanig op te nemen en zal de KLM deze zodanig toekennen, dat ten minste 1x per kalenderjaar de werknemer 14 aaneengesloten kalenderdagen vrij van dienst is. Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan ten gunste van de werknemer van het bovenstaande worden afgeweken.
- (3) De KLM zal desverlangd per periode van 3 jaar eenmaal de vakantie zodanig toekennen, dat de werknemer 16 kalenderdagen, waarin begrepen 3 weekends, aaneengesloten vrij van dienst is.

Deze bepaling heeft tot doel de werknemer in de gelegenheid te stellen om gedurende de vakantieperiode van zijn kinderen een langere vakantieperiode op te nemen.

5.5 Arbeidsongeschiktheid

Indien de werknemer aantoont, dat hij wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is hem verleende vakantiedagen op te nemen, zal de KLM hem deze dagen op een ander tijdstip toekennen.

In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt het aantal opgenomen vakantiedagen berekend naar rato van de tijd die de werknemer voor werkzaamheden beschikbaar is. Het opnemen van vakantiedagen is slechts mogelijk met toestemming van Personeelszaken.

5.6 Verjaring

Alle aanspraken op niet opgenomen vakantiedagen vervallen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraken zijn ontstaan.

5.7 Reisfaciliteiten

- (1) a. Per periode van 12 maanden, gerekend vanaf de aanvang van de uitzending, kan de werknemer voor zichzelf en de op de standplaats tot zijn huishouding behorende gezinsleden eenmaal gratis tickets aanvragen voor een reis van zijn standplaats naar Nederland en terug, indien mogelijk per KLM- of poollijn.
- b. Voor de werknemer die niet of niet alleen de Nederlandse nationaliteit heeft, kan het Hoofd van de Vestiging (voor deze zelf: de Gebiedsleider; voor de Gebiedsleider: Hoofd Commerciële Organisatie) op speciaal verzoek als reisdoel accepteren het land waarvan hij (mede) de nationaliteit heeft.

Plaatstoewijzing zal (indien per KLM- of poollijn wordt gereisd) geschieden op basis van PSN 0048.

- (2) De reis dient langs de kortste route te geschieden.
- (3) Indien de werknemer een ander reisdoel wenst dan het in punt 5.7.(1) bedoelde, kan het Hoofd van de Vestiging (voor deze zelf: de Gebiedsleider; voor de Gebiedsleider: Hoofd Commerciële Organisatie) hem hiervoor toestemming verlenen voor zover het te vliegen traject niet langer is dan van de standplaats naar het in punt 5.7.(1) bedoelde land en terug en het andere reisdoel per KLM- of poollijn is te bereiken.

Hoofdstuk 6 - (Extra) vrije dagen

6.1 Vrije dagen

- (1) Per standplaats wordt jaarlijks door het Hoofd van de Vestiging bepaald op welke ter plaatse geldende, algemeen erkende feestdagen vrijaf wordt gegeven; deze dagen zijn geen vakantiedagen.
Indien de dienst niet toelaat dat vrijaf wordt gegeven, wordt binnen 8 weken daarna een vervangende vrije dag toegekend.
- (2) Voor zover het aantal op een werkdag vallende feestdagen in een kalenderjaar 7 dagen overschrijdt, wordt het meerdere aantal dagen in mindering gebracht op de aan de werknemer overeenkomstig punt 6.2 toekomende extra vrije dagen.
Indien het laatstbedoelde aantal extra vrije dagen niet toereikend is, zal niettemin op de resterende feestdagen vrijaf worden gegeven.

6.2 Extra vrije dagen

- (1) a. Met inachtneming van punt 6.1.(2) en de hierna volgende bepalingen heeft de werknemer per kalenderjaar recht op een aantal extra vrije dagen, afhankelijk van de categorie waarin zijn standplaats ingevolge punt 4.3.(1) is ingedeeld, t.w.

	5-daagse werkweek	5½-daagse werkweek	6-daagse werkweek
Categorie A	1	2	2
Categorie B	3,5	4	4
Categorie C	5	6	7
Categorie D	7	8	8
Categorie E	9	10	11
Categorie F	11	12	13

In die gevallen waar op de standplaats niet een 5-, 5½- of 6-daagse werkweek geldt, worden de extra vrije dagen naar rato van de geldende werkweek berekend, uitgaande van het aantal dagen behorende bij een 5-daagse werkweek waarbij op de gebruikelijke wijze naar boven resp. naar beneden wordt afgerond.

- b. Indien om medische of andere redenen niet of minder dan de normaal op de standplaats geldende tijd wordt gewerkt, wordt de aanspraak op extra vrije dagen voor dat kalenderjaar pro rata verminderd.
- c. Bij wijziging van de categorie -indeling, zoals vermeld in punt 4.3.(1), wordt het aantal extra vrije dagen van de werknemer met ingang van het eerstvolgende kalenderjaar aangepast aan het gewijzigde aantal extra vrije dagen.
- (2) Bij uitzending, overplaatsing en terugplaatsing heeft de werknemer in dat kalenderjaar recht op de hem overeenkomstig punt 6.2.(1) toekomende extra vrije dagen naar rato van de periode die hij op de betreffende standplaats(en) heeft doorgebracht, e.e.a. met inachtneming van punt 6.1.

6.3 Opnemen extra vrije dagen

- (1) De aan de werknemer ingevolge punt 6.2 jo. punt 6.1.(2) toekomende extra vrije dagen kunnen eerst worden opgenomen, zodra de werknemer op de standplaats geen vakantiesaldo meer heeft.
De KLM zal na overleg met de werknemer het tijdstip van het opnemen van deze

vrije dagen bepalen.

- (2) In een kalenderjaar niet opgenomen extra vrije dagen vervallen per 31 december van dat jaar.
- (3) Extra vrije dagen kunnen niet voor uitbetaling in aanmerking komen.

Hoofdstuk 7 - Verhuizing en huisvesting

7.1 Oriëntatiebezoek en overige voorbereiding

- (1) Vóór een uitzending of overplaatsing zal de KLM - afhankelijk van de omstandigheden zulks te harer beoordeling - de werknemer, eventueel met diens partner, in de gelegenheid stellen een oriëntatiebezoek aan de toekomstige standplaats te brengen; een dergelijk bezoek wordt voor beiden beschouwd als een dienstreis.
- (2) Indien de KLM zulks wenselijk acht, zal de werknemer, eventueel met diens partner, een speciale voorbereidings- en/of talencursus dienen te volgen; de kosten hiervan komen ten laste van de KLM.

7.2 Huisvesting tijdens uitzending

- (1) Tijdens de uitzending wordt aan de werknemer ten behoeve van hemzelf en de op de standplaats tot zijn huishouding behorende gezinsleden passende huisvesting voor rekening van de KLM ter beschikking gesteld. Deze huisvesting is ongemeubileerd, tenzij de KLM anders bepaalt.
- (2) De keuze van de huisvesting is voorbehouden aan het Hoofd van de Vestiging in overleg met Personeelszaken; met de wensen van de werknemer zal in redelijkheid rekening worden gehouden.

Waar de werknemer zelf Hoofd van de Vestiging respectievelijk Gebiedsleider is, is de keuze voorbehouden aan de Gebiedsleider respectievelijk Hoofd Commerciële Organisatie in overleg met Personeelszaken.

- (3) De werknemer is gehouden zich t.a.v. de hem ter beschikking gestelde huisvesting te gedragen als een goed huurder betaamt. Het is hem niet toegestaan de woning aan derden te verhuren.
- (4) De verbruikskosten van water, gas, electriciteit, en - waar gebruikelijk - olie voor verwarming, komen voor rekening van de KLM. Schade en kosten van z.g. klein onderhoud komen voor rekening van de werknemer.
- (5) Indien het ter beschikking stellen van een huurhuis redelijkerwijs niet mogelijk is, zal Personeelszaken per geval een regeling treffen, waarbij aan het principe van punt 7.2.(1) zo veel mogelijk tegemoet wordt gekomen.

7.3 Overtocht

Bij uitzending, overplaatsing en terugplaatsing heeft de werknemer recht op vrije overtocht (per door de KLM aan te wijzen vervoermiddel) voor zichzelf en voor de op de standplaats tot zijn huishouding behorende gezinsleden.

Plaatsstoeijzing zal (indien per KLM- of poollijn wordt gereisd) geschieden op basis van PSN 0048.

7.4 Verhuiskosten

- (1) Bij uitzending, overplaatsing en terugplaatsing komt het overbrengen van verhuisgoederen ten laste van de KLM volgens onderstaande bepalingen, mits de organisatie van e.e.a. aan de KLM wordt overgedragen. De vermelde maxima in m³ betreffen de verhuisgoederen inclusief verpakking.

(2) a. Uitzending

1. Bij uitzending naar een standplaats met gemeubileerde huisvesting draagt de KLM de verhuiskosten vanuit Nederland voor ten hoogste 15 m³ verhuigoederen, vermeerderd met 2 m³ voor elk kind dat op de standplaats tot de huishouding van de werknemer zal behoren.
2. Bij uitzending naar een standplaats met ongemeubileerde huisvesting zijn de maxima 30 m³ resp. 4 m³.

b. Overplaatsing

1. Bij overplaatsing van een standplaats met gemeubileerde huisvesting naar een standplaats eveneens met gemeubileerde huisvesting zijn de maxima 20 m³ resp. 2,5 m³ vanuit de eerstgenoemde standplaats.
2. Bij overplaatsing van een standplaats met ongemeubileerde huisvesting naar een standplaats met eveneens ongemeubileerde huisvesting zijn de maxima 40 m³ resp. 5 m³ vanuit de eerstgenoemde standplaats.
3. Bij overplaatsing van een standplaats met gemeubileerde huisvesting naar een standplaats met ongemeubileerde huisvesting zijn de maxima 20 m³ resp. 2,5 m³ vanuit de eerstgenoemde standplaats, vermeerderd met 20 m³ vanuit Nederland.
4. Bij overplaatsing van een standplaats met ongemeubileerde huisvesting naar een standplaats met gemeubileerde huisvesting zijn de maxima 20 m³ resp. 2,5 m³ vanuit de eerstgenoemde standplaats, vermeerderd met 20 m³ vanuit deze standplaats naar Nederland.

c. Terugplaatsing

1. Bij terugplaatsing vanuit een standplaats met gemeubileerde huisvesting zijn de maxima 20 m³ resp. 2,5 m³.
2. Bij terugplaatsing vanuit een standplaats met ongemeubileerde huisvesting zijn de maxima 40 m³ resp. 5 m³.

- (3) De KLM wijst de expediteur aan en bepaalt het tijdstip, de wijze en de route van verzending, en wel zodanig dat de verhuigoederen van de werknemer binnen een redelijke termijn op de plaats van bestemming kunnen zijn.
- (4) Assurantie van de verhuigoederen, voor zover volgens punt 7.5.(2) ten laste van de KLM verzonden, komt voor rekening van de KLM tot een verzekerde waarde van ten hoogste € 2.284,20 per m³ (€ 2.352,73 m.i.v. 1-2-2003 en € 2.411,55 m.i.v. 1-10-2003).
- (5) Onder verhuigoederen wordt verstaan huisraad, lijfgoederen, vervoermiddelen en andere artikelen, uitsluitend bestemd voor eigen gebruik door de werknemer en/of zijn gezinsleden.
De kosten van het vervoer van tot het gezin behorende honden en katten zijn, mits vervoerd onder begeleiding van de werknemer of een van zijn gezinsleden, voor rekening van de KLM; eventuele kosten van kennel, quarantaine, e.d. zijn voor rekening van de werknemer. Het vervoer van andere (huis)dieren is voor rekening van de werknemer.
- (6) Onder verhuiskosten wordt verstaan de kosten van het overbrengen van verhuigoederen, met inbegrip van in- en uitpakken, emballage, assurantie en invoerrechten (be-

halve invoerrechten voor auto's, boten, caravans, alcoholische dranken, e.d.).

7.5 Opslag van inboedel

- (1) Zolang aan de werknemer gemeubileerde huisvesting ter beschikking wordt gesteld, komen de kosten van opslag van inboedel in Nederland ten laste van de KLM tot ten hoogste 15 m³.
Na terugplaatsing komt de opslag nog gedurende maximaal 6 maanden ten laste van de KLM.
- (2) Onder kosten van opslag wordt verstaan de kosten van opslag van verhuisgoederen zoals bedoeld in punt 7.5.(5) (uitgezonderd auto's, boten, caravans, e.d.), met inbegrip van vervoer naar en van een door de KLM aangewezen opslagplaats, in- en uitpakken en assurantie.
- (3) Ten minste eenmaal per 5 jaar dient de werknemer op verzoek van de KLM de opgeslagen goederen te inventariseren.

7.6 Verplaatsingstoelage

- (1) Bij uitzending, overplaatsing en terugplaatsing wordt aan de werknemer een verplaatsingstoelage toegekend die betaalbaar wordt gesteld in Nederland.
Deze eenmalige uitkering bedraagt m.i.v. 1-1-2003

	bij uitzending en overplaatsing met gemeubileerde huisvesting	bij uitzending en overplaatsing met ongemeubileerde huisvesting	bij terugplaatsing
A 02 t/m A 07 en T 22 t/m T 29	€ 3.049,40	€ 4.472,46	€ 5.895,51
A 08 en T 30	€ 3.151,05	€ 4.624,93	€ 6.047,98
A 09 en T 31	€ 3.303,52	€ 4.879,04	€ 6.302,09
T 32	€ 3.354,34	€ 4.929,87	€ 6.352,92
MSG 1 en T 33	€ 3.405,17	€ 4.980,70	€ 6.403,75
MSG 2	€ 3.608,46	€ 5.285,63	€ 6.708,69
MSG 3	€ 3.811,75	€ 5.590,57	€ 7.013,63
MSG 4	€ 4.015,04	€ 5.895,51	€ 7.318,57
MSG 5	€ 4.218,35	€ 6.200,45	€ 7.623,50
MSG 6	€ 4.421,64	€ 6.505,40	€ 7.877,62

Bovenstaande bedragen zijn gebaseerd op het niveau 2003. Telkens na 5 jaar zal in het overleg worden gezien of en in hoeverre deze bedragen bijstelling behoeven.

- (2) a. Bij overplaatsing binnen één land bedraagt de verplaatsingstoelage 80% van het voor de werknemer geldende bedrag zoals aangegeven in punt 7.6.(1).
b. Bij verhuizing in opdracht van de KLM zonder wijziging van de standplaats bedraagt de verplaatsingstoelage 50% van het voor de werknemer geldende bedrag zoals aangegeven in punt 7.6.(1).
- (3) Indien bij overplaatsing de werknemer om de KLM moverende redenen tijdelijk, maar gedurende maximaal 6 maanden, wordt teruggeplaatst, ontvangt hij geen verplaatsingstoelage uit hoofde van deze tijdelijke terugplaatsing.
- (4) Bij overplaatsing of terugplaatsing binnen 4 maanden na uitzending of laatste over-

plaatsing bedraagt de verplaatsingstoelage 50% van het voor de werknemer geldende bedrag zoals aangegeven in punt 7.6.(1).

7.7 Tijdelijke huisvestingssituaties

(1) Algemeen

In geval van tijdelijk gemis aan huisvesting en/of inboedel en in geval van onvrijwillige dubbele huishoudingskosten, zal de KLM na overleg met de werknemer een of meer der hierna volgende bepalingen toepassen of een aan de omstandigheden aangepaste regeling treffen, waarbij van de CAO kan worden afgeweken.

Dit is eveneens van toepassing bij een tijdelijk verblijf in Nederland, zoals bedoeld in punt 2.4.(3), onder uitsluiting van art. 10.5.1 jo. Bijlage 13.

(2) Tijdelijke huisvesting bij uitzending/overplaatsing

a. Indien vóór uitzending de huisvestingssituatie van de werknemer daartoe naar het oordeel van de KLM aanleiding geeft, zullen de werknemer en de op de (nieuwe) standplaats tot zijn huishouding behorende gezinsleden ten laste van de KLM in een hotel worden gehuisvest gedurende ten hoogste 7 kalenderdagen vóór de voorgenomen datum van vertrek naar de (nieuwe) standplaats.

b. Indien in geval van uitzending of overplaatsing naar het oordeel van de KLM tijdelijk geen woning of meubilair op de (nieuwe) standplaats beschikbaar is, zullen de werknemer en de op de (nieuwe) standplaats tot zijn huishouding behorende gezinsleden ten laste van de KLM in een hotel worden gehuisvest, tenzij de werknemer voor eigen risico en voor eigen kosten onderdak van andere aard preferereert.

c. In geval van huisvesting in een hotel ten laste van de KLM of vervangende huisvesting, gekozen volgens punt 7.7.(2)b, wordt aan de werknemer een hoteltoelage toegekend ten behoeve van hemzelf en/of van de op de (nieuwe) standplaats tot zijn huishouding behorende gezinsleden.

Deze toelage bedraagt, afhankelijk van de plaats waar het hotel of de vervangende huisvesting is gelegen,

- voor de werknemer zelf, alsmede voor diens partner: 50% van het ingevolge Bijlage 13 ter plaatse geldende daggeld, als ware het een dienstreis;
- voor ieder kind: 25% van het bedoelde daggeld.

(3) Gezinsscheiding

a. Indien de werknemer vanwege niet door hemzelf of zijn gezinsleden gegeven redenen - dit ter beoordeling van de KLM - is genoodzaakt zijn gehele gezin dat op de (nieuwe) standplaats tot zijn huishouding behoort, tijdelijk buiten de standplaats te doen verblijven, komt hij in aanmerking voor een scheidingstoelage, mits hij kan aantonen dat er vanwege de scheiding extra kosten moeten worden gemaakt.

Deze toelage bedraagt per kalenderdag ten hoogste

- voor de afwezige partner van de werknemer: 50% van het ingevolge Bijlage 13 op de verblijfplaats geldende daggeld, als ware het een dienstreis, en
- voor ieder afwezig kind: 25% van het bedoelde daggeld.

Hier zijn b.v. redenen als visum- en huisvestingsproblemen e.d. bedoeld.

- b. De scheidingstoelage wordt in beginsel toegekend voor een periode van maximaal 1 maand; voor verlenging van deze periode dient de werknemer tijdig een met redenen omklede aanvraag in te dienen bij Personeelszaken dat een vervolgstoelage kan toekennen gebaseerd op de werkelijk gemaakte kosten.

De werknemer is gehouden Personeelszaken onverwijld melding te doen van een relevante wijziging in de omstandigheden.

(4) Tijdelijke huisvesting na terugplaatsing

- a. Na terugplaatsing kan punt 7.7.(2) worden toegepast gedurende ten hoogste 7 kalenderdagen na aankomst in Nederland.
- b. Indien de werknemer in afwachting van definitieve huisvesting tijdelijk een gehuurde, gemeubileerde accommodatie moet betrekken, kan de KLM een huurtoelage toekennen gedurende ten hoogste 6 maanden; de voorwaarden voor toekenning en de hoogte van de toelage worden door de KLM vastgesteld. Deze huurtoelage vervalt in ieder geval op het tijdstip waarop de werknemer een naar het oordeel van de KLM passende, ongemeubileerde huisvesting heeft betrokken of had kunnen betrekken.

7.8 Gebruik woning tijdens afwezigheid

- (1) Tijdens afwezigheid van de werknemer en diens op de standplaats tot zijn huishouding behorende gezinsleden kan de werknemer de hem ter beschikking gestelde woning aan de KLM aanbieden voor tijdelijke huisvesting van andere werknemers.
- (2) Indien hiervan door de KLM gebruik wordt gemaakt, ontvangt de werknemer een vergoeding voor het gebruik van diens inboedel ten bedrage van € 9,08 (€ 10,17 m.i.v. 1-1-2003) per dag.
- (3) Eventuele schade aan de inboedel ten gevolge van dit gebruik zal, voor zover niet verhaalbaar op een verzekering, door de KLM worden vergoed.
- (4) Huispersoneel dat door de werknemer in dienst is genomen, blijft ten laste van de werknemer.

7.9 Overlijden van de werknemer

In geval van overlijden van de werknemer zullen de op de standplaats tot diens huishouding behorende gezinsleden worden teruggeplaatst, waarbij dit Hoofdstuk van overeenkomstige toepassing is.

Hoofdstuk 8 - Schoolregeling

8.1 Algemeen

(1) Uitgangspunten

De KLM zal aan de werknemer een tegemoetkoming toekennen in de onderwijskosten en/of de kosten van levensonderhoud voor de kinderen, e.e.a. volgens de normen van onderstaande regeling en met inachtneming van de daarbij gestelde voorwaarden.

Voor kinderen van werknemers, die niet of niet alleen de Nederlandse nationaliteit hebben, kan de KLM - afhankelijk van de omstandigheden - op overeenkomstige wijze de standaard aanhouden van het land, waarvan de werknemer (mede) de nationaliteit heeft.

(2) Onderwijstaal

De werknemer is gehouden voor het onderwijs van de kinderen in het land, waarin zijn standplaats is gelegen, zo nodig een andere dan de Nederlandse taal te aanvaarden, voor zover deze andere taal naar het oordeel van de KLM internationaal voldoende bruikbaar is.

Indien voor het onderwijs de standaard wordt aangehouden van het land, waarvan de werknemer (mede) de nationaliteit heeft (zie punt 8.1.(1)), wordt de taal van dat land gelijkgesteld aan de Nederlandse taal.

Naast de Nederlandse taal zal er in de meeste gevallen sprake zijn van de Engelse taal, met varianten naar Frans, Duits of Spaans. De KLM zal in redelijkheid een onderwijsplaats in een van de "vroegere" talen accepteren.

(3) Aanvragen tegemoetkoming

Aanvragen voor een tegemoetkoming in de onderwijskosten moeten ten minste 6 weken vóór de aanvang van ieder school- of studiejaar of vóór iedere wijziging van de onderwijssituatie per daartoe vastgesteld formulier worden ingediend bij Personeelszaken, die over de aanvragen beslist.

Indien een aanvraag niet tijdig wordt ingediend, kan Personeelszaken de gevraagde tegemoetkoming weigeren.

Het verdient aanbeveling om reeds ruim vóór de gestelde termijn van 6 weken contact op te nemen met Personeelszaken inzake de vorm en de plaats van het onderwijs en de te vergoeden onderwijskosten, daar hiervoor voorafgaande goedkeuring is vereist (zie de punten 8.2.(1) en 8.3.(2)a).

(4) Einde tegemoetkoming

Een tegemoetkoming in de onderwijskosten eindigt in ieder geval

- a. per de 1e van de maand, volgend op die waarin het betreffende kind de 27-jarige leeftijd bereikt;
- b. per de datum van wijziging van de onderwijssituatie, voor zover van belang voor de toekenning van een tegemoetkoming; de werknemer is gehouden Personeelszaken onverwijld in kennis te stellen van iedere wijziging;
- c. per de datum van overplaatsing of terugplaatsing.

8.2 Vorm en plaats van het onderwijs

(1) Voorafgaande goedkeuring

De vorm en de plaats van het onderwijs behoeven de voorafgaande goedkeuring van Personeelszaken. Zolang deze niet is gegeven, komt de werknemer niet in aanmerking voor een tegemoetkoming in de onderwijskosten.

(2) Dagonderwijs/schriftelijk onderwijs

Alleen z.g. dagonderwijs komt voor een tegemoetkoming in de kosten in aanmerking. In afwijking hiervan kunnen echter de kosten van schriftelijk basisonderwijs voor tegemoetkoming in aanmerking komen, indien naar het oordeel van de KLM op de standplaats van de werknemer een acceptabele onderwijsmogelijkheid ontbreekt en het kind bij de werknemer thuis is gehuisvest.

Onder dagonderwijs wordt verstaan onderwijs dat de normaal voor arbeid beschikbare uren geheel of grotendeels in beslag neemt.

(3) Categorieën van onderwijs

Voor de tegemoetkoming in de onderwijskosten wordt onderscheid gemaakt tussen twee categorieën van onderwijs, t.w.

a. Categorie A, zijnde de Nederlandse of hiermee gelijk te stellen buitenlandse vormen van

1. basisonderwijs (vanaf 4 jaar);
2. voortgezet onderwijs.

Onder voortgezet onderwijs wordt verstaan: Algemeen Voortgezet Onderwijs, Voorbereidend Wetenschappelijk Onderwijs, alsmede Lager en Middelbaar Beroepsonderwijs.

b. Categorie B, zijnde de Nederlandse of hiermee gelijk te stellen buitenlandse vormen van

1. hoger beroepsonderwijs;
2. wetenschappelijk onderwijs (hogeschool of universiteit);
3. alle overige erkende opleidingen, niet behorende tot één der in punt 8.2.(3) reeds genoemde vormen;
4. voortgezet onderwijs, wanneer niet wordt voldaan aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een tegemoetkoming voor categorie A onderwijs zoals bedoeld in punt 8.3.(1).

(4) Plaats van het onderwijs en huisvesting van het kind

a. Categorie A onderwijs

1. Voor de plaats van categorie A onderwijs geldt in beginsel de volgende prioriteitsvolgorde:
 - 1e: de standplaats van de werknemer of althans het land waarin de standplaats is gelegen;
 - 2e: Nederland of een ander land zoals bedoeld in punt 8.1.(1);
 - 3e: elders.

Enige tegemoetkoming voor onderwijs buiten de standplaats van de werknemer zal slechts worden toegekend, indien naar het oordeel van de KLM op de standplaats een acceptabele onderwijsmogelijkheid ontbreekt.

2. Voor de huisvesting van het kind geldt in beginsel de volgende prioriteitsvolgorde:

1e: bij de werknemer thuis;

2e: bij een ander gezin;

3e: zelfstandig;

4e: in een internaat.

- b. Categorie B onderwijs

Voor categorie B onderwijs is de keuze van de plaats van het onderwijs en de huisvesting van het kind in beginsel aan de werknemer voorbehouden.

8.3 Tegemoetkoming voor categorie A onderwijs

- (1) Voorwaarden

De werknemer komt in aanmerking voor een tegemoetkoming voor categorie A onderwijs voor kinderen jonger dan 18 jaar of kinderen van 18 jaar of ouder die Algemeen Voortgezet Onderwijs of Voorbereidend Wetenschappelijk Onderwijs zoals bedoeld in punt 8.2.(3)b.4 volgen op de standplaats van de werknemer.

- (2) Geldigheidsduur

Punt 8.3 is slechts van toepassing gedurende de maanden van het schooljaar. Indien slechts gedurende een deel van het schooljaar van de betreffende onderwijsmogelijkheid gebruik is of wordt gemaakt, geldt punt 8.3 alleen voor dat deel.

- (3) Hoogte tegemoetkoming

- a. Bij zijn aanvraag voor een tegemoetkoming in de onderwijskosten dient de werknemer een door de onderwijsinstelling gewaarmerkte schatting van de kosten over te leggen.
- b. De door de werknemer te maken onderwijskosten, genoemd in punt 8.3, komen voor rekening van de KLM tot ten hoogste de in de aanvraag vermelde bedragen, voor zover deze door Personeelszaken zijn goedgekeurd.
- c. De te vergoeden onderwijskosten, alsmede het in punt 8.3.(7)a genoemde maximum worden verlaagd met bijdragen, uitkeringen en/of faciliteiten, waarop de werknemer of het kind al dan niet ingevolge enige Nederlandse of buitenlandse wet aanspraak kan maken of welke hij of het kind ontvangt, voor zover deze betrekking hebben op het betreffende onderwijs.

Hiermee wordt onder meer bedoeld op studiefinanciering, e.d.

- (4) Declarabele basiskosten

Onafhankelijk van de plaats van het onderwijs komen met inachtneming van punt 8.3.(7) de volgende onderwijskosten voor een tegemoetkoming in aanmerking:

- a. de normale schoolgelden, d.w.z. de (periodieke) directe kosten voor het volgen van onderwijs aan de betreffende instelling;

Hierbij zijn derhalve uitgesloten kosten voor z.g. ouderbijdragen, excursies, het volgen van privé-onderwijs en andere lessen of cursussen, sportbeoefening, het volgen van enigerlei vorm van onderwijs in een vakantieperiode (b.v. zomercursus), e.d., e.e.a. voor zover deze activiteiten niet behoren tot het normale pakket van schoolvakken.

Door de onderwijsinstelling verplicht gestelde uniform- en/of sportkleding en sportbenodigdheden worden geacht in het salaris te zijn begrepen.

- b. de door de onderwijsinstelling specifiek verplicht gestelde schoolboeken en overig lesmateriaal;

Hierbij zijn derhalve uitgesloten kosten voor gewoon schrijfmateriaal, schriften, rekenmachines, e.d.

- c. kosten verband houdend met huisvesting (zie hiervoor de punten 8.3.(5) t/m 8.3.(7)).

(5) Declarabele additionele kosten bij huisvesting thuis

In geval van huisvesting van het kind bij de werknemer thuis komen naast de basis-kosten, zoals genoemd in punt 8.3.(4), tevens de volgende additionele kosten voor een tegemoetkoming in aanmerking:

- a. 50% van de kosten voor verplichte schoolmaaltijden;
- b. door de school geregeld vervoer of openbaar vervoer van en naar de onderwijsinstelling.

(6) Declarabele additionele kosten bij huisvesting bij een ander gezin of bij zelfstandige huisvesting

In geval van huisvesting van het kind bij een ander gezin of in geval van zelfstandige huisvesting ontvangt de werknemer een tegemoetkoming in additionele kosten ten bedrage van € 113,45 (€ 127,06 m.i.v. 1-1-2003) per maand, e.e.a. naast het gestelde in punt 8.3.(3).

(7) Beperkte tegemoetkoming bij huisvesting in een internaat

- a. In geval van huisvesting van het kind in een internaat wordt de tegemoetkoming in de basiskosten, zoals genoemd in punt 8.3.(4), als volgt beperkt:

- 90% van het deel van de kosten t/m € 6.398,30 (€ 7.166,10 m.i.v. 1-1-2003) per schooljaar;
- 75% van het deel van de kosten boven € 6.398,30 (€ 7.166,10 m.i.v. 1-1-2003) doch niet meer dan € 9.620,14 (€ 10.774,56 m.i.v. 1-1-2003) per schooljaar;
- 60% van het deel van de kosten boven € 9.620,14 (€ 10.774,56 m.i.v. 1-1-2003) per schooljaar.

Bovenstaande bedragen zijn gebaseerd op het niveau 2003. Telkens na 5 jaar zal in het overleg worden gezien of en in hoeverre deze bedragen bijstelling behoeven.

- b. Voor de toetsing aan dit maximum is bepalend de datum, waarop de aanvraag door Personeelszaken is ontvangen, of - indien dit later is - de datum die 2 maanden voorafgaat aan de aanvangsdatum van het onderwijs.
Daartoe worden kosten, die niet in euro's zijn uitgedrukt, naar euro's omgere-

kend met gebruikmaking van de maandkoers van de kalendermaand, waarin bedoelde datum valt.

(8) Aanvullend taalonderwijs

Naast de basiskosten en de additionele kosten kunnen tevens de kosten van aanvullend taalonderwijs gedurende ten hoogste 12 maanden voor een tegemoetkoming in aanmerking komen, indien

- het onderwijs wordt gevolgd op de standplaats van de werknemer én
- de onderwijstaal een andere is dan de Nederlandse taal én
- de onderwijstaal is gewijzigd als gevolg van een recente uitzending of overplaatsing én
- dit aanvullende taalonderwijs naar het oordeel van de KLM noodzakelijk is.

Onder dezelfde voorwaarden kunnen ook de kosten van een (schriftelijke) cursus in de Nederlandse taal voor een tegemoetkoming in aanmerking komen, zo nodig gedurende meer dan 12 maanden.

Indien voor het onderwijs de standaard wordt aangehouden van het land, waarvan de werknemer (mede) de nationaliteit heeft (zie punt 8.1.(1)), wordt de taal van dat land gelijkgesteld aan de Nederlandse taal.

(9) Uitbetaling tegemoetkoming

Uitbetaling van de tegemoetkoming in de onderwijskosten geschiedt per declaratie onder overlegging van de originele nota's en met inachtneming van punt 8.3.(3)b.

In afwijking van punt 2.12.(2) is het de werknemer toegestaan de termijn van 30 dagen te overschrijden, indien dit i.v.m. de geringe hoogte van de bedragen praktisch is.

8.4 Tegemoetkoming voor categorie B onderwijs

(1) Geldigheidsduur

Punt 8.4 is van toepassing gedurende het gehele kalenderjaar. Indien slechts gedurende een deel van het studiejaar van de betreffende onderwijsmogelijkheid gebruik is of wordt gemaakt, geldt punt 8.4 alleen voor dat deel.

(2) Hoogte tegemoetkoming

- a. De werknemer dient bij zijn aanvraag voor een tegemoetkoming in de kosten van levensonderhoud, onderwijs en huisvesting een door de onderwijsinstelling gewaarmerkt bewijs van inschrijving over te leggen, alsmede bij iedere volgende aanvraag de studieresultaten in het voorafgaande studiejaar.
- b. De door de werknemer te maken kosten van levensonderhoud, onderwijs en huisvesting worden door de KLM vergoed in de vorm van een vaste maandelijkse uitkering in euro's (betaalbaarstelling in Nederland) voor zover deze het in punt 8.4.(2)d genoemde bedrag niet te boven gaat. De te vergoeden kosten behoeven de goedkeuring van Personeelszaken.
Maandbedragen worden berekend door de kosten voor het totale studiejaar (12 maanden) door 12 te delen.
- c. De vastgestelde tegemoetkoming wordt verlaagd met bijdragen, uitkeringen en/of faciliteiten, waarop de werknemer of het kind al dan niet ingevolgd enige

Nederlandse of buitenlandse wet aanspraak kan maken of welke hij of het kind ontvangt, voor zover deze betrekking hebben op het betreffende onderwijs.

Hiermee wordt onder meer bedoeld op studiefinanciering, e.d.

- d. De maandelijkse uitkering bedraagt ten hoogste € 557,24 (€ 656,72 m.i.v. 1-1-2003).
- e. De duur van de tegemoetkoming is gerelateerd aan de duur van de studiefinanciering ingevolge de Wet op de Studiefinanciering. In bijzondere gevallen kan Personeelszaken - na overleg met de werknemer - hiervan afwijken.

(3) Wijziging studierichting/opleiding

Een studierichting of soort van opleiding mag tijdens de gehele uitzending eenmaal voortijdig worden beëindigd en worden vervangen door een andere, voor zover en zolang de maximale termijn die de Wet op de Studiefinanciering kent niet wordt overschreden.

(4) Tweede studie/opleiding

Nadat een studie of opleiding, waarvoor door de KLM een tegemoetkoming in de kosten is verleend, met goed gevolg is voltooid, komt de werknemer voor hetzelfde kind niet in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten van een tweede studie of opleiding.

8.5 Reisfaciliteiten voor kinderen

- (1) Per school- of studiejaar kan de werknemer ten behoeve van de kinderen, die buiten zijn standplaats onderwijs volgen en voor wie een tegemoetkoming in de onderwijskosten is toegekend ingevolge dit Hoofdstuk of ingevolge de Wet op de Studiefinanciering, tweemaal gratis tickets aanvragen voor een reis van de plaats van onderwijs naar zijn standplaats en terug, indien mogelijk per KLM- of poollijn. De reis dient langs de kortste route te geschieden.

Plaatstoewijzing zal (indien per KLM- of poollijn wordt gereisd) geschieden op basis van PSN 0049.

Bovenbedoelde faciliteit bestaat niet voor ouders die hun kinderen willen bezoeken.

- (2) De kosten van de goedkoopste vorm van openbaar vervoer tussen de woonplaats van het kind en het vliegveld v.v. komen eveneens ten laste van de KLM.

8.6 Uitzending/overplaatsing/terugplaatsing

Indien een kind, dat op de standplaats van de werknemer onderwijs volgt waarvoor een tegemoetkoming in de onderwijskosten is toegekend, als gevolg van overplaatsing of terugplaatsing (ook in geval van overlijden van de werknemer) naar het oordeel van de KLM op onacceptabele wijze in zijn onderwijssituatie zou worden geschaad, kan Personeelszaken van geval tot geval een bijzondere regeling treffen.

Hetzelfde geldt, indien een dergelijke situatie zich voordoet bij uitzending.

Hoofdstuk 9 - Vervoersregeling

9.1 Terbeschikkingstelling bedrijfsauto

Aan de werknemer wordt een bedrijfsauto ter beschikking gesteld overeenkomstig door de KLM te stellen richtlijnen. De normale gebruikskosten van deze auto binnen het land waarin de standplaats van de werknemer is gelegen, zijn voor rekening van de KLM.

De werknemer is gehouden de hem ter beschikking gestelde bedrijfsauto als een goed gebruiker te beheren.

9.2 Afzien van bedrijfsauto

In bijzondere gevallen kan de werknemer - met instemming van de Gebiedsleider - afzien van een bedrijfsauto. Alsdan bepaalt de Gebiedsleider of, en zo ja welke transportkosten kunnen worden gedeclareerd (tot maximaal de kosten van een bedrijfsauto).

Hoofdstuk 10 - Ziektekostenregeling

10.1 Ziektekostenverzekering

Ziektekosten komen geheel voor rekening van de werknemer. Gezien de hieraan verbonden risico's is de werknemer gehouden zichzelf en zijn op de standplaats verblijvende gezinsleden tegen ziektekosten te verzekeren bij een door de KLM aan te wijzen verzekeraar. De werknemer is vrij in de keuze van het verzekeringspakket en de hoogte van het eigen risico. De verschuldigde premie komt ten laste van de werknemer. De KLM verstrekt een bijdrage ter hoogte van de normatieve premie voor de collectieve ziektekostenverzekering (excl. de in Nederland verschuldigde wettelijke bijdragen), zoals aangegeven in punt 3.2.(1)b.

10.2 Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ)

Indien de werknemer of één van zijn gezinsleden als gevolg van de uitzending (tijdelijk) niet in aanmerking komt voor vergoedingen ingevolge de AWBZ, dan komen de betreffende kosten voor rekening van de ziektekostenverzekeraar of anders de KLM.

10.3 Geneeskundige behandeling buiten de standplaats

- (1) Indien de werknemer resp. het betreffende gezinslid de vereiste geneeskundige behandeling buiten de standplaats moet ondergaan, komen de kosten voor de overtocht (mits de KLM met de wijze van vervoer heeft ingestemd), alsmede de kosten van accommodatie ter plaatse (niet zijnde een ziekeninrichting) voor rekening van de KLM. Tevens wordt aan betrokkene een vaste tegemoetkoming in de verblijfskosten toegekend ten bedrage van € 11,34 per etmaal, voor zover betrokkene niet in een ziekeninrichting is opgenomen.

In dit geval bestaat derhalve geen recht op daggeld als bedoeld in art. 10.5 jo. Bijlage 13.

- (2) Indien het Hoofd van de Vestiging respectievelijk de Gebiedsleider en Personeelszaken zulks noodzakelijk achten, kan betrokkene door de werknemer of één zijner gezinsleden worden begeleid, in welk geval voor de begeleider punt 10.3.(1) van overeenkomstige toepassing is.

De kosten voor meer dan één begeleider komen derhalve voor rekening van de werknemer.

Hoofdstuk 11 - Clublidmaatschap

11.1 Algemeen

De Gebiedsleider respectievelijk Hoofd Commerciële Organisatie kan in overleg met Personeelszaken t.a.v. bepaalde standplaatsen bepalen dat het entreegeld dat de werknemer voor zichzelf en de op de standplaats tot diens huishouding behorende gezinsleden is verschuldigd om lid te worden van een club, ten laste van de KLM komt, indien naar hun oordeel de hoogte van het entreegeld daartoe aanleiding geeft en de omstandigheden op die standplaatsen zodanig zijn dat lidmaatschap van een club gewenst is voor het leggen van sociale contacten en het bieden van recreatiemogelijkheden.

Hieronder is derhalve niet begrepen de periodiek verschuldigde contributie; deze is altijd voor rekening van de werknemer.

Clublidmaatschap om zuiver commerciële redenen valt buiten het kader van dit Hoofdstuk. Bedoelde omstandigheden kunnen zich met name voordoen op standplaatsen, gelegen in Mexico, Midden-Amerika, Zuid-Amerika, Afrika (behalve Zuid Afrika) en Azië (d.i. exclusief Australië en Nieuw Zeeland).

11.2 Keuze van de club

T.a.v. de in punt 11.1 bedoelde standplaatsen bepaalt het Hoofd van de Vestiging respectievelijk de Gebiedsleider de keuze van de club, waarbij zakelijke overwegingen mede een rol kunnen spelen.

Alvorens tot vergoeding van entreegeld over te gaan, dient hij deze keuze gemotiveerd en met opgave van de kosten ter goedkeuring voor te leggen aan de Gebiedsleider respectievelijk Hoofd Commerciële Organisatie.

WETSTEKSTEN**BEHORENDE BIJ DE CAO****BURGERLIJK WETBOEK****art. 7:627**

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

art. 7:628

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

art. 7:629

- (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 werknemer 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 uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in lid 1 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 in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Landelijk instituut sociale verzekering aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
- (4) Artikel 628 lid 2 is van overeenkomstige toepassing. 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 lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.

- (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 onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
- (7) Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
- (8) Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
- (9) Voor de toepassing van de leden 1 en 8 worden perioden waarin de werknemer 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. 7:671

- (1) De termijn van opzegging is gelijk aan de tijd, die gewoonlijk tussen twee opvolgende uitbetalingen van het in geld vastgesteld loon verstrijkt, doch niet langer dan zes weken. Deze beperking geldt niet voor zover een langere duur uit lid 2 en uit art. 672 voortspuit.

art. 7:672

- (1) Onverminderd het bepaalde in artikel 671 bedraagt de termijn van opzegging voor de werkgever ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd en voor de werknemer ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, met dien verstande, dat uit dezen hoofde de opzeggingstermijn voor de werkgever ten hoogste 13 weken en voor de arbeider ten hoogste 6 weken zal bedragen.
- (2) De termijn van opzegging die krachtens het vorige lid voor de werkgever geldt, wordt verlengd met een week voor elk vol jaar, gedurende hetwelk de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 45 jaren bij hem in dienst is geweest; de duur van deze verlenging bedraagt evenwel ten hoogste 13 weken.

art. 7:676

- (1) Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te doen eindigen.

art. 7:677

- (1) Ieder der partijen kan de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen doen eindigen, doch de partij, die dit doet zonder dat de wederpartij daarin toestemt, is schadeplichtig, tenzij zij de dienstbetrekking aldus doet eindigen om een dringende, aan de wederpartij onverwijld medegedeelde reden.

art. 7:678

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

CONTROLEVOORSCHRIFTEN BIJ ZIEKTE**(1) a. Melding bij ziekte in Nederland**

Als u ten gevolge van ziekte meent niet te kunnen werken, moet u zich meteen, in ieder geval op de eerste ziektedag binnen 1 uur na aanvang van uw dienst, ziek melden of laten melden bij uw afdelingsleiding én bij de afdeling Arbeids(on)geschiktheid van de KLM, waarbij u uw personeelsnummer en het adres waar u tijdens uw ziekte verblijft, opgeeft.

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

Wordt u tijdens uw werktijd ziek, dan bent u verplicht meteen bovenstaande procedure te volgen.

Indien u weer hersteld bent moet u meteen dezelfde hierboven genoemde personen/afdelingen hiervan inlichten.

b. Melding bij ziekte in het buitenland**Ziekte tijdens (dienst)reis**

Is uw standplaats in Nederland gelegen en wordt u tijdens een verblijf in het buitenland ziek, dan moet u zich, behalve op de manier zoals onder punt 1a vermeld, ook bij het dichtstbijzijnde kantoor van de KLM-vestiging in het land waar u verblijft melden. Hierbij geeft u uw personeelsnummer en uw volledige ziekte-adres aldaar op. Keert u terug uit het buitenland, dan moet u zich volgens de procedure van punt 1a melden.

U kunt worden gecontroleerd door een door de KLM aangewezen (lokale) arts.

Ziekte tijdens vakantie

Wordt u tijdens uw vakantie ziek, dan moet u zich ziek en hersteld melden volgens de procedure van 1a.

U kunt worden gecontroleerd door een door de KLM aangewezen (lokale) arts. Bij terugkeer moet u de medische verklaring inleveren bij de afdeling Arbeids(on)geschiktheid van KLM 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. Op de overige tijden kunt u zich buitenshuis begeven, voor zover uw gezondheidstoestand dit toelaat. Het is mogelijk dat u met de rapporteur Arbeidsverzuim andere afspraken maakt. De rapporteur Arbeidsverzuim neemt vooraf contact op met de afdelingsleiding en geeft de gemaakte afspraken door aan de afdelingsleiding.

Uitsluitend indien uw medische toestand dit vereist, bent u verplicht ook na de eerste 3 weken tijdens bovengenoemde uren thuis te blijven. Uw afdelingsleiding deelt u dit, na advies van de bedrijfsarts, vóóraf mede.

(3) Maak bezoek mogelijk

U moet (telefonisch) bereikbaar zijn voor uw afdelingsleiding, de door de KLM aangewezen arts of de rapporteur Arbeidsverzuim.

U bent verplicht het bovengenoemde personen mogelijk te maken u op het door u opgegeven adres (zie 1a) te bezoeken. Is er - terwijl u thuis bent - iets bijzonders aan de hand (bv. de bel is stuk of er is niemand in huis die de deur kan opendoen), dan moet u maatregelen nemen zodat uw afdelingsleiding, de arts of de rapporteur Arbeidsverzuim u toch kan bereiken. Bent u niet thuis, dan moet u ervoor zorgen dat zij op uw adres kunnen vernemen waar u op dat moment bent.

(4) Wijziging (verpleeg)adres

Verandert u tijdens uw ziekte van adres (door bv. verzorging elders, verhuizing, opname in ziekenhuis etc.), dan moet u dit zo snel mogelijk, in ieder geval binnen 24 uur, doorgeven aan uw afdelingsleiding en aan de afdeling Arbeids(on)geschiktheid.

(5) Vertrek naar en verblijf in het buitenland

Tijdens uw ziekte is vertrek naar en verblijf in het buitenland niet toegestaan, tenzij zich een bijzondere medische of sociale indicatie voordoet en uw afdelingsleiding u hiervoor uitdrukkelijk *schriftelijk* toestemming heeft gegeven. De afdelingsleiding vraagt vooraf advies aan de bedrijfsarts, welk advies wordt opgevolgd indien er sprake is van een medische indicatie. Wordt u tijdens het verblijf in het buitenland ziek, dan moet u dit melden op de manier zoals in punt 1b is aangegeven.

Onder "vertrek naar en verblijf in het buitenland" wordt verstaan vertrek naar en verblijf in het buitenland wegens vakantieoelinden.

(6) Op het spreekuur komen

Indien u een oproep krijgt te verschijnen op het spreekuur van de door de KLM aangewezen arts of rapporteur Arbeidsverzuim of een door de KLM aangewezen medisch specialist, dan bent u verplicht te komen, ook als u van plan bent om de dag na de oproep of op een latere dag weer aan het werk te gaan. Heeft u een geldige reden om niet te komen (bv. bedlegerigheid), dan moet u dit meteen laten weten. (Op de oproepkaart van de afdeling Bedrijfsgezondheidszorg is vermeld hoe u dit kunt doen.) Uiteraard moet u dan, behalve voor bezoek aan de behandelend arts of indien u uw werk weer hervat, op uw ziekte-adres binnen blijven tot het eerstvolgende bezoek van uw afdelingsleiding, de door de KLM aangewezen arts of rapporteur Arbeidsverzuim, zodat deze in de gelegenheid is u te bezoeken. U hoeft niet op het spreekuur te verschijnen, indien u inmiddels uw werk heeft hervat.

(7) Onder behandeling stellen

Bij ziekte moet u zich - in uw eigen belang - binnen redelijke termijn onder behandeling van uw huisarts, medisch specialist of (in het buitenland) een lokale arts stellen en hun voorschriften opvolgen.

(8) Genezing niet belemmeren

U dient zich tijdens uw ziekte zo te gedragen dat u uw genezing niet belemmert. Van belemmering kan sprake zijn bij bijvoorbeeld sportbeoefening of deelname aan het uitgaansleven.

(9) Werken tijdens ziekte

Tijdens uw ziekte mag u geen werkzaamheden verrichten, tenzij het werkzaamheden betreft die in verband met uw herstel zijn voorgeschreven of waarvoor u *schriftelijke* toestemming heeft gekregen van de daartoe door de KLM aangewezen arts.

(10) Hervatten werkzaamheden

Zodra u weer in staat bent aan het werk te gaan, hoeft u niet een speciale opdracht van de bedrijfsarts of uw afdelingsleiding daartoe af te wachten. U deelt de datum van de hervatting van uw werkzaamheden mee aan uw afdelingsleiding en de afdeling Arbeids(on)geschiktheid.

Ook als u weer in staat bent aan het werk te gaan, maar u heeft geen werk, dan deelt u dit mee aan uw afdelingsleiding en de afdeling Arbeids(on)geschiktheid.

(11) Terugkeer uit het buitenland

Indien bij verblijf buiten Nederland u zichzelf geschikt acht of u wordt na controle geschikt geacht terug te kunnen reizen, moet u direct of (tijdens een vastgestelde vakantie) uiterlijk op de laatste dag van uw vakantie terugkeren en onmiddellijk na aankomst de afdeling Arbeids(on)geschiktheid telefonisch op de hoogte stellen van uw terugkeer.

(12) Bezwaren tegen hersteldverklaring

Heeft de door de KLM aangewezen arts verklaard dat u in staat bent uw werk geheel of gedeeltelijk te hervatten, maar bent u het daarmee niet eens, dan moet u uw bezwaren meteen aan uw afdelingsleiding en de bedrijfsarts van de KLM meedelen.

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

(13) 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 administrateur van de afdeling Arbeids(on)geschiktheid hiervan op de hoogte gesteld. Deze licht de werknemer in over deze overtreding en verzoekt een reactie. Voert de werknemer een medisch excuus aan, dan wordt dit voorgelegd aan de bedrijfsarts.
- b. Staat vast dat het door de werknemer aangevoerde excuus geen medische grondslag heeft, dan geeft de administrateur van de afdeling Arbeids(on)geschiktheid alle informatie door aan de personeelfunctionaris.
- c. Na een onderhoud tussen de werknemer, afdelingsleiding en personeelfunctionaris adviseert de personeelfunctionaris de afdelingsleiding of en welke sanctie opgelegd kan worden. Indien de personeelfunctionaris van mening is dat de overtreding zou kunnen leiden tot het opleggen van de disciplinaire maatregel genoemd onder punt 3.c van deze regeling, dan dient onverwijld de in art. 12.1 van de CAO voorgeschreven procedure te worden gevolgd.
- d. De sanctie wordt door de afdelingsleiding aan de werknemer meegedeeld en vervolgens uitgevoerd door de personeelfunctionaris.

(2) Overtreding

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

(3) Sancties

- | | | | |
|----|--|---|---|
| a. | Herinnering aan Controlevoorschriften | - | Overtreding Controlevoorschriften is niet of vrijwel niet aan werknemer te wijten. |
| b. | Schriftelijke waarschuwing | - | Werknemer heeft zich niet ziek gemeld bij afdelingsleiding.
- Een adreswijziging is niet, niet tijdig of onjuist doorgegeven.
- Ziekmelding is te laat doorgegeven, maar het is de eerste maal dat werknemer zich te laat ziek meldt. |
| c. | Weigering aanvulling salaris bij ziekte tot 100% | - | Werknemer is niet thuis bij bezoek en heeft geen redelijk excuus.
- Werknemer is zonder redelijk excuus niet verschenen op het spreekuur.
- Werknemer is in het jaar, voorafgaand aan de dag waarop de overtreding plaatsvond, ook in overtreding geweest.
- Werknemer heeft tijdens ziekteperiode |

twee of meer lichtere overtredingen gepleegd (zie onder 3b; weigering vanaf eerste dag tweede overtreding).

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

(4) Doorbetaling wettelijk minimumloon

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

INDEX**A**

Aannamesalaris
 A-systeem · 50
 T-systeem · 48
 Aansluitingskosten telefoon · 96
 Aansprakelijkheid
 eigendomsrecht vermiste goederen bij schadeuitkering · 18
 juridische bijstand voor werknemer als chauffeur in dienst van KLM bij aanrijding · 19
 meldingsplicht werknemer aan KLM inzake vermissing/schade en letsel · 19
 overdragen aanspraken jegens derden aan KLM · 18
 schadevergoeding bij beschadiging/vermissing
 bagage/goederen werknemer · 18
 van KLM voor goederen werknemer · 18
 van werknemer tegenover derden · 19
 van werknemer tegenover KLM · 19
 vrijwaring werknemer jegens aanspraken derden door KLM · 19
 Aanspraken op pensioen (bij uitzending) · 141
 Aanvang dienstbetrekking · 14
 Aanvang uitzending · 139
 Aanwezigheidstijd (definitie) · 56
 Arbitrage
 bij niet bereiken overeenstemming CAO · 10
 Activiteiten werknemersorganisatie
 buitengewoon verlof bij het verrichten van · 83
 Activiteiten werknemersorganisaties
 buitengewoon verlof bij het verrichten van · 9
 Afbouw overbruggingstoelage · 72
 Afvloeiing personeel · 9
 Afvloeiing personeel in geval van overtolligheid · 12
 Afwijken van de CAO/uitzendingsregeling · 8, 139
 Alcohol en/of drugs · 17
 Algemeen maandloonsysteem
 A-systeem · 49
 functie-eisen · 50
 Algemene salarismaatregelen · 53, 133
 Arbeid buiten de vastgestelde werktijden · 25, 141
 Arbeid op van de normale dagdienst afwijkende tijden
 vergoeding voor · 77
 vergoeding voor (tijdens dienstreizen en stationering in het buitenland) · 102
 Arbeid op vrije dagen
 bij dienstreizen en stationering in het buitenland · 101
 Arbeidsconflicten
 verrichting werkzaamheden bij · 12
 Arbeidskrachten van derden · 13
 Arbeidsongeschiktheid
 beëindiging dienstbetrekking · 91
 bepaling garantiepercentage bij · 91
 betaling bij · 34, 90
 buitengewoon verlof bij · 84
 cessie van vorderingen jegens derden · 91
 definitie · 6
 demotie verband houdende met
 A-systeem · 51
 MSG-systeem · 133
 T-systeem · 49
 duur/hoogte ziekgeld bij · 90
 herplaatsing in geval van · 15

inhoudingen op ziekgeld en WAO-uitkering bij · 90
 opnemen vakantie alleen na toestemming Geneeskundige Dienst · 82
 overbruggingstoelage bij · 91
 suppletie op uitkeringen bij · 90
 terugplaatsing bij · 140
 uniformbijdrage bij · 99
 vakantieregeling bij · 81, 149
 weigering betaling (bovenwettelijke) uitkeringen bij · 91
 Arbeidsovereenkomst
 einde der · 14
 einde der ... i.v.m. overtolligheid · 109
 einde der ... zonder opzegging · 14
 uniformregeling bij einde der · 99
 vakantie bij aanvang/einde der · 80
 Arbeidsovereenkomst(en)
 bepaalde tijd · 14
 bij indiensttreding · 14
 modellen van · 42
 niet van toepassing zijnde artikelen/bijlagen in geval van
 bepaalde tijd · 14
 onbepaalde tijd · 14
 voortgezette · 14
 Arbeidstijdenbesluit · 59
 Arbitrage
 bij geschillen · 10
 Arts
 KLM- (definitie) · 6
 Assurantie verhuisgoederen · 154
 A-systeem (algemeen maandloonsysteem)
 aannamesalaris · 50
 beoordelingskwalificaties · 50
 demotie · 51
 indeling in functiegroep · 49
 leeftijdstoelage · 51
 promotie · 50
 salariering · 49
 salarisdag · 50
 salarisgrenzen · 50
 salaristabellen · 55
 Avonddienst (definitie) · 62

B

Bagage werknemer
 vergoeding m.b.t. vermissing/beschadiging · 18
 Basisrooster
 bijstelling van · 66
 totstandkoming/wijziging van · 65
 tussentijdse aanpassing van · 66
 Basisrooster (definitie) · 62
 Bedrijfsauto
 terbeschikkingstelling bij uitzending · 164
 Bedrijfsdrukte (definitie) · 62
 Bedrijfsopleiding
 definitie · 79
 geldigheid · 79
 overbruggingstoelage bij bedrijfsopleiding van langer dan 15 weken · 72
 vergoeding cursusdag(en) tegen uurloonmax., uitgezonderd MSG-systeem · 79
 voorwaarden doorbetaling vaste toeslag · 79
 Bedrijfsveiligheid · 4
 Bekendmakingen werknemersorganisaties · 10

verspreiding van · 10
 Bekwaamheidseisen functie
 betaling bij niet voldoen aan · 35
 herplaatsing bij niet voldoen aan · 15, 35
 terugplaatsing naar Nederland uitgezonden werknemers
 bij niet voldoen aan · 35
 Belangen
 overdracht van · 9
 vermenging van · 22
 Bemiddeling bij niet bereiken overeenstemming CAO · 41
 Beoordelingskwalificaties
 A-systeem · 50
 MSG-systeem · 128
 T-systeem · 48
 Berekeningsschema vaste toeslag · 69
 Berisping · *Zie* ook disciplinaire maatregelen
 schriftelijke · 39
 Beroepscommissie inzake disciplinaire maatregelen · 40
 Beroepsmogelijkheden · 4
 Beroepsregeling · 10, 37
 geldende termijn(en) · 37
 hoger beroep · 37
 procedure · 37
 tegen disciplinaire maatregelen · 39
 tegen toepassing CAO · 37
 verplichting tot uitvoeren opdracht · 38
 Beschadiging goederen werknemer
 aansprakelijkheid KLM in geval van · 18
 melding van · 18
 Bescherming Bevolking e.d. · 22
 Betaalbaarstellen
 datum van betaling · 143
 in (andere dan) locale valuta/euro's · 143
 Betaling bij arbeidsongeschiktheid · 34, 90. *Zie* ook
 arbeidsongeschiktheid. *Zie* ook arbeidsongeschiktheid
 Bevoegdheid tot nemen van disciplinaire maatregelen · 39.
 Zie ook disciplinaire maatregelen
 Bezettingsplannen
 bij vervullen van vacatures · 89
 Bijstandsregeling
 in geval van disciplinaire maatregelen · 39
 onderzoek naar voorvallen/voorvallen betr.
 vluchtveiligheid · 37
 wie mogen bijstand verlenen · 37
 Bijzondere avonden
 vergoeding voor arbeid op · 71
 Bijzondere omstandigheden m.b.t. salarissysteem · 53, 133
 Buitengewoon verlof
 als studiefaciliteit · 122
 behoud van salaris · 83
 bij arbeidsongeschiktheid · 84
 bij deeltijd · 83
 bij dienstjubileum · 83
 buiten de standplaats in opdracht van KLM · 84
 correctie toeslag in geval van · 71
 i.v.m. activiteiten werknemersorganisaties · 9, 83
 i.v.m. bijzondere gebeurtenissen · 26
 i.v.m. onvoorziene gebeurtenissen · 84
 i.v.m. voorzienbare gebeurtenissen · 83
 verzoek om · 83

C

Categorieën van onderwijs · 159
 Cessie van vorderingen
 bij arbeidsongeschiktheid · 91
 Chauffeurs
 betrokkenheid bij schade/ongeval · 19

Clublidmaatschap · 166
 Collectieve arbeidsovereenkomst
 arbitrage/bemiddeling bij afloop · 41
 looptijd en wijzigingen tijdens looptijd · 41
 rechtskracht · 41
 verworven rechten · 41
 Commissie van beroep inzake disciplinaire maatregelen · 40
 Commissie van onderzoek inzake vluchtveiligheid · 37
 Communicatie werknemersorganisatie - leden · 10
 Compensatie overuren · 58. *Zie* ook overuren
 Consigneringsregeling
 bereikbaarheid · 124
 vergoedingen · 124
 Continuïteit onderneming · 5
 Contributie werknemersorganisatie · 10
 Correctie op toeslag · 70

D

Dagdienst (definitie) · 62
 Daggelden
 bij verblijf binnen het land van de standplaats · 30, 105
 bij verblijf buiten het land van de standplaats · 30, 105
 bij ziekte tijdens verblijf buiten Nederland · 33
 bijzondere bepalingen in geval van stationering en
 tijdelijke tewerkstelling elders · 106
 samenstelling/valuta · 104
 Declaraties
 in acht te nemen termijn · 143
 Deelfactoren
 ter berekening van uurloon-maximum · 56
 Deeltijd · 63, 64, 74
 buitengewoon verlof bij · 83
 kort verzuimverlof bij · 84
 verzoek om · 15
 Deeltijdpensioen · 16
 Deeltijdpercentage
 definitie · 6
 Definities
 algemeen · 6
 uitzendingsregeling · 138
 Demotie (anders dan op eigen verzoek)
 A-systeem · 51
 MSG-systeem · 132
 tijdens uitzending · 145
 T-systeem · 49
 Detachering
 definitie · 6
 voorwaarden · 24
 Dienst
 definitie · 62
 soorten dienst · 62
 Dienstbetrekking
 aanvang · 14
 duur van de · 14
 einde der ... a.g.v. vrijwillige vervroegde pensionering ·
 15
 einde der a.g.v. arbeidsongeschiktheid · 91
 opzegging (tussentijds) · 15
 proeftijd · 14
 Dienstjubileum
 buitengewoon verlof en extra vakantie bij · 80, 83, 148
 hoogte · 35, 36
 Dienstkleding · 20
 Dienstmening Bescherming Bevolking e.d. · 22
 Dienstreis
 definitie · 6
 Dienstreis binnen Nederland

daggeld · 105
 hotelaccommodatie · 107
 Dienstreis buiten Nederland
 daggeld bij langere afwezigheid · 100
 duur van de · 102
 extra vrije tijd · 100
 hotelaccommodatie · 107
 opnemen vakantiedagen · 101
 toelage voor spoedwerkzaamheden · 102
 vergoeding voor overwerk en arbeid op van de normale
 dagdienst afwijkende tijden · 102
 Diensttijd · 14
 Dienstvlucht
 definitie · 6
 Disciplinaire maatregelen
 aantekening personeelsdossier · 40
 arbeidsverbod met of zonder inhouding salaris · 39
 beroep tegen · 39
 bevoegdheid tot nemen van · 39
 bevoegdheid/samenstelling en werkwijze
 beroepscommissie · 40
 bijstand werknemer · 39
 datum van ingang · 40
 mededeling aan werknemer · 39
 schriftelijke berisping/schorsing · 39
 termijnen i.v.m. · 39
 Doorstroomschema's
 bij voorzien in vacatures · 89
 Draagplicht legitimatiekaart · 19

E

E.H.B.O.-diploma
 (extra) vakantie · 80
 Einde arbeidsovereenkomst · *Zie ook arbeidsovereenkomst*
 Einde looptijd CAO · 41
 Einde uitzending
 a.g.v. terugplaatsing · 138, 139
 bij het verwerven nationaliteit van het land, waarin
 standplaats is gelegen · 139
 datum van · 139, 140
 in door KLM te bepalen gevallen · 140
 Eindejaarsuitkering · 35
 bij uitzending · 145
 Extra gewerkte uren MSG 1 t/m 3
 compensatie · 134
 definities · 133
 Extra rust
 additionele · 74
 berekening · 73
 Extra vrije dagen (bij uitzending)
 aantal · 148
 toekenning van · 148
 vervaldatum · 149
 Extra vrije dagen (in Nederland)
 aantal · 27
 betaling ploegentoeslag in geval van · 69
 toekenning van · 27, 86
 uitvoeringsbepalingen · 86
 verbod tot uitbetaling van · 28
 vervaldatum · 27
 Extra vrije tijd
 bij dienstreizen en stationering in buitenland · 100
 bij werken in ploegendienst · 69
 verbod tot uitbetaling · 86
 vervaldatum · 86
 verwerking in roosters · 73
 voor werknemers van 60 jaar of ouder · 26, 86

F

Faciliteiten t.b.v. werknemersorganisatie(s)
 gebruik publicatieborden · 10
 inhouding contributies · 10
 vakbondsverlof · 9
 Feestdag
 definitie · 56
 vrijaf op · 74, 151
 werken op ... buiten Nederland · 151
 Feestdagdienst
 definitie · 62
 vergoeding · 71
 Fooien aan werknemer als neveninkomsten · 22
 Functie
 bekwaamheidseisen · 35. *Zie ook bekwaamheidseisen*
 definitie · 6
 passende functie bij herplaatsing · 15. *Zie ook*
 herplaatsing
 Functiegroep
 indeling in
 A-systeem · 49
 MSG-systeem · 127
 T-systeem · 47
 Fusie met derde(n) · 9

G

Garantie privé-verzekeringen
 bij vliegongeval en molest · 32
 Garantiepercentages
 bij arbeidsongeschiktheid · 90
 ploegentoeslag · 72
 Gebruik KLM-goederen
 eigen gebruik, alleen met toestemming · 20
 Gebruik woning tijdens afwezigheid · 157
 Gedrag · 17
 Gedragscode periodiek beraad KLM-
 werknemersorganisaties · 9, 137
 Geheimhouding · 17
 Geneeskundig onderzoek bij vliegongeval of molest ter
 bepaling van mate van invaliditeit · 32
 Geneeskundige hulp bij tijdelijk verblijf buiten Nederland
 tarieven van ziektekosten bij wel/geen opname in
 inrichting voor verpleging · 93
 Geschenken aan werknemer als neveninkomsten · 22
 Geschillen
 arbitrage bij · 10
 procedure/vorming scheidsgerecht bij · 10
 Gevangenschap · 8
 Gevonden voorwerpen · 23
 Gezinsleden
 definitie · 138
 informatieplicht werknemer aan KLM omtrent · 140
 terugplaatsing bij overlijden werknemer · 157
 Gezinscheidingstoelage · 156
 hoogte van · 156
 Gijzeling · 8
 Goede Vrijdag
 arbeid op · 74
 samenloop met roostervrije dag · 74
 Grondslagen personeelsbeleid · 3

H

Handboeken en voorschriften · 17

Herhalingsoefeningen militaire dienst · 21
 vakantie bij · 81. *Zie* ook militaire dienst

Herinrichtingskosten
 bij standplaatswijziging · 96
 huursubsidie · 96
 terugvorderen vergoeding · 97

Herplaatsing
 a.g.v. arbeidsongeschiktheid · 15
 a.g.v. reorganisatie, inkrimping e.d. · 15
 a.g.v. uiterlijke gebreken · 15
 a.g.v. verminderde invaliditeit · 15
 bij niet voldoen aan bekwaamheidseisen functie · 15
 gevolgen voor de functiegroep
 A-systeem · 51
 MSG-systeem · 132
 T-systeem · 49

Hoofdlijnen personeelsbeleid · 3

Hotelaccommodatie
 bij verblijf buiten de standplaats · 30, 107
 eisen te stellen aan · 107
 in geval van ziekte tijdens verblijf buiten Nederland · 33

Hoteltoelage
 bij tijdelijke huisvesting in geval van
 uitzending/overplaatsing · 156

Huispersoneel · 157

Huisvesting
 van kind(eren) in internaat · 160

Huisvesting tijdens uitzending
 keuze huisvesting · 153
 tijdelijke huisvesting · 156

Huurkrachten · 13. *Zie* ook personeel van derden

Huurtoelage
 bij tijdelijke huisvesting na terugplaatsing · 157

I

Inboedel
 opslag van · 155
 overbrenging van · 153

Incidenteel werken op afwijkende tijden
 (extra) vervoerskosten · 77
 definities · 77
 vergoedingen · 77

Incidentele afwijkingen van roosters · 68

Indeling in functiegroep · *Zie* functiegroep

Individuele arbeidsovereenkomst · 14

Informatieplicht werknemer aan KLM omtrent
 beschadiging/vermissing goederen werknemer · 18
 personeelsgegevens · 19
 samenstelling gezin op de standplaats · 140
 schade/letsel aan derden · 19
 studieregeling · 123

Inhoudingen
 contributies/premies werknemersorganisaties · 10
 op betalingen krachtens CAO bij uitzending · 141
 op salaris · 29
 op uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid · 90

Inkrimping bedrijf
 herplaatsing bij · 12

Instructies (neergelegd in handboeken) · 17

Internaat
 kinderen in · 160

Interne sollicitaties
 bij vervullen van vacatures · 88

Internering · 8

Interpretatie uitzendingsregeling · 139

Inventarisatie opslag inboedel · 155

J

Jeugdige werknemers
 leerplicht/vorming · 27

Jubileum
 (extra) vakantie · 80, 148
 buitengewoon verlof · 83
 hoogte uitkering bij · 35, 36

Juridische bijstand
 aan werknemers · 8
 bij aanrijding · 19

K

Kinderen (definitie) · 138

KLM-arts (definitie) · 6

KLM-goederen
 aansprakelijkheid werknemer voor · 20
 gebruik van · 20

L

Leeftijdstoelage
 A-systeem · 51
 bij promotie · 49, 51
 T-systeem · 48

Leerplicht
 vorming jeugdige werknemers · 27

Legitimatie
 draagplicht/vermissing legitimatiekaart · 19

Lidmaatschap club(s)
 bij uitzending · 166

Lidmaatschap van pensioenfonds · 35

Loon · *Zie* ook salaris

Loopbaanplanning · 4, 88

Looptijd CAO
 einde van/wijzigingen gedurende · 41

M

Maandkoers (definitie) · 138

Management development · 135

Medicijnen, gebruik van · 17

Medisch onderzoek
 beroepsmogelijkheid · 21
 bij uitzending en overplaatsing · 140
 verplichte inlichting werknemer omtrent uitslag keuring · 21
 verplichting werknemer tot · 20

Melding beschadiging/vermissing goederen werknemer · 18

Melding schade/letsel aan derden · 19

Militaire dienst
 herhalingsoefeningen (buitenlandse werknemers) · 22
 herindiensttreding KLM na eerste oefening · 21
 niet van toepassing zijnde artikelen tijdens eerste en
 herhalingsoefeningen · 21
 vakantie bij herhalingsoefeningen · 81

Modellen arbeidsovereenkomsten
 bepaalde tijd · 45
 onbepaalde tijd · 44
 verlengingscontract · 46
 wijzigingscontract (bepaalde tijd) · 45
 wijzigingscontract (onbepaalde tijd) · 44

Molest

definitie · 31
 garantie privé-verzekeringen · 32
 samenloop uitkering vliegongeval · 31
 uitkeringen · 31
 vermissing bij · 33
 MSG-systeem
 demotie · 132
 herplaatsing · 133
 indeling in functiegroep · 127
 management development · 135
 promotie · 132
 RSP-aanpassing
 afwijkingen · 129
 op salarisdag · 129
 tabel · 129
 salariering · 127
 salarisdag · 129
 salarisingrenzen · 128
 salaristabellen · 128
 Targetsetting, Competencies & Performance (TCP) · 128
 Totaal Vast Inkomen (TVI) · 128
 vakantierechten · 135. *Zie ook vakantie*
 Variabel Inkomen (VI) · 130
 vergoeding extra gewerkte uren (MSG 1 t/m 3) · 133

N

Nachtdienst (definitie) · 63
 Nederland (definitie) · 7
 Nederlands recht
 toepasselijkheid · 143
 Nevenarbeid en inkomsten
 Arbeidstijdenwet · 22
 Nevenarbeid en -inkomsten · 22
 fooien, geschenken en/of gunsten · 22
 materieel belang bij werken/aanbestedingen van KLM
 bij derden · 22
 meldingsplicht · 22
 vermenging van belangen · 23
 Nevenfuncties in KLM-verband
 aanvullende/afwijkende voorwaarden CAO · 22
 Non-activiteit
 bij militaire dienst · 21
 extra vrije dagen bij · 27
 werkingssfeer CAO · 8
 Non-activiteit op verzoek van werknemer
 aanvullende verzekeringen · 26
 beperkingen · 26
 niet van toepassing zijnde artikelen en bijlagen · 26
 pensioenpremiebetaling (in geval van non-activiteit van
 meer dan 1 maand) · 26
 Normale wekelijkse arbeidsduur
 definitie · 7

O

Onderhoud uniformkleding · 99
 Ondernemingsdoel · 4
 Ondernemingsraad · 4
 Onderwijs tijdens uitzending
 aanvraag en einde tegemoetkoming onderwijskosten ·
 158
 bijzondere regeling i.g.v. over-/terugplaatsing · 163
 categorieën van · 159
 onderwijstaal · 158
 prioriteitsvolgorde v.w.b.

huisvesting kind(eren) · 160
 plaats van te volgen onderwijs · 159
 reisfaciliteiten kin(eren) bij buiten de standplaats volgen
 van · 163
 tegemoetkoming kosten categorie A resp. categorie B
 onderwijs · 160, 162
 Onderwijs voor jeugdige werknemers · 27
 Onderzoek kleding en bagage · 19
 Onderzoek naar voorvallen
 bijstand in geval van · 37
 commissie van onderzoek betr. vluchtveiligheid · 37
 Ongeval
 betrokkenheid chauffeur bij · 19
 Onregelmatigheidstoelage
 bij stationering buiten Nederland · 100
 Ontslag · *Zie ook einde arbeidsovereenkomst*
 Onvoorziene gevallen · 8
 Openbare ambten
 verlooffaciliteiten · 27
 Opkomsttijden in basisrooster · 64
 Opleiding en Oefening militaire dienst · 21
 Opnemen van vrije tijd (volgorde van afboeken) · 28
 Opslag van inboedel (uitzendingsregeling)
 inventarisatie van · 155
 na terugplaatsing · 155
 Opzegging
 tussentijds · 15
 Oriëntatiebezoek/overige voorbereiding
 vóór overplaatsing/uitzending · 153
 Ouderschapsverlof · 28
 Overbruggingstoelage
 bij overgang naar ander rooster · 72. *Zie ook overgang
 naar ander rooster*
 bij overtolligheid · 108. *Zie ook overtolligheid*
 bij terugkomst van stationering · 72
 bij volgen van een bedrijfsopleiding · 72
 garantie bij ingang ... na 46 jaar · 72
 hoogte · 72
 i.v.m. arbeidsongeschiktheid · 91
 overgangsregeling · 72
 verrekening met · 73
 voor werknemers van 56 jaar en ouder bij overgang naar
 rooster zonder nacht-/supervroege dienst · 72
 voor werknemers van 60 jaar en ouder bij overgang naar
 rooster zonder nachtdienst · 72
 Overdracht van belangen · 9
 Overgang naar ander rooster
 (afbouw) overbruggingstoelage · 72
 a.g.v. arbeidsongeschiktheid · 73, 91
 Overgang naar ander salarissysteem
 anders dan op eigen verzoek · 52
 garantietoelage · 53
 i.g.v. herclassificatie · 53
 naar MSG-systeem · 52
 naar T- of A-systeem · 52
 van MSG-systeem naar T 32/T 33 · 52
 Overleg als verplichting van partijen · 9
 Overlegprocedure voor totstandkoming/wijziging
 basisroosters
 afwijking van de CAO · 68
 indiening roostervoorstellen · 67
 overleg over nieuwe basisroosters · 68
 procedure bij ontbreken van overeenstemming · 68
 voorbereidingen nieuw basisrooster · 67
 Overlijden van de werknemer
 bijzondere regeling m.b.t. onderwijs kind(eren) in geval
 van · 163
 t.g.v. vliegongeval/molest · 30
 terugplaatsing gezinsleden in geval van · 157

vermoeden van overlijden in geval van vermissing · 33, 34
 vervoer stoffelijk overschot bij overlijden
 werknemer/gezinsleden · 34
 voorzieningen bij · 34
 Overplaatsing
 (opnemen) extra vrije dagen bij · 151
 (opnemen) vakantie bij · 148
 bijzondere regeling m.b.t. onderwijs kind(eren) in geval van · 163
 datum van · 140
 definitie · 138
 hoteltoelage bij · 156
 medisch onderzoek werknemer/gezinsleden bij · 140
 oriëntatiebezoek/overige voorbereiding vóór · 153
 overtocht bij · 153
 taalonderwijs bij · 162
 tijdelijke huisvesting bij · 156
 transfer-regeling · 146
 verhuiskosten bij · 153
 verplaatsingstoelage · 155
 Overtocht
 bij uitzending, over- en terugplaatsing · 153
 Overtolligheid
 beëindiging arbeidsovereenkomst bij · 110
 bemiddeling bij · 109
 beslissing ter zake van · 12
 bij niet voldoen aan bekwaamheidseisen functie en bij geen mogelijkheid tot herplaatsing · 35, 111
 bij-, her- of omscholing in geval van · 110
 definitie · 7
 eenmalige uitkering (loon-gerelateerd) · 116
 financiële overbrugging · 113, 114
 laatstgenoten KLM-salaris bij bepaling hoogte financiële overbrugging · 113
 pensioenaangelegenheden · 116
 suppletie op uitkering/inkomen uit arbeid · 108, 114
 terugplaatsing naar Nederland uitgezonden werknemers in geval van · 12
 verhuizen bij aanvaarden andere werkkring a.g.v. · 112
 voorwaarden financiële overbrugging bij · 113
 Overuren
 (extra) vervoerskosten bij · 59
 definitie · 58
 rusttijd · 58
 vergoeding · 58, 133
 vergoeding tijdens dienstreizen/stationering · 102
 Overwerk · *Zie ook overuren*

P

Parkeerkaart Schiphol · 94
 Partiële leerplicht · 27
 Passende functie
 bij herplaatsing · 15
 Pauzetijd · 65
 Pensioen(en)
 in geval van overtolligheid · 116
 opnemen vakantie/vrije tijd bij pensionering · 27
 overleg betreffende pensioenvoorzieningen · 35
 premiebetaling bij non-activiteit langer dan één maand · 26
 uitgangspunten pensioenregeling · 3
 vrijwillige vervroegde pensionering · 15
 Pensioenfonds
 definitie · 7
 lidmaatschap van · 35
 premieafdracht aan · 35, 141

rechten en verplichtingen voor werknemer en KLM · 35
 statuten/reglement · 35
 Personeel van derden · 13
 overleg met groepscommissie(s) · 13
 Personeelsbeleid · 3
 t.a.v. uitgezonden werknemers · 139
 Personeelsbezetting · 88
 Personeelsgegevens · 19
 Persoonlijk rooster
 bekendmaking van · 66
 definitie · 62
 veranderingen in · 66
 Plaats van de werkzaamheden · 24
 Ploegendienst (vergoedingsregeling) · 69
 berekening vaste toeslag · 69
 betaling bij afwezigheid · 70
 betaling ploegentoeslag in geval van buitengewoon verlof/extra vrije dagen · 71
 definities · 62
 extra rust · 73
 feestdagdienst/dienst op bijzondere avonden · 71
 korting toeslag bij afwezigheid weekenddienst · 70
 niet volgens rooster lopen van extra zaterdag- of zondagdienst (op verzoek van KLM) · 71
 overbruggingstoelage bij overgang naar ander rooster · 71
 registratie vervangende vrije dag(en) · 75
 roosterwijzigingen · 66
 verwerking extra rust in roosters · 74
 Preambule · 3
 Proeftijd
 bij aangaan dienstbetrekking · 14
 Promotie
 A-systeem · 50
 leeftijdstoelage bij · 49, 51
 MSG-systeem · 132
 tijdens uitzending · 145
 T-systeem · 48
 Publicatieborden
 t.b.v. communicatie werknemersorganisatie - leden · 10

R

Reeks (definitie) · 62
 Reglement pensioenfonds · 35
 Reinigen van (uniform)kleding · 99
 Reisfaciliteiten (in kader van uitzendingsregeling)
 in geval van vakantie · 150
 voor kind(eren)bij volgen onderwijs buiten de standplaats · 163
 Reiskosten
 vergoeding van reiskosten als studiefaciliteit · 123
 Rendement geïnvesteerd kapitaal · 5
 Reorganisatie bedrijf
 herplaatsing bij · 15
 Reservedienst
 aantal in basisrooster · 64
 definitie · 63
 omzetting in benoemde diensten · 64
 Risicovolle sporten
 ziekte/ziektekosten tijdens verblijf buiten Nederland a.g.v. · 33
 Rooster(s)
 bijstellingen in · 66
 dienstwijziging · 71
 overbruggingstoelage bij overgang naar ander rooster · 71
 Roosterkenmerken

algemene · 63
 m.b.t. het opstellen van roosters · 65
 Roosterlengte (definitie) · 62
 Roosterregeling
 definities algemeen · 62
 definities soorten diensten · 62
 Roostervrije dag
 (extra) vervoerskosten · 74
 arbeidsongeschiktheid in geval van arbeid op · 74
 compensatie/vergoeding voor arbeid op · 74
 definitie · 56
 i.v.m. activiteiten werknemersorganisatie · 9
 samenloop met Goede Vrijdag/feestdag · 74
 Rusttijd
 bij dienstreizen/stationering in buitenland · 101
 bij overwerk (betaling) · 58
 definitie · 62
 rusttijd/wettelijke pauzetime voor diensten · 65
 tussen 2 diensten · 25, 57

S

Salaris
 bij uitzending · 144
 Salaris (in Nederland)
 bepaling van · 29
 datum van bepaling · 29
 definitie · 7
 inhoudingen · 29
 wijziging · 29
 Salaris (tijdens uitzending)
 beschikbaar salarisdeel · 144
 lokaal salarisdeel · 144
 Salaris (tijdens uitzending)
 berekening · 144
 na terugplaatsing · 146
 Salarisdag
 A-systeem · 50
 MSG-systeem · 129
 T-systeem · 48
 Salarisgrenzen
 A-systeem · 50
 MSG-systeem · 128
 Salarismaatregelen algemeen · 53, 133
 Salarissystemen
 A-systeem · 49
 bijzondere omstandigheden m.b.t. · 53
 MSG-systeem · 127
 overgang naar andere · 52
 T-systeem · 47
 Salaristabellen
 A-systeem · 55
 MSG-systeem · 128
 T-systeem · 54
 Samenloop uitkeringen t.g.v. vliegongeval en molest · 31
 Samenwerking met derde(n) · 9
 Schade aan auto werknemer (in Nederland) · 18
 Schade/letsel aan derden
 melding van · 19
 Schadevergoeding bij beschadiging/vermissing van
 bagage/goederen werknemer · 18
 Schaduwsalaris
 definitie · 138
 Scheidsgerecht bij geschillen · 10
 Scholing (om-, her- en bij-) · 4
 in geval van overtolligheid · 110
 Schoolregeling (in kader van uitzendingsregeling) · 158. *Zie*
 ook onderwijs

Schorsing · 39. *Zie* ook disciplinaire maatregelen
 Schriftelijke berisping · 39. *Zie* ook disciplinaire maatregelen
 Sluiting (deel) bedrijf · 9
 Snipperdag · *Zie* ook vakantie en verlof
 Sociale voorzieningen · 4
 Spodwerkzaamheden bij dienstreizen buiten Nederland ·
 102
 Sporten (risicovolle) · 33. *Zie* ook risicovolle sporten
 Staking · *Zie* ook arbeidsconflicten
 Standplaats
 definitie · 7
 gezinsleden op · 140
 ligging en wijziging · 24
 verhuis- en herinrichtingskosten bij wijziging van · 24,
 96
 vervoersvergoeding bij wijziging van · 94
 Stationering
 definitie · 7
 overbruggingstoeslag bij terugkomst van · 72
 vervallen vervoersvergoeding · 94
 voorwaarden · 24
 Stationering buiten Nederland
 (compensatie voor) arbeid op vrije dagen · 101
 daggeld bij langere afwezigheid · 100
 daggelden · 104
 doorbetaling inkomen · 100
 duur van · 102
 extra vrije tijd · 100
 hotelaccommodatie · 107
 onregelmatigheidstoeslag · 100
 opnemen vakantiedagen · 101
 rusttijd · 101
 vergoeding voor overwerk en arbeid op van de normale
 dagdienst afwijkende tijden · 102
 voorwaarden · 24
 Studieregeling
 (intrekken) faciliteiten · 122, 123
 aanvragen · 123
 informatieplicht werknemer · 123
 terugvorderen vergoedingen · 123
 uitbetaling · 123
 vergoeding reiskosten · 123
 voorwaarden · 122
 Suppletie op uitkeringen/inkomen uit arbeid
 bij arbeidsongeschiktheid · 90
 bij overtolligheid · 108

T

Taalonderwijs bij overplaatsing/uitzending · 162
 Tandheelkundige kosten tijdens verblijf buiten Nederland ·
 33
 Targetsetting, Competencies & Performance (TCP)
 beoordelingskwalificatie · 128
 overgang naar andere functie · 128
 targets · 128
 Tarieven van ziektekosten bij verblijf buiten Nederland ·
 33, 92, 93
 Tegemoetkoming kosten categorie A onderwijs
 (uitzendingsregeling)
 beperking basiskosten in geval van huisvesting
 kind(eren) in internaat · 161
 declarabele additionele kosten in geval van huisvesting
 kind(eren) thuis/elders · 161
 declarabele basiskosten · 160
 hoogte van · 160
 uitbetaling van · 162

- vergoeding m.b.t./voorwaarden ter verkrijging van aanvullend onderwijs · 162
- Tegemoetkoming kosten categorie B onderwijs (uitzendingsregeling) (maximering) vergoeding onderwijs-/huisvestingskosten in geval van huisvesting kind(eren) thuis/elders · 162
 gewaarmerkt bewijs van inschrijving · 162
 hoogte van · 162
 tweede studie · 163
 vaste maandelijks vergoeding · 162
 voortijdige beëindiging studie · 163
- Telefoonvergoedingen
 vergoeding van (her) aansluitingskosten/abonnementskosten · 96
- Termijnen (hoger) beroep · 37
- Termijnen i.v.m. disciplinaire maatregelen · 39
- Terugplaatsing naar Nederland · *Zie ook* verplaatsingstoelage. *Zie ook* verhuisgoederen/verhuiskosten (opnemen) extra vrije dagen bij · 151 (opnemen) vakantie bij · 148 (vervaldatum) huurtoelage bij · 157 bij arbeidsongeschiktheid · 140 bij niet voldoen aan bekwaamheidseisen functie · 35 bij overtoolligheid · 12 bijzondere regeling m.b.t. onderwijs kind(eren) in geval van · 163 datum van · 139 definitie · 138 einde uitzending a.g.v. · 139 gezinsleden in geval van overlijden werknemer · 157 opslag van inboedel na · 155 overtocht bij · 153 salaris na · 146 tijdelijke huisvesting na · 157 transfer-regeling in geval van · 146 verhuiskosten bij · 154 verplaatsingstoelage bij tijdelijke · 155
- Tijdelijke huisvesting bij uitzending/over- en terugplaatsing hoteltoelage bij · 156 huurtoelage bij tijdelijke huisvesting na terugplaatsing · 157
- Toekening extra vrije dagen bij uitzending · 151 in Nederland · 27 voor werknemers van 60 jaar of ouder · 86
- Toepasselijk recht · 143
- Toeslag correctie op · 70
- Toeslagtabel (ploegendienst) · 69
- T-systeem (Technisch en service maandloonsysteem) inwerkperiode · 48 opleidings- en/of ontwikkelingsactiviteiten · 48
- T-systeem (Technisch en service maandloonsysteem) aannamesalaris · 48 demotie · 49 indeling in functiegroep · 47 leeftijdstoelage · 48 promotie · 48 salariering · 47 salarisdag · 48 salaristabellen · 54
- Tweede studie kind(eren) bij uitzending · 163
- Uiterlijke gebreken herplaatsing in geval van · 15
- Uitreiking CAO · 12
- Uitspraak scheidsgerecht · 11
- Uitvoeringsbepalingen m.b.t. extra vrije dagen · 87
- Uitzending (opnemen) extra vrije dagen bij · 151. *Zie ook* extra vrije dagen (opnemen) vakantie bij · 149 aanspraken op pensioen bij · 142 aanvang, duur en einde van de · 139 definitie · 7 eindejaarsuitkering · 145 hoteltoelage bij · 156 huisvesting · 153 jubileumuitkering in geval van · 36 lidmaatschap club(s) bij · 166 lokatiepremie · 147 medisch onderzoek werknemer/gezinsleden bij · 140 mobiliteitspremie · 147 niet van toepassing zijnde artikelen/bijlagen · 24 opslag van inboedel bij · 155 oriëntatiebezoek/overige voorbereiding vóór · 153 overtocht bij · 153 regeling m.b.t. onderwijs kind(eren) bij · 158 reisfaciliteiten in het kader van · 150 salaris · 144 salarisaanpassing · 145 salarisberekening · 144 salarisdeel beschikbaar · 144 salarisdeel lokaal · 144 standplaats/overplaatsing · 163 terbeschikkingstelling bedrijfsauto · 164 tijdelijke huisvesting bij/vóór · 156 transfer-regeling · 146 uitzendpremie · 147 vaste toelage · 145 verhuiskosten bij · 154. *Zie ook* verhuisgoederen/verhuiskosten verplaatsingstoelage bij · 155 voorwaarden · 24 vrije dagen in geval van · 151 werktijden · 141 ziektekosten bij · 165 ziektekostenverzekering bij · 165
- Uitzendingsregeling afwijken van/interpretatie · 139
- Uitzendpremie definitie · 147
- Uniformkleding · 20
- Uniformregeling eigendomsrecht · 98 in geval van functiewijziging en einde arbeidsovereenkomst · 99 onderhoud uniformkleding · 99 tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof · 99 uniformbijdrage · 99 verstrekking · 98
- Uurloon (definitie) · 56
- Uurloon-maximum (definitie) · 56

V

- Vacatures principes bij voorzien in · 88 procedure bij vervulling van · 88 uitbreiding deeltijdpercentage · 89
- Vakantie en verlof

U

- Uitbetaling van tegemoetkoming in onderwijskosten bij uitzending · 162

aaneengesloten vakantie · 81, 149
 aantal werkdagen · 80, 135
 aanvangsdatum · 26
 arbeidsongeschiktheid · 81, 149
 bepaling duur van · 26, 149
 betaling vakantiedagen · 82
 bij dienstjubileum · 83, 148
 bij eerste oefening militaire dienst · 21
 bij indiensttreding en einde arbeidsovereenkomst · 80
 bij niet verrichten van werkzaamheden · 80, 148
 bij uitzending, over-/terugplaatsing · 148
 niet opgenomen vakantiedagen · 82
 opnemen vakantie altijd vóór ingang pensioendatum · 27
 opnemen vakantie vóór uitzending, over-/terugplaatsing · 148
 opnemen vakantiedagen bij dienstreizen en stationering in het buitenland · 101
 reisfaciliteiten in het kader van · 150
 toekennen (deel) van · 26, 81, 149
 vakantie in periode 30 april tot 1 oktober · 81
 verjaring vakantiedagen · 82, 149
 Vakantieschema · 81
 Vakantieuitkering · 29
 Vakbondsverlof · 9
 Vergoedingen i.v.m. ploegendienst
 algemeen · 69
 extra rust · 73
 toeslag · 69
 vervangende vrije tijd · 74
 Verhuisgoederen · 154
 Verhuiskosten
 bij overtolligheid · 112
 bij standplaatswijziging · 96
 bij uitzending, over-/terugplaatsing · 153
 huursubsidie · 96
 vergoeding · 96
 vergoeding overdrachtskosten · 96
 Vermenging van belangen · 22
 Vermissing
 in geval van vliegongeval/molest · 33
 verband houdende met vermoeden van overlijden · 34
 Vermissing goederen werknemer
 aansprakelijkheid KLM · 18
 melding van · 18
 Vermoeden van overlijden in geval van vermissing · 33
 Verplaatsing (deel) bedrijf · 9
 Verplaatsingstoelage
 condities en hoogte van de uitkering · 155
 Verplichtingen
 samenhangende met de dienstbetrekking · 17
 van de KLM als partij · 12
 van partijen · 9
 Verrichting werkzaamheden
 andere dan tot de functie behorende · 20
 bij arbeidsconflicten · 12
 buiten de vastgestelde werktijden · 25
 overleg met werknemersorganisaties · 9
 plaats · 24
 vermenging van belangen · 22
 Verspreidingen bekendmakingen werknemersorganisaties · 10
 Vervoer naar en van het werk · 30, 94
 parkeerkaart Schiphol · 94
 vervoersvergoeding · 94
 Vervoerskosten bij overwerk · 59
 Vervroegde pensionering · 14
 einde dienstbetrekking a.g.v. · 14
 ingangsdatum · 15
 Verworven rechten · 41

Vlieg- en molestisico · 30
 Vliegongeval
 definitie · 30
 garantie privé-verzekeringen · 32
 samenloop met uitkering t.g.v. molest · 31
 uitkeringen · 31
 vermissing bij · 33
 vervaldatum recht op uitkering · 32
 Vluchtveiligheid
 commissie van onderzoek · 37
 onderzoek naar voorvallen betreffende · 37
 Voorschriften en handboeken · 17
 Voortgezette dienstbetrekking · 14
 Voorvallen vluchtveiligheid
 onderzoek naar · 37
 Voorzieningen bij overlijden
 rechthebbenden overlijdensuitkering · 34
 vervoer stoffelijk overschot bij overlijden
 werknemer/gezinsleden tijdens diensttijd resp.
 verblijf in het buitenland · 34
 Vorming jeugdige werknemers
 leerplicht(wet) · 27
 Vrije dagen · 27, 82, 86, 151. *Zie* ook extra vrije dagen,
 roostervrije dagen en extra vrije dagen boven een
 bepaalde leeftijd
 Vrije tijd bij pensionering
 opnemen vrije tijd/vakantie altijd vóór pensioendatum ·
 27
 Vrije weekenden in rooster · 65
 Vrijwaring (civielrechtelijk) door KLM van werknemer
 tegen aanspraken van derden · 19
 Vrijwillige vervroegde pensionering · 14. *Zie* ook
 vervroegde pensionering
 Vrijwillige verzekering AOW/AWW voor kinderen in geval
 van uitzending · 142
 Vroege dienst (definitie) · 63

W

Waarneming hogere functie · 119
 Week (definitie) · 62
 Werk- en rusttijden
 afwijkende tijden · 25
 overgang naar ploegendienst bij 55 jaar en ouder · 25
 Werkingssfeer CAO
 beperking werkingssfeer · 8
 hardheid · 8
 internering · 8
 onvoorziene gevallen · 8
 Werknemer
 definitie · 7
 rechtspositie in geval van uitzending · 143
 Werknemersorganisatie · 3
 buitengewoon verlof bij verrichten activiteiten voor · 9,
 83
 communicatie naar leden · 10
 faciliteiten t.b.v. · 9
 inhouding contributies/premies · 10
 periodiek beraad met KLM · 137
 Werktijd
 deeltijd · 63, 73
 definitie · 56
 in een dienst · 63
 inkorten/verlengen van diensten · 63
 Werkzaamheden
 andere dan KLM-werkzaamheden als nevenarbeid · 22
 vakantie bij niet verrichten van · 80, 148
 verrichting van · 20

Wet Arbeid en Zorg · 84
adoptie- en pleegzorgverlof · 84
calamiteitenverlof · 84
kortdurend zorgverlof · 84
kraamverlof · 84
zwangerschaps- en bevallingsverlof · 84
Wetsteksten behorende bij de CAO · 167
Wijziging CAO gedurende de looptijd · 41
Wisseling (definitie) · 62

Z

Ziekengeld · 90. *Zie ook arbeidsongeschiktheid*
Ziekenhuiskosten bij verblijf buiten Nederland · 92
Ziekte
betaling bij · 90
controlevoorschriften bij · 23

overtreding controlevoorschriften bij · 23
Ziekte en ziektekosten bij tijdelijk verblijf buiten Nederland
daggeld · 33
kosten van tandheelkundige behandeling · 33
melding arbeidsongeschiktheid · 33
recht op hotelaccommodatie · 33
restitutie zelf voldane (ziekte)kosten · 34
risicovolle sporten · 33
verpleegkosten · 33
voorwaarden voor vergoeding · 33
Ziektekosten i.g.v. uitzending
AWBZ · 165
geneeskundige behandeling buiten standplaats · 165
Ziektekostenverzekering
i.g.v. uitzending · 165
Zone
(extra) vrije dagen per · 151

Bijlage bij Protocol CAO KLM-Grondpersoneel 2004
(AMS/GG.05.178 d.d. 14 juni 2004)

TEKSTWIJZIGINGEN CAO KLM-GRONDPERSONEEL2004

Art. 10.14 – Eenmalige uitkering

De tekst in haar geheel vervangen door:

- (1) “Tegelijk met het salaris over augustus 2004 wordt een eenmalige bruto uitkering uitbetaald, die berekend over 12 maanden 1% van het jaarsalaris bedraagt. Onder jaarsalaris wordt hier verstaan 12 maal het op 31 juli 2004 geldende maandsalaris c.q. ziekengeld of uitkering volgens Bijlage 7. De uitkering wordt uitbetaald aan de werknemers die op 31 augustus 2004 in actieve dienst zijn van KLM.

Voor uitgezonden werknemers op wie Bijlage 24 van toepassing is, bedraagt de uitkering 0,5% (netto uit te betalen), waarbij het schaduwsalaris als berekeningsbasis wordt gehanteerd.

- (2) Onder de voorwaarde dat KLM gedurende het eerste halfjaar van haar budgetjaar tenminste haar budget haalt, wordt tegelijk met het salaris over november 2004 een eenmalige bruto uitkering uitbetaald, die berekend over 12 maanden 0,75% van het jaarsalaris bedraagt. Onder jaarsalaris wordt hier verstaan 12 maal het op 31 oktober 2004 geldende maandsalaris c.q. ziekengeld of uitkering volgens Bijlage 7. De uitkering wordt uitbetaald aan de werknemers die op 30 november 2004 in actieve dienst zijn van KLM.

Voor uitgezonden werknemers op wie Bijlage 24 van toepassing is, bedraagt de uitkering 0,375% (netto uit te betalen), waarbij het schaduwsalaris als berekeningsbasis wordt gehanteerd.

In geval van indiensttreding, beëindiging van de actieve dienst, non-activiteitsperioden (ingevolge art 6.14.2 of art. 9.3) of overgang naar een andere tewerkstellingspercentage in de periode van 12 maanden voorafgaand aan 1 augustus 2004 resp. 1 november 2004, wordt de eenmalige uitkering naar rato berekend op basis van het aantal dagen in actieve dienst en het tewerkstellingspercentage.

Art. 13.1 – Looptijd van de CAO

De tekst vervangen door:

“De CAO treedt in werking op 1 april 2004 en eindigt op 31 december 2004.”

BIJLAGE 2 – SALARISREGELING

(V) Salarismaatregelen

Tekst vervangen door:

“Een eventuele verhoging van de collectieve lonen na 31 december 2004 in het kader van de nieuwe CAO zal niet eerder tot uitbetaling komen dan per 1 april 2005.”

-oOo-