



TEKSTWIJZIGINGEN CAO GRONDPERSONEEL 2016-2017

Preambule

2. a. 'CNV Vakmensen' wijzigen in 'CNV Vakmensen.nl' en 'Houten' wijzigen in 'Utrecht.'
b. 'Houten' wijzigen in 'Culemborg'.
c. Schrappen: 'Bondgenoten' en 'Amsterdam' wijzigen in 'Utrecht'.

Art. 4.3 – Overtolligheid

(5) Toevoegen nieuwe alinea:

'De transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW wordt geacht te zijn inbegrepen in de voorzieningen/vergoedingen van Bijlage 15 (geen cumulatie van transitievergoeding en de voorzieningen in Bijlage 15)'.

Art. 5.6 Deeltijd en deeltijpensioen

Nieuw punt (3):

(3) Regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen

1. De werknemer kan vanaf 10 jaar voorafgaande aan de op hem van toepassing zijnde AOW-leeftijd, gebruik maken van de Regeling 'deeltijd voorafgaand aan pensioen'.
Indien de AOW-leeftijd niet vaststaat, dan geldt de laatst bekende AOW-leeftijd (v.a. 2022: 67 jaar en 3 maanden).'
2. In het kader van Perform 2020 is daarnaast een tijdelijke Regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen van toepassing voor werknemers die 60 jaar of ouder zijn op 1 januari 2017. Deze tijdelijke regeling kan maximaal 3 jaar voorafgaand aan pensionering worden genomen. Voor werknemers die voor deze tijdelijke regeling kiezen, vervalt het recht op Extra vrije tijd oudere werknemers (Bijlage 5A) en de eventuele extra ER-dagen (Protocol cao 2016-2017, VII, punt 4 en Bijlage 3D).

De uitwerking en voorwaarden van beide regelingen (in punt 1 en 2) zijn opgenomen in Bijlage 2 van het cao Protocol 2016-2017, gepubliceerd op de portal).

Art. 6.12 – Verrichten werkzaamheden

(2) Schrappen: 2^e cursief.

Art. 7.1 – Standplaats binnen Nederland

(2) Schrappen 2^e zin.

Art. 7.5 – Tewerkstelling in Frankrijk

(2) de artikelen 10.12, 10.14 en 10.15 wijzigen in de artikelen 10.11, 10.13, 10.15 en 10.16.

Art. 9.3 – Non-activiteit op verzoek van werknemer

In (3) 'tot' 1 maand' wijzigen in 'tot en met 30 dagen'.

Cursief '1 maand' wijzigen in '30 dagen'.

Art. 9.7 – Extra vrije dagen

In (1)a. per 1 januari 2017 vervallen: 'uitgezonderd MSG 4 en hoger'.

Art. 10.3 – Vakantie-uitkering

(2) 1^e zin vervangen door:

'Werknemers in actieve dienst met standplaats Nederland, ontvangen een vakantie uitkering van 8% over het in de periode 1 juni van het voorafgaande kalenderjaar tot en met 31 mei van het lopende kalenderjaar ontvangen salaris of ziekengeld/uitkering volgens Bijlage 7.'

Schrappen 2^e zin onder 1^e cursief.

Art. 10.13 – Eindejaarsuitkering

(2) Vervangen door:

'Werknemers in actieve dienst met standplaats Nederland, ontvangen een eindejaarsuitkering van 8,33% over het in de periode 1 januari tot en met 31 december van het lopende kalenderjaar ontvangen salaris of ziekengeld/uitkering volgens Bijlage 7.'

Art. 10.15 – Cafeteria arbeidsvoorwaarden

In de 1^e zin schrappen 'twee keer.... december'

In de 3^e regel na 'eindejaarsuitkering' tussenvoegen 'vakantie-uitkering'.

In de 7^e regel na '10' toevoegen: '(m.i.v. 1-1-2017: 20)'.

Na 1^e alinea toevoegen:

'Werknemer wordt geacht de aan te kopen dagen binnen een jaar na aankoop op te nemen. Niet opgenomen dagen vervallen een jaar na aankoop van de dagen.

Indien door onvoorziene omstandigheden van werknemer, of door toedoen van KLM, deze dagen aan het einde van het jaar niet volledig zijn opgenomen, vervallen deze dagen niet, maar zullen deze zo spoedig mogelijk in overleg met leidinggevende worden ingepland.

Art. 13.1 - Looptijd van de CAO

De tekst vervangen door: 'De CAO treedt in werking op 1 juli 2016 en eindigt op 1 januari 2018.'

Art. 13.4 – Slotbepaling

Aanpassing datum van ondertekening: 'xxxxxx 2016/7'.

BIJLAGE 2 - SALARISREGELINGEN

Aan de kop toevoegen: '(M.i.v. 1-1-2017)'

Bijlage 2 Salarisregelingen t/m 31 december 2016 met de daarbij behorende Aanhangsels zijn gepubliceerd op de portal.

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 salaris behorende bij de maximum salaristrede in de betreffende functiegroep.
Jeugdschaal:	De salaristabel voor werknemers tot 23 jaar.
Hoogste salaristrede:	De hoogste salaristrede 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 (d.i. 1 april).
Salaristrede:	De salarisschaal is ingedeeld in een aantal salaristreden. Jaarlijks wordt de werknemer op de salarisdag ingeschaald in de volgende salaristrede, tot het maximum van de schaal is bereikt.

I Technisch en Service Maandloonsysteem (T-systeem)

(1) Indeling in functiegroep

Met behulp van de resultaten van een functieclassificatie-onderzoek 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.

(3) Aanname

Bij aanname is het salaris in beginsel gelijk aan het salaris van de betreffende jeugd-schaal resp. de eerste salaristrede. 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.

De werknemer die jonger is dan 23 jaar, wordt ingeschaald in de salaristrede die hoort bij zijn leeftijd.

(4) Salarisdag

Op de salarisdag (d.i. 1 april) wordt, indien het dienstverband langer bestaat dan 6 maand, het salaris verhoogd met het verschil tussen het salaris van de oude en de eerstvolgende salaristrede.

Indien de werknemer op de salarisdag langer dan 52 weken arbeidsongeschikt of 52 weken volledig non-actief is, wordt geen tredeverhoging toegepast.

(5) 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 wordt met ingang van de promotiedatum het salaris in de nieuwe functiegroep vastgesteld aan de hand van de salaristrede van de oude functiegroep.

Indien de promotiedag samenvalt met de salarisdag, wordt het salaris in de nieuwe functiegroep vastgesteld aan de hand van de salaristrede van de oude functiegroep plus 1 trede.

Onder promotie wordt verstaan elke functiegroep verhoging, dus ook als gevolg van doorstroming en her-classificatie.

(6) 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.

b. Ingeval een werknemer, anders dan bedoeld onder a, wordt overgeplaatst naar een functie die in een lagere functiegroep is ingedeeld, behoudt hij zijn functie-

groep, 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, 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 3d resp. 4d van toepassing.

- c. De werknemer van 60 jaar of ouder die overgaat naar een nieuwe functie die is ingedeeld in een lagere functiegroep, komt in aanmerking voor een demotietoeslag conform lid b van dit artikel.

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 8 functiegroepen.

(2) Salariëring

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

(4) Aanname

Bij aanname is het salaris in beginsel gelijk aan het salaris van de betreffende jeugdschaal resp. eerste salaristrede. 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.

De werknemer die jonger is dan 23 jaar, wordt ingeschaald in de salaristrede die hoort bij zijn leeftijd.

(5) Salarisdag

Op de salarisdag (d.i. 1 april) wordt, indien het dienstverband langer bestaat dan 6 maanden, het salaris verhoogd met een salaristap verhoging, die gelijk is aan het verschil tussen het salaris van de oude en de eerstvolgende salaristrede.

Indien de werknemer op de salarisdag langer dan 52 weken arbeidsongeschikt of 52 weken volledig non-actief is, wordt geen tredeverhoging toegepast.

(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 wordt met ingang van de promotiedatum het salaris in de nieuwe functiegroep vastgesteld aan de hand van de salaristrede van de oude functiegroep.
Indien de promotiedag samenvalt met de salarisdag, wordt het salaris in de nieuwe functiegroep vastgesteld aan de hand van de salaristrede van de oude functiegroep plus 1 trede.

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..
- 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.
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, 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 3d resp. 4d van toepassing.
- c. De werknemer van 60 jaar of ouder die overgaat naar een nieuwe functie die is ingedeeld in een lagere functiegroep, komt in aanmerking voor een demotietoeslag conform lid b van dit artikel.

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 overgangsdatum het maandsalaris van de werknemer in de nieuwe functiegroep vastgesteld door het huidige maandsalaris (bij een voltijds dienstverband) te plaatsen in de salaristrede die hoort bij het eerst hogere salaris van de nieuwe schaal. Het bij deze trede horende maandsalaris is dan het nieuwe maandsalaris.

Indien de overgangsdatum 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.

Indien het huidige maandsalaris hoger is dan het maximum salaris van de nieuwe schaal, wordt het verschil met het oude salaris als een garantietoeslag op het nieuwe salaris toegekend.

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

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

Indien het huidige maandsalaris hoger is dan het maximum salaris van de nieuwe schaal, wordt het verschil met het oude salaris als een garantietoeslag op het nieuwe

salaris toegekend.

E.e.a. geschiedt met inachtneming van punt III.(3).

Indien de overgangsdatum 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 (promotie)

- a. Bij overgang naar het MSG-systeem wordt met ingang van de overgangsdatum het salaris van de werknemer met 6,6% verhoogd. 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 overgangsdatum 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, 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 3d resp. 4 d van toepassing.

- * Het jaarinkomen omvat 12 maal het maandsalaris (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 januari 2012 zijn de op die tijdstippen geldende salarissen verhoogd met 1,25%. Deze verhoging is als kostencompenserend aangemerkt.

De salaristabellen in de Aanhangsel 1 en 2 zijnaangepast aan de stand van zaken per 1 januari 2012.

Tussenvoegen nieuwe aanhangsels

BIJLAGE 3B – VERGOEDING VOOR IN OPDRACHT VAN DE KLM GEMAAKTE OVERUREN

III Vergoedingen

(3) Schrappen punt a en vernummeren punt b.

BIJLAGE 3D – ROOSTERREGELING

III. ROOSTERKENMERKEN

(2) Algemene roosterkenmerken

a. Werktijd

In cursief 3^e zin schrappen.

Toevoegen na 2^e cursief:

'De werktijd voor uitzendkrachten die 40 uur per week werkzaam zijn voor KLM, bedraagt tenminste 7 en tenhoogste 10 uur. De werktijd in een nachtdienst bedraagt ten hoogste 8 uur en de werktijd in een supervroege dienst ten hoogste 7 uur. Voor de overige uitzendkrachten bedraagt de werktijd minimaal 3 uur.'

V. VERGOEDINGEN

(3) Extra rust

a. Berekening

Aan **dit** punt toevoegen: 'Voor werknemers in wisseldienst, die 10 jaar voor de op hen van toepassing zijnde AOW-leeftijd zitten, zal per 1 januari 2023 in bovenstaande tabel een vermenigvuldigingsfactor opgenomen worden ter waarde van 1.6.

Werknemers hebben hiermee recht op extra ER, welke ingeroosterd zal worden in hele dagen. Deze extra ER is niet afkoopbaar en vervalt bij uitdiensttreding zonder vergoeding. Zodra deze extra ER-factor is geïntroduceerd vervalt voor werknemers in wisseldienst het recht op HV-dagen (Bijlage 5B).

Werknemers die een beroep doen op de tijdelijke Regeling 'deeltijd voorafgaande aan pensioen' (art. 5.6 (3).2), hebben in 2023 geen recht op de extra ER-factor (Protocol cao 2016-2017, VII, punt 4 en Bijlage 3D).resp. de extra vrije dagen (Bijlage 5A).

(4) Vervangende vrije tijd

a. Werken op feestdagen/roostervrije dag

Schrappen in 3^e alinea: 'eventuele extra vervoerskosten vergoed en'.

BIJLAGE 3F - VERGOEDING BIJ HET VOLGEND VAN EEN BEDRIJFSOPLEIDING

Bijlage schrappen.

BIJLAGE 4 - VAKANTIEREGELING

(1) Algemeen

1^e zin na 'recht op' (inclusief kolom) wijzigen in '(m.i.v. 1-1-2017) 25 vakantiedagen'.

Toevoegen cursief: 'Werknemers die op 31 december 2016 recht hebben op 27 vakantiedagen, gaan er maximaal 1 vakantiedag op achteruit (overgangmaatregel cao Protocol 2016-17, gepubliceerd op de portal)'.

BIJLAGE 5A – EXTRA VRIJE TIJD VOOR OUDERE WERKNEMERS

Toevoegen aan de kop: '(Overgangsregeling m.i.v. 1-1-2017').

Voor de toepassing van de Overgangsregeling t/m 31 december 2016 wordt verwezen naar de Bijlage bij het Protocol cao 2015-2016 'Toelichting uitwerking Bijlage 5A' op de Portal.

De huidige punten (1) en (2) vervangen door:

- (1)
- a. Werknemers die per 1 januari 2016 recht hebben op HV dagen behouden deze en bouwen geen extra dagen meer op (dagen worden bevroren).
 - b. Werknemers die 50 jaar of ouder zijn op 1 januari 2017, behouden het recht om vanaf 10 jaar voor hun AOW leeftijd, jaarlijks 1 ouderendag (HV) op te bouwen met een maximum van 5 dagen.

Voor werknemers in wisseldienst geldt dit tot de extra ER factor (bijlage 3D punt V (3) is geïntroduceerd. Daarna vervallen de HV dagen.

- c. 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.
 - d. 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.
- (2) Werknemers geboren in 1956 t/m 1959 en in 2023 werkzaam in wisseldienst ontvangen per 1 januari 2023 eenmalig resp. 1,5, 3,5, 3,5 en 1,5 extra vrije dagen. Voor werknemers in deeltijd wordt dit naar rato berekend.

Werknemers die op basis van art.5.6 (3) 1) kiezen voor de tijdelijke Regeling deeltijd voorafgaand aan pensioen, komen niet in aanmerking voor de extra dagen in 2023 resp. de extra ER-factor (Protocol cao 2016-2017 en Bijlage 3D.V.(3).a).

BIJLAGE 7 – BETALING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

(4) Arbeidsongeschiktheid langer dan 104 weken (1^e datum op of na 1-1-2004)

d. Ploegentoeslag

In de 1^e zin '80% (als bedoeld in de punten a en b)' wijzigen in '(m.i.v. 1-1-2017) 35% (als bedoeld in het punt c).'

BIJLAGE 9 - VERVOER NAAR EN VAN HET WERK

(1) Vervoersvergoeding

In punt b schrappen 2^e zin en schrappen cursief.

(2) Parkeerkaart Schiphol

- b. 4 2^e zin wijzigen in 'per 1-7-2016 bedragen de kosten van een parkeerkaart € 29,84 per maand (eigen bijdrage werknemer € 7,31).'

BIJLAGE 10 – VERGOEDING VAN VERHUIS- EN INRICHTINGSKOSTEN

Bijlage schrappen.

BIJLAGE 15 - OVERTOLLIGHEIDSREGELING Nieuw punt I:

I. ALGEMEEN

'De transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW wordt geacht te zijn inbegrepen in de voorzieningen/vergoedingen van Bijlage 15 (geen cumulatie van transitievergoeding en de voorzieningen in Bijlage 15)'.

De punten I t/m X vernummeren naar II t/m XI.

BIJLAGE 16 – VERGOEDING VOOR TIJDELIJKE WAARNEMING VAN EEN HOGERE FUNCTIE

(2) Punten a. en b. vervangen door:

Deze vergoeding bedraagt €200 bruto per maand all-in bij een fulltime dienstverband gedurende de vervanging van een functie die één functiegroep hoger is en €400 bruto per maand gedurende de vervanging van een functie die twee functiegroepen hoger is.

Voor de waarneming vanuit het T-systeem naar het MSG systeem geldt: T32 naar MSG 1 = € 200, T32 naar MSG 2 = € 400, T33 naar MSG 1 = € 0, T33 naar MSG2 = € 200, T33 naar MSG 3 = € 400.

Na punt c toevoegen cursief:

De termijn voor waarneming hogere functie bedraagt in de regel een half jaar behoudens bijzondere omstandigheden.

BIJLAGE 18 – SECOND HUB PAKKET TEWERKSTELLING IN FRANKRIJK

In de kop schrappen: '(m.i.v. 01-01-2013)'.

Hoofdstuk 5 – Vakantie en verlof

5.2 Vakantie

1^e zin na 'recht op' vervangen door: '25 vakantiedagen' en kolom schrappen.

Toevoegen cursief: 'Werknemers die op 31 december 2016 recht hebben op 27 vakantiedagen, gaan er maximaal 1 vakantiedag op achteruit (overgangsmaatregel cao Protocol 2016-2017, gepubliceerd op de portal)'.

5.3 (Extra) Vrije dagen

Tekst vervangen door: 'Naast de vakantie-rechten heeft de werknemer recht op 21 (A&T en MSG 1 t/m 4) resp. 32 (MSG 4 t/m 6) extra vrije dagen (EVD).'

BIJLAGE 22 - REGELINGEN M.B.T. WERKNEMERS IN HET MSG-SYSTEEM

II Salarisregeling

(5) Variabeel Inkomen (VI)

d. Uitkering

1^e alinea wijziigen in 'De berekening geschiedt over de beoordelingsperiode (1 januari tot en met 31 december) ontvangen salaris (TVI tot maximaal 100%).'

IV VRIJE TIJD

(1) Vakantierechten

Tekst en tabel vervangen door" met inachtneming van de bepalingen in Bijlage 4, heeft de werknemer per kalenderjaar recht op 25 vakantiedagen.'

Toevoegen cursief: 'Werknemers die op 31 december 2016 recht hebben op 27 vakantiedagen, gaan er maximaal 1 vakantiedag op achteruit (overgangsmaatregel cao Protocol

2016-17, gepubliceerd op de portal)'.

(2) Vrije dagen

Tekst vervangen door: 'Naast de vakantierechten heeft de werknemer in dagdienst recht op 5 extra vrije dagen (EVD) resp. 7 EVD voor werknemers in ploegendienst.

Werknemers in ploegendienst zijn werknemers op wie Bijlage 3D van toepassing is.

BIJLAGE 24 – UITZENDINGSREGELING

Hoofdstuk 5 – Vakantieregeling

5.1 Vakantierechten algemeen

Kolom vervangen door:

bij 5-daagse werkweek	25
bij 5½-daagse werkweek	27
bij 6-daagse werkweek	30

Toevoegen cursief onder kolom: 'Werknemers die op 31 december 2016 die op basis van een 5 daagse werkweek recht hebben op 27 vakantiedagen, gaan er maximaal 1 vakantiedag op achteruit (overgangsmaatregel cao Protocol 2016-17, gepubliceerd op de portal)'.

-oOo-