

Protocol

Flexibiliteits- en verlofmaatregelen in verband met corona virus in aanvulling op het principe akkoord maatregelen Corona crisis

De onderhandelingsdelegaties van de KLM enerzijds en de CNV Vakmensen, De Unie, FNV Luchtvaart, de NVLT en de VKP anderzijds, hebben overeenstemming bereikt over de volgende zaken gedurende de eerste NOW (= Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud Werkgelegenheid) periode (uitgaande van de WTV aanvraag van KLM geldt dit voor de periode: 16 maart t/m 15 juni 2020, dit is in het kader van de onderhavige afspraken 'de eerste NOW-periode'), waarbij de intentie is uitgesproken dat als het zeer waarschijnlijk is dat na afloop van die periode de omstandigheden niet voldoende zullen zijn verbeterd, partijen tijdig opnieuw in overleg zullen treden om te komen tot verlenging van de afspraken dan wel te komen tot nieuwe afspraken.

Deze afspraken hebben het karakter van een zgn. standaard cao. Met het oog daarop worden bestaande (cao) afspraken alleen met betrekking tot onderstaande punten uitgesloten en komen daar tijdelijk (voor de duur van de eerste NOW periode) onderstaande afspraken voor in de plaats.

1. Toewijzen van KLM verlof op kortere termijn

Partijen komen overeen dat voor de duur van de eerste NOW periode Bijlage 5B artikel (2) en (6) CAO Grondpersoneel (aangepast na verlofmanagement) wordt vervangen door de volgende bepalingen:

- KLM verlof wordt in het persoonlijk rooster ingeroosterd met een aanzegtermijn van tenminste 1 dag (de aanzegging vindt zo spoedig mogelijk plaats en uiterlijk om 20.00 uur op de dag voorafgaand aan de dag waarop KLM verlof is toegekend).
- KLM verlof in uren kan voor of tijdens de dag van uitvoering worden ingeroosterd (bij later aanvragen van de dienst: uiterlijk 3 uur voordat de dienst aanvangt; gedurende de dienst, zo snel als mogelijk is). uren zullen alleen aan het begin dienst of aan het einde van de dienst toegekend worden.
 - KLM verlof uren die worden toegewezen aan het begin van de supervroege, vroege of dagdienst worden zo spoedig mogelijk ingeroosterd en uiterlijk om 20.00 uur op de dag voorafgaand aan de dag waarop het verlof wordt toegekend.
- Tijdens arbeidsongeschiktheid wordt KLM verlof toegekend, in gelijke mate als dat bij niet-arbeidsongeschikte medewerkers gebeurt.
- De overgangsmaatregel samenloop arbeidsongeschiktheid en KV (Protocol Vereenvoudigd verlofmanagement V 4) vervalt gedurende de eerste NOW periode.

2. Intrekken van KLM Verlof op kortere termijn

Partijen komen overeen dat voor de duur van de eerste NOW periode Bijlage 5B, (3 a, b, c, 5) CAO Grondpersoneel (aangepast na verlofmanagement) wordt vervangen door de volgende bepalingen:

- KLM kan KLM verlof intrekken wegens de te verwachten bedrijfsdrukke en/of zeer wisselende aanwezigheid van medewerkers, zonder dat hiervoor instemming van de medewerker is vereist. Dit kan zowel het in het persoonlijke rooster als in het basisrooster ingeroosterde KV verlof betreffen. De buiten de NOW periode in het basisrooster ingeroosterde KV-dagen kunnen niet worden ingetrokken. KLM zal het intrekken van KV zo spoedig mogelijk aan de medewerker kenbaar maken. Een ingetrokken KLM verlofdag wordt op een ander tijdstip door de KLM toegewezen. KLM zal bij het intrekken van KLM verlof uit het basisrooster rekening houden met eventuele zwaarwichtige belangen van de medewerker.
- Het oproepen van medewerkers zal plaatsvinden door eerst medewerkers op te roepen aan wie een standby-dag in het kader van de NOW-regeling is toegekend, gevolgd door medewerkers met KV in het persoonlijk rooster. Alleen als dit niet toereikend is zullen medewerkers met KV in het basisrooster worden opgeroepen.
- KV verlof dat valt in een meerdaagse verlofperiode (minimaal 1 KV en 2 MV-dagen) kan niet worden ingetrokken.

3. Flexibele diensten

Partijen komen overeen dat Bijlage 3D artikel III (3) b 2 CAO Grondpersoneel gedurende de eerste NOW periode wordt vervangen door:

- Dienstaanpassingen kunnen zonder instemming van medewerker plaatsvinden. KLM zal bij dienstaanpassingen rekening houden met eventuele zwaarwichtige belangen van de medewerker.
- Het kunnen dienstaanpassingen betreffen naar:
 - reeds bestaande diensten in het rooster
 - niet-bestaande diensten in het rooster (bv bestaande dienst 3 uur later laten beginnen),
- Aanpassingen van diensten is alleen aan de orde indien het werkpatroon als gevolg van de coronacrisis in grote mate wijzigt.
- Verschuiving naar een andere opkomsttijd zal zo spoedig mogelijk en uiterlijk om 20.00 uur de dag voor aanvang van de betreffende dienst door KLM worden aangezegd.

KLM zal bezien in hoeverre het mogelijk is een uitvraag te doen, om op basis van vrijwilligheid de benodigde flexibiliteit te realiseren. Mocht deze uitvraag niet tijdig tot voldoende vrijwillige dienstaanpassingen leiden, kan KLM zonder instemming van de medewerker overgaan tot aanpassingen.

Alle toeslagen zoals in de reguliere basisroosters staan, zoals ORT en opbouw KV, blijven volledig conform basisrooster van kracht.

4. Toewijzen medewerkersverlof

Partijen komen overeen dat Bijlage 4 artikel (4) cao Grondpersoneel gedurende de NOW periode wordt vervangen door:

- KLM kan zonder overleg met Groepscommissies en/of instemming van de Ondernemingsraad verplichte verlofdagen aanwijzen voor medewerkers, zodanig dat voor de betrokken medewerker het aantal MV dat wordt aangewezen gelijk is aan de opbouw van MV (opbouw is afbouw) in deze eerste NOW periode, waarbij
 - De opbouw van verlof in de eerste NOW periode 50 uur bedraagt voor een medewerker met een voltijds contract (deeltijders naar rato). De uren zullen zoveel mogelijk in hele dagen worden toegekend.
 - Het algemene uitgangspunt is dat medewerkers eerst (tot aan 10 april) de mogelijkheid hebben om zelf aan te geven op welk moment in de eerste NOW periode zij de in deze periode opgebouwde vakantiedagen willen opnemen, waarbij het verzoek van de medewerker zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen 4 weken wordt ingewilligd voor zover de bedrijfsbelangen dit mogelijk maken. De medewerker die reeds voor de ingang van deze afspraak verlof gedurende de eerste NOW periode, toegewezen heeft gekregen, geldt dat alleen in het geval van zwaarwichtige persoonlijke belangen dit verlof op andere wijze gespreid kan worden over de eerste NOW periode. In alle andere gevallen blijft het verlof gehandhaafd.
 - De medewerker met een voltijdscontract krijgt 50 uur (deeltijder naar rato) ingeroosterd, tenzij dit er toe leidt dat de medewerker 5 dagen of minder van zijn/haar totale verlof overhoudt (per 31 december 2020). In dat geval worden minder uren toegewezen, zodat de medewerker minimaal 5 niet ingeroosterde MV dagen overhoudt. Deze situatie kan zich voor doen indien een medewerker (bijna) al zijn/haar verlof voor het hele jaar heeft ingeroosterd.

Er komt echter wel een nacalculatie: indien deze werknemer door wijzigingen aan het eind van jaar toch meer dan 5 MV dagen over heeft, worden alsnog het meerdere tot het maximum van 50 uren ingeroosterd. Dan zal dan in het eerste kwartaal van 2021 zijn.

- De medewerker met reeds voor de ingang van deze afspraak toegewezen verlof dat valt in de eerste NOW-periode met een omvang van tenminste de verplichte afbouw, zal worden uitgezonderd van deze afspraak;
- De medewerker die na 16 maart 2020 en voor ingang van deze afspraak heeft aangegeven MV-verlof te willen opnemen in de NOW periode, zal worden uitgezonderd van deze regeling als de omvang van het verlof tenminste de verplichte afbouw bedraagt.



- In overleg tussen de DR (indien aanwezig) of GC en hoofd van de divisie (EVP/SVP) kunnen afdelingen/functies waarvoor de toewijzing van MV onevenredige effecten heeft in relatie tot de mate waarin wordt doorgewerkt, worden uitgezonderd. Uitzonderingen moeten gemeld worden aan het arbeidsvoorwaardelijk overleg.

5. Uitvoering NOW

Op 31 maart heeft de minister nadere uitvoeringsregels voor de NOW bekend gemaakt. KLM en vakbonden zullen op korte termijn met elkaar in gesprek gaan over de uitvoering van de NOW regeling bij KLM.

6. Overgangsmaatregel pensioenakkoord

In het cao-akkoord 2019-2022 is onder punt 13 overeengekomen dat partijen de intentie hebben de overgangsmaatregel te introduceren, die voorziet in de mogelijkheid 3 jaar voor AOW datum te kunnen stoppen met werken tegen een vergoeding die zonder RVU boete verstrekt kan worden, in lijn met doel en strekking van (de verdere uitwerking van) het pensioenakkoord.

Met het oog op de huidige situatie die naast een acute vermindering van het werkaanbod, naar verwachting ook langduriger effecten zal op hebben op het werkaanbod, spreken partijen af dat ze met voortvarendheid met de uitwerking van deze tijdelijke regeling zullen starten, met als doel dat deze op 1-1-2021 in werking kan treden.

7. Herverstrekkingstermijn uniformkleding

Partijen komen overeen de herverstrekkingstermijn van uniformkleding en accessoires (cao Bijlage 11 (2) eenmalig te verlengen met 3 maanden voor kleding en accessoires (niet zijnde veiligheidsgerelateerde kledingstukken) die de afgelopen 18 maanden is geleverd.



Aldus overeengekomen op 1 april 2020.

CNV Vakmensen:

De Unie:

Gertjan Tommel
Belangenbehartiger

FNV:

Nederlandse Vereniging van Luchtvaart Technici:

Vereniging van KLM Professionals:

M. Rademaker

KONINKLIJKE LUCHTVAART MAATSCHAPPIJ

A.W. Slagt
EVP HR & Industrial Relations