



GRONINGEN AIRPORT EELDE

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 2026

GRONINGEN AIRPORT EELDE NV

Inhoudsopgave

ARTIKEL 1: DEFINITIES	3
ARTIKEL 2: VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER.....	4
ARTIKEL 3: VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	5
ARTIKEL 4: INDIENSTNEMING EN ONTSLAG.....	6
ARTIKEL 5: ARBEIDSOMVANG EN ROOSTER	7
ARTIKEL 6: FUNCTIEGROEPEN EN SALARIS	9
ARTIKEL 7: BIJZONDERE BELONINGEN/ VERZUIMUREN	12
ARTIKEL 8: ZON- EN FEESTDAGEN, FEESTDAGENVERLOF	16
ARTIKEL 9: BIJZONDER VERLOF	17
ARTIKEL 10: VAKANTIE	19
ARTIKEL 11: VAKANTIETOESLAG	21
ARTIKEL 12: EINDEJAARSUITKERING	22
ARTIKEL 13: ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	23
ARTIKEL 14: UITKERING EN OVERLIJDEN.....	24
ARTIKEL 15: JUBILEUMREGELING.....	25
ARTIKEL 16: AANVULLENDE ZORGVERZEKERING	26
ARTIKEL 17: PENSIOENREGELING.....	27
ARTIKEL 18: REGELING VERHUISKOSTEN	28
ARTIKEL 19: VITALITEIT EN DUURZAAM LOOPBAANBELEID	29
ARTIKEL 20: STUDIEKOSTENVERGOEDING	33
ARTIKEL 21: REISKOSTENREGELING	34
ARTIKEL 23: LEVENSLLOOPBIJDRAGE.....	35
ARTIKEL 24: THUISWERKREGELING.....	36
ARTIKEL 25: MAALTIJDVERGOEDING	37
ARTIKEL 26: UITWISSELING ARBEIDSVOORWAARDEN.....	38
ARTIKEL 27: ONTSLAG	40
ARTIKEL 28: DISCIPLINAIRE STRAFFEN	43
ARTIKEL 29: COMPENSATIEREGELING TOESLAGEN	44
ARTIKEL 30: TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN.....	45
ARTIKEL 31: DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	46
BIJLAGE I: FUNCTIELIJST	47
BIJLAGE II: BEZWAAR- EN BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING.....	48
BIJLAGE III: SALARISTABELLEN	50
BIJLAGE IV: PROTOCOL.....	52
BIJLAGE V: FACILITEITENREGELING OR	53
BIJLAGE VI: BEREKENINGSWIJZEN.....	54

Artikel 1: Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- | | |
|-------------------------|---|
| a. werkgever: | Groningen Airport Eelde NV
de partij waarmee de werknemer een arbeidsovereenkomst is
aangegegaan, vertegenwoordigt door de directeur. |
| b. werknemer: | De persoon die krachtens een arbeidsovereenkomst bij de werkgever
werkzaam is. |
| c. cao-partijenvakbond: | AVV |
| d. voltijdwerknemer | de werknemer met een arbeidsomvang van 36 uur in de week. |
| e. deeltijdwerknemer | de werknemer waarvan op grond van de individuele
arbeidsovereenkomst arbeidsduur minder bedraagt dan 36 uur. De
bepalingen van deze cao zijn naar rato van de individuele
arbeidsovereenkomst tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is
vermeld. |
| f. arbeidsovereenkomst | de individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever en
werknemer. |
| g. formele arbeidsduur | de arbeidsduur volgens de individuele arbeidsovereenkomst. |
| h. maand: | een kalendermaand. |
| i. week: | een tijdvak van zeven etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het
begin van de eerste dienst op maandagochtend. |
| j. dienstrooster: | een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de
werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en
beëindigt. |
| k. maandsalaris: | het salaris als opgenomen in bijlage III; |
| l. maandinkomen: | het maandsalaris, vermeerderd met eventuele toelage
onregelmatige dienst en toeslag stand-by-diensten en
reservediensten, en met eventuele persoonlijke toeslagen; |
| m. uursalaris: | 1 / 156 ^e van het maandsalaris; |
| n. BW: | Burgerlijk Wetboek |
| o. partner: | een persoon met wie de werknemer duurzaam samenwoont of in de
echt verbonden is en / of een gemeenschappelijke huishouding deelt. |
| p. kind(eren) | Het tot het gezin behorende kinderen uit de eerste graad, of kinderen
waarvan de zorg aan werknemer is toevertrouwd, pleegkind, adoptie
en/of inwonend stiefkind. |

Artikel 2: Verplichtingen van de werkgever

1. Algemeen

- a. De werkgever is gehouden deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
- b. De werkgever zal een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst, alsmede van de wijzigingen, aan de werknemer beschikbaar stellen middels geëigende kanalen.

2. Sociale dialoog

- a. De werkgever zal de vakbond(en), indien zij de wens daartoe te kennen geven, één keer per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming.
- b. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen als bedoeld in de Wet melding collectief ontslag, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken. Indien dit laatste het geval is zal de werkgever tijdig in overleg treden met de vakbond(en).
- c. Indien partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst in het hiervoor bedoelde geval niet tot overeenstemming kunnen komen, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van het bedrijf noodzakelijk acht.
- d. Indien sprake is van collectief (10 medewerkers of meer) ontslag als gevolg van organisatorische en/of bedrijfseconomische omstandigheden, worden tussen vakbond(en) en werkgever aanvullende afspraken gemaakt over mogelijke compensatie voor de financiële en sociale gevolgen van langdurige werkloosheid.

3. Arbeidsomstandigheden

De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever dient daartoe aanwijzingen en voorschriften te geven, zonodig veiligheidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen en zorg te dragen voor medische begeleiding. Werkgever heeft een preventiemedewerker aangesteld om uitvoering te geven aan de RI&E.

De werknemer is verplicht aanwijzingen op te volgen en zich aan instructies te houden in het kader van arbeidsomstandigheden, het gebruiken van veiligheidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen.

Artikel 3: Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
2. De werknemer is uit hoofde van zijn functie gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alle vertrouwelijke en geheime informatie en gegevens over Groningen Airport Eelde nv waar hij inzage in krijgt of kennis van kan nemen. Dit houdt onder meer in dat scripties, rapportages en dergelijke, noch delen daarvan, ter inzage mogen worden gegeven of anderzijds ter beschikking worden gegeven aan derden, zonder uitdrukkelijke toestemming van de opdrachtgever. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor maximaal een periode van 5 jaar.
3. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster. De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
5. Nevenactiviteiten (vrijwillig of betaald) van de werknemer buiten de werkgever zijn slechts na instemming van de werkgever toegestaan. In het kader van veiligheid is het van belang dat de werknemer de grenzen van maximale arbeidsduur die de arbeidstijdenwet voorschrijft niet overschrijdt. Werknemer vraagt hiervoor schriftelijk toestemming aan werkgever voordat de nevenactiviteiten plaatsvinden. Werkgever zal binnen een redelijke termijn op het verzoek reageren. Werkgever zal toestemming niet op onredelijke gronden weigeren. Het is de werknemer verboden met de nevenactiviteiten te beginnen voordat de werkgever schriftelijke toestemming heeft gegeven. Indien de werknemer bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst nevenwerkactiviteiten verricht, dient hij dit direct aan de werkgever schriftelijk mede te delen.

De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van het verrichten van nevenwerkactiviteiten en die daarvoor geen toestemming heeft, heeft geen aanspraak op de in artikel 13 geregelde aanvullingen.
6. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbo-wet dient de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften strikt te volgen, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften mee te werken aan medische begeleiding.
7. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer op eerste verzoek de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in artikel 13 genoemde aanvullingen.
8. De werknemer die geneesmiddelen gebruikt of gaat gebruiken, die een zodanige invloed op de fysieke en/of mentale gesteldheid kunnen hebben dat de veiligheid in het geding is, mag geen werkzaamheden verrichten in het luchtvaartgebied.

De werknemer die als gevolg van het hiervoor bepaalde wordt gehinderd in het vervullen van de bedongen arbeid, treedt hierover in overleg met zijn leidinggevende waarna de bedrijfsarts zal worden geconsulteerd. Dit voor een goede borging van de veiligheid op de luchthaven.

Artikel 4: Indienstneming en ontslag

1. Proeftijd

Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst met een looptijd langer dan zes maanden geldt wederzijds een proeftijd van ten hoogste:

- a. een maand bij een tijdelijk arbeidscontract van meer dan zes maanden maar korter dan twee jaar;
- b. twee maanden bij een vast dienstverband of een tijdelijk arbeidscontract voor twee jaar of langer.

2. Aard van de overeenkomst

Onverminderd het wettelijkbepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd
- b. hetzij voor een bepaalde tijd of voor het verrichten van een bepaalde werkzaamheden.

De aard van de werkzaamheden wordt in de individuele arbeidsovereenkomst vastgelegd.

3. Beëindiging

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, eindigt de arbeidsovereenkomst:

- a. voor een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is:
 1. door opzegging door de werkgever met een termijn conform artikel 7:672 lid 2 BW van ten minste één maand;
 2. door opzegging door de werknemer met een termijn genoemd in 7:672 lid 4 BW van één maand.De opzegging kan in onderling overleg eerder geschieden tegen het einde van de opzegmaand.
- b. voor een werknemer die voor een bepaalde tijd in dienst is loopt de arbeidsovereenkomst vanvan rechtswege af op de einddatum.
- c. indien het een arbeidsovereenkomst betreft voor de duur van een project eindigt dit zodra de werkzaamheden zijn afgerond of de financiering van een project stopt.

4. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

5. Arbeidsovereenkomsten met een onderbreking van 3 maanden of minder worden als opeenvolgend beschouwd.

Artikel 5: Arbeidsomvang en rooster

Arbeidsomvang

1. Bij een (fulltime) normbetrekking hoort een algemene arbeidsduur van 1.872 uren op jaarbasis en 1.878,48 uren in een schrikkeljaar (jaarurennorm). De gemiddelde arbeidsduur per week is 36 uur.
2. Met betrekking tot de toepassing van wet- en regelgeving in het kader van sociale zekerheid wordt uitgegaan van een arbeidsduur van 36 uur per week.
3. Bij een fulltime dienstverband geldt dat een werknemer binnen een bandbreedte van minimaal 20 uur en maximaal 48 uren per week wordt ingeroosterd, met inachtneming van de Arbeidstijdenwet. Voor parttimers geldt dit naar rato van het dienstverband en minimaal 20 uren per week of naar rato van de arbeidsovereenkomst.
4. De arbeidsduur per dag bedraagt ten hoogste negen uur. Indien de bedrijfsvoering dit vereist kan hiervan in bijzondere gevallen incidenteel worden afgeweken.
5. Een incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder bedoeld voor het afmaken van een bepaald geheel van werkzaamheden wordt geacht deel uit te maken van de reguliere werkweek.

Roosters

Afhankelijk van de werkzaamheden, werken werknemers in de operationele dienst: Brandweer, Havendienst, Afhandeling en Facilitaire Dienst, in roosters en/of in een stand-by-dienst en/of reservedienst.

Het rooster van werknemers is afhankelijk van het vluchtaanbod en de openingstijden van de luchthaven. De luchthaven heeft openingstijden die zijn vastgesteld in het Luchthavenbesluit. Alleen voor medische vluchten en in geval van calamiteiten is de luchthaven geopend buiten deze tijden. Indien de openingstijden (tijdelijk) worden aangepast en/of de omstandigheden dit vereisen, worden in goed overleg de werktijden aangepast. Er worden voor operationele diensten roosters opgesteld, zodat de bezetting tijdens de openingstijden is gegarandeerd. In onvoorziene situaties zal ook wijziging van het rooster op verzoek van de werkgever plaats kunnen vinden. Indien sprake is van een wijziging van de roostersystematiek, wordt de Ondernemingsraad daarbij betrokken.

6. Werkgever en werknemer streven er bij het maken van roosters naar dat de jaarurennorm wordt behaald. Indien een werknemer op jaarbasis meer uren is ingeroosterd dan de jaarurennorm, gelden deze extra uren als compensatieuren. Indien een werknemer op jaarbasis minder uren door de werkgever is ingeroosterd dan de jaarurennorm, gelden deze uren niet als minderuren en behoeft de werknemer dit niet te compenseren, gemeten over de periode 1 november tot en met 31 oktober van het volgende jaar. Leidinggevende en werknemer maken indien nodig ieder kwartaal afspraken met betrekking tot het rooster hier over.
7. Het rooster en de ingeroosterde werktijden voor werknemers worden vastgesteld door de leidinggevende of afdelingsmanager, rekening houdend met hetgeen bepaald is onder artikel 10 "Vakantie". Een rooster wordt 6 weken van tevoren vastgesteld, waarbij werknemers voor een verzoek om uitgeroosterd te worden op een kortere termijn dan 6 weken, zelf en op basis van vrijwilligheid, ruilen met een andere collega waarbij deze ruil akkoord dient te worden bevonden door de leidinggevende. Deze toetst op de wettelijke eisen qua arbeidstijden en of werknemers uitkomen met hun saldo compensatie-uren. Op basis daarvan kan de leidinggevende een ruil weigeren of aanvullende afspraken maken wanneer de ontstane compensatie-uren ingeroosterd worden.

8. Gespleten diensten Afhandeling en parkeerbeheer

Een gespleten dienst van een werknemer van de Afhandeling of Parkeerbeheer, te weten twee niet-aaneengesloten perioden op één kalenderdag waarop de werknemer arbeid verricht, dient bij het opstellen van roosters zoveel mogelijk voorkomen te worden. Indien toch een gespleten dienst verricht moet worden, heeft de werknemer het recht om ervoor te kiezen om ingeroosterd en doorbetaald te worden tussen beide diensten, onder de voorwaarden dat:

- a. Tussen het einde van de eerste dienst en het begin van de tweede dienst van de werknemer niet meer dan drie uren zit;
- b. De werknemer op de luchthaven blijft en gedurende deze periode aanvullende werkzaamheden verricht in de werkplaats, groenvoorziening, onderhoud, schoonmaak, marketing, receptie, parkeerbeheer en/of administratie of besteed aan scholing;
- c. De werknemer die van deze regeling gebruik wenst te maken, dat tijdig (bij het rooster maken) meldt aan de leidinggevende en actief en tijdig met de betreffende coördinator van de werkzaamheden zelf zoekt naar relevante werkzaamheden of scholing in overleg met de leidinggevende.

Artikel 6: Functiegroepen en salaris

1. Algemeen

- a. De functies van de werknemers worden op basis van een systeem van functiewaardering (ORBA) ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisband. De salarisbanden zijn opgenomen in bijlage III van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

2. Salarismaatregelen

Per 1 januari 2026 worden de salarissen verhoogd met 2,2%. De verhoging geldt voor feitelijke salarissen en het minimum en maximum van de salarisband per functiegroep.

3. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de corresponderende salarisband en zijn maandsalaris.

4. Beoordeling

- a. De werknemer wordt beloond op basis van de salarisband, waarin zijn functie is ingedeeld. Herziening van het maandsalaris vindt plaats op grond van beoordeling, in beginsel één maal per jaar op de eerste dag van de maand waarin de aanspraak op de verhoging is verkregen.
- b. Deze herziening vindt plaats op basis van:
 - de relatieve salarispositie (RSP); dit is het schaalsalaris uitgedrukt in een percentage van het maximumsalaris;
 - de beoordeling van de wijze waarop de werknemer zijn functie heeft vervuld.
- c. Iedere salarisband heeft een maximumsalaris (100%) met een bijbehorend minimumsalaris en een maximum voor extra uitloop (105%). Het maximumsalaris (100%) is het eindsalaris dat bij een beoordeling hoger dan 'onvoldoende' kan worden bereikt. Bij een beoordeling 'onvoldoende' bereikt de werknemer maximaal 90% van het maximum. De werknemer die het maximum van zijn salarisband heeft bereikt, heeft bij een beoordeling 'zeer goed' of 'uitstekend' een extra uitloop tot 105%.
- d. Indien de werknemer nog niet zijn maximumsalaris (100%) respectievelijk het maximum van zijn extra uitloop (105%) heeft bereikt, wordt aan de hand van de RSP en zijn beoordeling - met behulp van de individuele beloningsmatrix zoals vermeld in bijlage III - vastgesteld met welk percentage zijn maandsalaris wordt verhoogd. Zou bij toepassing van het gevonden percentage zijn maximumsalaris (100%) worden overschreden, dan wordt niet meer dan dat eindsalaris toegekend.
- e. Een werknemer met een RSP van 105% of hoger ontvangt bij een beoordeling D of E een eenmalige bruto uitkering van 1% respectievelijk 2% op jaarbasis.
- f. Indien het salaris bij de invoering van het nieuwe systeem per 1 januari 2008 meer bedroeg dan het maximumsalaris (100%) dat bij de functie behoort, is dit verschil als persoonlijke toeslag toegekend. Deze persoonlijke toeslag wordt verhoogd met de in de CAO afgesproken salarisverhoging. Een werknemer met een persoonlijke toeslag kan bij een beoordeling 'zeer goed' of 'uitstekend' in aanmerking komen voor een beoordelingsafhankelijke salarisstijging boven 100%.
- g. De werknemer ontvangt bij indiensttreding in het algemeen het aanvangssalaris van de salarisband. De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt, die voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 12 maanden in één lagere dan met die functie overeenkomende salarisband worden ingedeeld. (voor salarisband A gelden de Participatieschalen als "één lagere dan met die functie overeenkomende salarisband"). De werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, kan een uitzondering worden gemaakt.
- h. Indien na 30 juni van enig jaar indiensttreding plaatsvindt, kan toekenning van een herziening per eerstvolgende 1 januari achterwege blijven.
- i. Indien werknemer gedurende het beoordelingsjaar tenminste 6 maanden (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt was, wordt een pro forma 'C' beoordeling toegekend.



5. Tijdelijke waarneming

- a. De werknemer die een daartoe door de werkgever verstrekte opdracht tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de eigen functiegroep en de salarisband.
- b. Indien de tijdelijke waarneming ten minste vijf achtereenvolgende dagen (of diensten) heeft geduurd, ontvangt de werknemer een vergoeding. Deze vergoeding wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen dagen of diensten in relatie tot het totaal aantal te werken dagen of diensten per maand.
De vergoeding bedraagt 8% van het eigen salaris. De vergoeding en het eigen salaris tezamen bedraagt niet meer dan de werknemer zou hebben ontvangen indien hij was ingeschaald in de bij de waargenomen functie behorende schaal, hoogste periodiek.
- c. Voor waarneming geldt loon naar arbeid met de daarbij behorende werktijden.

6. Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie (promotie)

- a. De werknemer die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisband ingedeeld met ingang van de maand waarin de overplaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- b. Bij indeling van een werknemer in een hogere salarisband in verband met een hogere functie-indeling ontvangt de werknemer een salarisverhoging die gelijk is aan 1,5 maal het percentage o.b.v. de beoordeling dat hij in zijn oude salarisband zou hebben ontvangen of indien de functie (nog) niet is vastgesteld, een salarisverhoging die gelijk is aan 1,5 maal de beoordeling 'normaal/goed', maar minimaal 4%.
- c. Indien na 31 augustus van enig jaar overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie plaatsvindt, zal toekenning van een salarisverhoging per eerstvolgende 1 januari achterwege blijven. Het beoordelingsgesprek vindt uiteraard wel plaats.

7. Demotie (mede in relatie tot ook artikel 19.6)

- a. **Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek**
 1. De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisband ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied.
 2. Bij indeling in een lagere salarisband om bovenstaande redenen van een werknemer, bedraagt de verlaging van het salaris zoveel als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisband, tenzij, ingeval van een eigen verzoek van de werknemer naar een lager ingedeelde functie, anders is overeengekomen.
- b. **Als gevolg van bedrijfsomstandigheden**
 1. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisband ingedeeld.
 2. Bij indeling in een lagere salarisband om eerder vermelde redenen van een werknemer, wordt hem via inschaling een salaris toegekend dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke salaris. Indien het maximum van de lagere salarisband hiervoor niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een nominale persoonlijke toeslag.
- c. **Op grond van medische redenen**

Indien de werknemer op grond van medische redenen naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, is - rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten - de afbouwregeling als genoemd in artikel 6 lid 6 onder b.2 op overeenkomstige wijze van toepassing.
- d. Indien de werknemer bij werkgever een andere functie met een gelijke formele arbeidsduur accepteert, blijft de pensioenopbouw gebaseerd op de oude inschaling.

8. Toeslag voor specifiek toegewezen extra verantwoordelijkheden

Voor een door de werkgever aan de werknemer toegewezen extra rol met extra verantwoordelijkheden bovenop de reguliere functie, kan de werkgever een toeslag van 4,5% van het bruto maandsalaris toekennen aan een werknemer in de salarisgroep A tot en met H. Het betreft hier nadrukkelijk een specifiek omschreven aanvullende rol met een hogere indeling dan de eigen ingedeelde functie (bijvoorbeeld een EASA-rol of dubbele functie waarvoor een extra opleidingslast van toepassing is) en geen reguliere (neven)taken. De werkgever bevestigt de toeslag schriftelijk aan de werknemer onder omschrijving van de rol en verantwoordelijkheden. De toeslag komt te vervallen zodra de rol of verantwoordelijkheden niet meer van toepassing zijn.

9. Uitbetaling salaris

Het maandinkomen wordt rond de 25^e van elke kalendermaand betaalbaar gesteld.

Artikel 7: Bijzondere beloningen/ verzuimuren

1. Algemeen

Het maandsalaris, bepaald op grond van artikel 6, wordt - met inachtneming van het bepaalde in artikel 5 lid 2 - geacht de beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst.

Bijzondere beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functievervulling voortvloeit.

2. Toelage onregelmatige dienst (ORT)

De werknemer met een salaris dat is ingeschaald in groep A tot en met H heeft voor werken volgens het dienstrooster buiten reguliere kantooruren recht op een onregelmatigheidstoeslag boven op het uurloon, zoals bepaald door onderstaande tabel.

De onregelmatigheidstoeslag wordt berekend over het maandsalaris met een maximum grondslag die wordt geïndexeerd op basis van de salarisaanpassingen volgens de cao. Deze maximale grondslag bedraagt per 1 januari 2026 € 3.776.

tijd	ma	di	wo	do	vr	za	zon- en feestdagen
00:00-06:00	40%	40%	40%	40%	40%	40%	65%
06:00-08:00	20%	20%	20%	20%	20%	40%	65%
08:00-18:00	reguliere kantooruren					40%	65%
18:00-22:00	20%	20%	20%	20%	20%	40%	65%
22:00-24:00	40%	40%	40%	40%	40%	40%	65%

3. Overwerk

a. Wanneer als gevolg van onvoorziene omstandigheden in opdracht van de werkgever ongeplande arbeid wordt verricht na afloop van een dienst of werkdag, waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster wordt overschreden, is sprake van overwerk. Voor overwerk dient de leidinggevende expliciet vooraf toestemming of opdracht te verstrekken.

b. Tenzij de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever niet toelaten, wordt overwerk aangemerkt als compensatie uren. Het aantal compensatie uren komt overeen met het aantal uren overwerk en moet in overleg met de leidinggevende binnen 6 maanden worden opgenomen als vrije tijd. Na het verstrijken van een periode van 6 maanden kan het overwerk met toestemming van de leidinggevende worden uitbetaald tegen het reguliere uursalaris op verzoek van werknemer, conform hetgeen is bepaald over compensatie uren in lid 4.

c. Per gewerkt overuur heeft de werknemer recht op een overwerktoeslag boven op het reguliere uurloon. De toeslag wordt bepaald door onderstaande tabel en is inclusief ORT.

tijd	ma	di	wo	do	vr	za	zon- en feestdagen
00:00-06:00	75%	50%	50%	50%	50%	75%	100%
06:00-20:00	25%	25%	25%	25%	25%	75%	100%
20:00-24:00	50%	50%	50%	50%	50%	75%	100%

d. Gelet op de aard en het niveau van de functie kunnen werknemers met een hogere salarisgroep dan groep J geen aanspraak maken op een vergoeding voor overwerk. De werkgever is bevoegd om de werknemer die op grond hiervan geen recht heeft op vergoeding voor overwerk in bijzondere gevallen een door haar te bepalen vergoeding toe te kennen, indien en naarmate dit naar haar het oordeel van de werkgever, gelet op de aard, omvang en/of onvermijdelijkheid van het overwerk, redelijk is te achten.

4. Compensatie uren

- Als volgens of in aanvulling op het dienstrooster en/of reguliere werktijden in overleg met de leidinggevende meer of minder uren wordt gewerkt, waarbij geen sprake is van overwerk, dan is sprake van compensatie uren.
- Opgebouwde compensatie uren voor zover die niet op basis van een dienstrooster worden afgebouwd, worden in overleg met de leidinggevende binnen 6 maanden opgenomen als vrije tijd.
- De werkgever kan op feestdagen niet vallend op een zaterdag of zondag, en gedurende verkorte openingstijden door de weeks rond kerst en oud en nieuw de compensatie uren verplicht laten opnemen door middel van uitroosteren.
- Na het verstrijken van een periode van 6 maanden kunnen compensatie uren met toestemming van de leidinggevende worden uitbetaald tegen het reguliere uursalaris (exclusief onregelmatigheidstoeslag) op verzoek van werknemer.
- Na het verstrijken van een periode van 3 jaar worden compensatieuren gewaardeerd tegen het uursalaris en niet langer geïndexeerd met toekomstige stijgingen van het maandsalaris, tenzij werkgever en werknemer schriftelijke afspraken daarover hebben gemaakt in het kader van duurzame inzetbaarheid, zie hiervoor artikel 19 lid 6.

Na het verstrijken van een periode van 3 jaar kan de werkgever er eenzijdig voor kiezen opgebouwde compensatieuren boven tweemaal de wekelijkse arbeidsduur uit te betalen tegen het uursalaris, tenzij werkgever en werknemer schriftelijke afspraken daarover hebben gemaakt in het kader van duurzame inzetbaarheid.

5. Toeslag voor stand-by diensten en reservediensten

- Onder het verrichten van een stand-by dienst wordt verstaan het buiten de normale diensttijden, gedurende door de leidinggevende te bepalen aantal uren beschikbaar zijn voor het verrichten van tot de functie behorende werkzaamheden op de werkplek.
- Onder het verrichten van een reservedienst wordt verstaan gedurende door de leidinggevende te bepalen aantal uren beschikbaar zijn voor het verrichten van tot de functie behorende werkzaamheden op de werkplek als vervanging van een ingeroosterde collega die door onvoorziene omstandigheden (waaronder ziekte) niet in staat is de dienst te verrichten.
- Voor elke werkelijke verrichte stand-by dienst en reservedienst wordt een vergoeding verleend in verlof en geld.
- De vergoeding in verlof bedraagt 0,6 compensatie uren per stand-by of reserve dienst, die binnen 6 maanden moeten worden opgenomen. Na het verstrijken van een periode van 6 maanden kunnen

compensatie uren met toestemming van de leidinggevende worden uitbetaald tegen het reguliere uursalaris op verzoek van werknemer.

- e.
 1. De vergoeding in geld bedraagt per 1 januari 2026 € 33,93 per stand-by of reserve dienst op een zaterdag, zondag of feestdag en per 1 januari 2026 € 15,42 per stand-by of reserve dienst op maandag tot en met vrijdag. Deze vergoeding wordt geïndexeerd op basis van de loonaanpassingen volgens de cao.
 2. Over elk uur dat de werknemer, met stand-by of reserve dienst belast, buiten zijn dienstrooster werkelijk arbeid heeft verricht wordt de overwerktoeslag betaald.
 3. Ter bepaling van de omvang van de overwerktijd en de overwerktoeslag, is het volgende van toepassing:
 - overwerktijd en -vergoeding bij een oproep in stand-by dienst gaan in vanaf het moment dat er telefonisch contact is tussen werkgever en werknemer dat werknemer arbeid dient te verrichten op de luchthaven;
 - overwerktijd en -vergoeding bij een oproep in stand-by dienst voor de havendienst en brandweer eindigen in ieder geval een halfuur na vertrek c.q. aankomst van het vliegtuig waarvoor de oproep was bedoeld;
 - indien de overwerktijd minder dan 3 uren bedroeg, gemeten van vanaf het moment van de oproep tot een half uur na vertrek c.q. aankomst van het vliegtuig, worden minimaal 3 uren vergoed, voor zover het overwerk niet ten minste 1 uur aansloot op een regulier ingeroosterde dienst;
- f. De werknemer zal niet meer tot het verrichten van stand-by diensten worden verplicht ingeval van zwangerschap of medische noodzaak.
- g. Vergoedingsregeling na het definitief verlaten van de stand-by en reserve-dienst, in de huidige functie:
 1. de vergoeding genoemd in sub e wordt bij beëindiging van de stand-by en reservedienst op grond van sub f onder 1 volledig doorbetaald tot het tijdstip van de pensionering van de werknemer of zoveel eerder als de dienstbetrekking om andere redenen wordt beëindigd. Het uit te keren bedrag wordt berekend op basis van twee jaar voorafgaande aan het ogenblik van beëindiging van de stand-by en reserve dienst of over een kortere periode indien de stand-by dienst korter dan twee jaren is verricht;
 2. de vergoeding genoemd in sub e wordt bij beëindiging van de stand-by en reserve dienst op grond van sub f:
 - indien de werknemer 55 jaar of ouder is volledig doorbetaald overeenkomstig het bepaalde sub 1;
 - indien de werknemer de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt gedurende de eerste drie maanden na de maand waarin de stand-by en reserve dienst is beëindigd volledig doorbetaald en daarna afhankelijk van het aantal jaren dat stand-by en reserve dienst is verricht volgens de in onderstaand schema vermelde percentages:

Aantal jaren in stand-by dienst	1-5 jr.	5-10 jr.	10-15 jr.	15 jaar of meer	Percentage van de uitkering
Looptijd en percentage van de uitkering	4 mnd	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	80
	4 mnd	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	60
	4 mnd	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	40
	4 mnd	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	20

3. de afbouwregeling wordt berekend op basis van de gemiddelde vergoeding genoten over de periode van twee jaar voorafgaande aan het ogenblik van beëindiging van de stand-by en reserve dienst of over een kortere periode indien de stand-by dienst korter dan twee jaren is verricht;
4. indien de werknemer tijdens de afbouwperiode de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, wordt de vermindering beëindigd en de vergoeding op het dan bereikte bedrag gehandhaafd;
5. indien het verlaten van de stand-by en reserve dienst wegens medische noodzaak plaatsvindt en het UWV na keuring enige mate van arbeidsongeschiktheid toekent, waarmee het vervallen van de stand-by en reservedienstvergoeding wordt gecompenseerd, wordt de vergoeding afgebouwd.

8. Tanktoelage

- a. Werknemers die door werkgever én de brandstofconcessionaris zijn aangewezen als tanker, ontvangen hiervoor een tanktoelage. Deze bedraagt € 150 bruto per maand en wordt maandelijks uitbetaald gelijktijdig met het salaris.
- b. Om in aanmerking te komen als tanker dient werknemer in het bezit te zijn van groot rijbewijs CE, chauffeursdiploma, diverse cursussen en trainingen van de brandstofconcessionaris en de daarbij behorende vervolgcursussen.
- c. De toelage wordt ingetrokken als de aanwijzing als tanker vervalt of als de werknemer niet meer voldoet aan de opleidingseisen.
- d. Deze toelage telt ook mee bij de opbouw vakantietoelage.

Artikel 8: Zon- en feestdagen, feestdagenverlof

Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

1. Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten, dat aanvangt op 0.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster dan wel de bedrijfsomstandigheden dit noodzaken.
4. Indien op een maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt, wordt het inkomen over die feestdag normaal doorbetaald.
5. Iedere werknemer heeft jaarlijks recht op feestdagenverlof. Het aantal uren feestdagenverlof wordt vastgesteld op basis van het aantal in lid 1 genoemde feestdagen dat in het betreffende kalenderjaar op een maandag tot en met vrijdag valt, vermenigvuldigd met 8 uren, naar rato van de omvang van het dienstverband. Dit feestdagenverlof wordt toegekend als een urenbudget en kan door de werknemer, in overleg met de werkgever, naar eigen inzicht worden opgenomen binnen het kalenderjaar. Niet opgenomen feestdagenverlof vervalt aan het einde van het kalenderjaar. Of de werknemer op de betreffende feestdag volgens het reguliere rooster zou werken, is voor het ontstaan en de omvang van het recht op feestdagenverlof niet van belang.
6. Werknemer die behoort tot een erkende niet-christelijke religieuze gemeenschap kan op de voor hem geldende religieuze feestdagen onbetaald verlof opnemen tot een maximum van drie kalenderdagen per jaar, mits het dienstrooster en de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.



Artikel 9: Bijzonder verlof

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. Eénmaal de arbeidsduur per week na de bevalling van de partner, op te nemen in de eerste 4 weken na de bevalling;
 - b. gedurende één dag of dienst bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap dan wel bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van ouders of kinderen;
 - c. vier dagen tot en met de dag van de uitvaart, met een maximum van zeven dagen, bij overlijden van de partner, ouders en kinderen van de werknemer;
vier dagen in geval van pleegouders, stiefouders, schoonouders, pleegkinderen, stief- en aangehuwde kinderen van de werknemer;
twee dagen in geval van bloed- en aanverwanten in de tweede graad; dit worden vier dagen indien werknemer is belast met het regelen van de uitvaart of (en) nalatenschap;
 - d. gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Onder doktersbezoek wordt verstaan een bezoek aan de huisarts, de tandarts, een specialist of een therapeut waarnaar is verwezen.
De werknemer zal trachten doktersbezoek buiten werktijd te laten plaatsvinden. Als dat niet mogelijk is, zal de werknemer na overleg met de werkgever zoveel mogelijk het doktersbezoek aan het begin of aan het einde van de werkdag plannen.
Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats;
 - e. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
 - a. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40-, of 50-jarig dienst-, huwelijks- en geregistreerd partnerschapsjubileum van de werknemer;
 - b. gedurende de daarvoor benodigde tijd voor het deelnemen aan examens welke voor de functie van de werknemer van belang worden geacht.
3. Per 1 juli 2020 kunnen partners maximaal vijf weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Nadat de werknemer het geboorteverlof, bedoeld in artikel 9 lid 1a heeft opgenomen, heeft hij gedurende een tijdvak van zes maanden recht op aanvullend geboorteverlof. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering van 70% die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.
4. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 100% van het salaris ontvangen voor zover dit salaris niet meer bedraagt dan het maximum dagloon als bedoeld in de Wet financiering sociale verzekeringen, maar tenminste op het voor hem geldende wettelijk minimumloon, opnemen als bedoeld in de Wet arbeid en zorg gedurende twee maal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - a. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b genoemde persoon;
 - b. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont;
 - c. de zelfstandigwonende ouder van de werknemer.



5. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende maximaal zes aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind danwel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.
6. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 7:628 BW geldt het volgende. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het bedrijfsreglement en/of de individuele arbeidsovereenkomst of deze collectieve overeenkomst;
 - b. de invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nulurenweek) mits de werkgever hiervoor de ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen; voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal met de vakverenigingen overleg worden gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende;
 - c. de voortzetting van de verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nulurenweek); indien daarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, zal de werkgever de vakverenigingen ten minste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doen; betreft het echter een verlenging die ten aanzien van het aantal betrokken werknemers en/of het aantal uren afwijkt van de oorspronkelijke vergunning dan zal de werkgever de hiervoor onder b omschreven procedure volgen.

Artikel 10: Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Vakantieduur

- a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandinkomen van 144 wettelijke uren. De werkgever verhoogt dit met 7,2 uren per jaar, die in het vakantiejaar zelf moeten worden opgenomen. Daarenboven heeft de werknemer recht op 28,8 bovenwettelijke uren.
- b. De werknemer in dienst voor 1 januari 1996 die bij de aanvang van het vakantiejaar de 30-, 40-, 45-, 50-, 55- of 60-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft in aanvulling op de hiervoor onder a genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op 7.2, 14.4, 21.6, 28.8, 36 respectievelijk 43.2 bovenwettelijke uren.
- c. De werknemer in dienst op of na 1 januari 1996 die bij de aanvang van het vakantiejaar de 45-, 50-, 55- of 60-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft in aanvulling op de hiervoor onder a genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op 7.2, 14.4, 21.6 respectievelijk 28.8 bovenwettelijke uren.
- d. Werknemers vanaf salarisband H ontvangen 7,2 extra bovenwettelijke uren.
- e. Werknemers ontvangen over opgenomen wettelijke vakantie-uren het op het maandsalaris herleide uurloon plus de gemiddelde vergoeding inconvenienten uren o.b.v. een referentieperiode van 12 maanden.

3. Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag

De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de hiervoor in lid 2 genoemde vakantie en/of verlof.

4. Het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking van de werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
 1. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
 - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - c. het opnemen van adoptieverlof;
 - d. het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst;
 - e. het opnemen van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet genoten vakantie;
 - f. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - g. tegen zijn wil - anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid - niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdvermindering);
 - h. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 643 BW (politiek verlof).
 2. Opbouw van vakantie bij arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht of niet meewerkt aan redelijke voorschriften en maatregelen om passend werk te kunnen verrichten.
 3. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in lid 5 onder b.1 onder a en b van dit artikel in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hiervoor bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- b. Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid vindt volledige opbouw van de vakantierechten plaats en bij opname worden deze ook volledig opgenomen.



5. Aaneengesloten vakantie

- a. Van de in lid 2 onder a genoemde vakantie zal in elk geval voor ten minste 14 kalenderdagen aaneengesloten worden verleend, op verzoek van de werknemer zal werkgever een vakantie tot 21 aaneengesloten kalenderdagen niet weigeren.
- b. De vakantie van werknemers bij de operationele diensten: Brandweer, Afhandeling, Facilitaire Dienst en Havendienst, in ploegendienst werkzaam, dient te worden opgenomen volgens een tevoren vastgesteld verlofrooster. Het verlofrooster bevat in elk geval een vakantieverlof van tenminste 14 kalenderdagen aaneengesloten. Werkgever zal op verzoek van de werknemer een verlof van 21 aaneengesloten kalenderdagen niet weigeren tenzij zwaarwegende redenen zich daartegen verzetten.
- c. Een vakantie van 14 of meer aaneengesloten kalenderdagen dient ruim van tevoren te worden aangevraagd bij de leidinggevende. Daarbij geldt het volgende:
 - o Vakantieaanvragen voor de periode februari tot en met mei dienen voor 1 september van het voorgaande jaar te worden aangevraagd;
 - o Vakantieaanvragen voor de periode juni tot en met september dienen voor 1 december van het voorgaande jaar te worden aangevraagd;
 - o Vakantieaanvragen voor de periode oktober tot en met januari dienen voor 1 mei te worden aangevraagd.

De werkgever geeft binnen 14 dagen na de aanvraag een (voorlopige) reactie aan de medewerker, en stelt de definitieve vakantieplanning voor de afdeling vast binnen een maand na afloop van de hiervoor genoemde periode. Voor operationele diensten (Havendienst, Brandweer, Afhandeling en Facilities) geldt als uitgangspunt dat het rooster, inclusief reservecapaciteit in verband met calamiteiten zoals ziekte, gedraaid moet kunnen worden. Dat kan in voorkomende gevallen betekenen dat per team niet meer dan één persoon tegelijkertijd op vakantie kan, zulks ter beoordeling van de leidinggevende of de manager verantwoordelijk voor roosters.

- d. In zeer bijzondere gevallen kan de werkgever, na overleg met de betrokkene(n) bepalen, dat de werknemer of een groep van de werknemers vakantie opneemt op een wijze afwijkende van het bepaalde in of krachtens dit artikel.

6. Samenvallen van vakantie met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen, genoemd in lid 4 onder 1 van dit artikel, alsmede in artikel 9 lid 1 onder a en c worden niet als vakantie aangemerkt.
- b. Indien een van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag (of: -dienst) dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.
- c. Indien aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop deze dagen alsnog zullen worden opgenomen.

7. Vakantie bij ontslag

- a. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen zal de resterende vakantie bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
- c. Te veel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.
- d. Bij schorsing waarna (straf)ontslag volgt wordt verlof beoogd te zijn genoten.

8. Niet opgenomen vakantie

Indien het wettelijke vakantie-uren niet binnen 6 maanden direct volgend op het einde van het vakantiejaar waarin zij is verworven is opgenomen, is de werkgever gerechtigd tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen. Indien hierover geen afspraken zijn gemaakt, vervallen de in vorig kalenderjaar opgebouwde wettelijke uren op 1 juli. De bovenwettelijke vakantie-uren vervallen 5 jaar nadat ze zijn opgebouwd.

Artikel 11: Vakantietoelage

1. Het vakantietoelagejaar loopt van 1 juni van enig jaar tot 1 juni van het volgende jaar.
2. De werknemer ontvangt 8% vakantietoelage over het jaarinkomen (twaalf maal het maandinkomen) in het vakantietoelagejaar.
3. De uitbetaling vindt plaats in de maand mei van enig jaar.

Artikel 12: Eindejaarsuitkering

1. De werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt in de maand december een eindejaarsuitkering van 8,33% over het jaarsalaris (12 keer het bruto maandsalaris inclusief persoonlijke toeslagen) met een minimum van bruto € 1.206.
2. De werknemer die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest danwel waarbij sprake is van onbetaalde afwezigheid, heeft naar rato opgebouwd en zal hiermee naar rato worden uitbetaald.
3. Indien voor een werknemer gedurende het kalenderjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het dienstrooster, zal de extra uitkering naar rato worden berekend.

Artikel 13: Arbeidsongeschiktheid

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Loondoorbetaling eerste 52 weken arbeidsongeschikt

Gedurende de eerste periode van 26 weken van de arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen

2. Gedurende de daarop volgende 26 weken (26 tot 52 weken arbeidsongeschikt) ontvangt de werknemer een aanvulling tot 90% van het maandinkomen.

3. Loondoorbetaling periode 52 – 104 weken arbeidsongeschikt

Gedurende de periode van 52 - 104 weken arbeidsongeschikt ontvangt de werknemer een aanvulling tot 75% van het maandinkomen. De werknemer die voor meer dan 50% van zijn aanstellingsomvang bezig is te re-integreren en daarbij ten minste voor 50% loonwaarde genereert in de eigen werkzaamheden, ontvangt aanvullend 5% van het maandinkomen.

4. De door werknemer daadwerkelijk gewerkte uren en daadwerkelijk bestede uren die verband houden met zijn re-integratie, worden uitbetaald tegen het normale uursalaris.

5. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. Dit is inclusief de gemiddelde vergoeding inconveniente uren (voor onregelmatige uren, exclusief vergoeding voor stand-by en reserve diensten indien die niet tijdens de arbeidsongeschiktheid worden verricht) o.b.v. een referentieperiode van de afgelopen 12 maanden voor het optreden van de arbeidsongeschiktheid..

6. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
- b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidsnormen niet juist kon worden uitgevoerd;
- c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
- d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;

7. Loonbetaling en de aanvullingen op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- a. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);

Aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- a. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever benaderde instanties ter bevordering van de reïntegratie.
- b. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
- c. misbruik maakt van de voorziening.

8. Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft.

Artikel 14: Uitkering en overlijden

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674 BW.
2. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van drie maandinkomens, vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering, dat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag na overlijden. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet en/of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Toeslagenwet.
3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.
4. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
 - b. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

Van ongehuwd samenleven als bedoeld onder a is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 15: Jubileumregeling

1. De werknemer die gedurende 25 jaar in dienst is, wordt een eenmalige uitkering toegekend ter hoogte van 50% van het maandsalaris en vakantietoeslag die de werknemer in de maand van zijn jubileum ontvangt. Het bruto bedrag wordt netto uitgekeerd.
2. De werknemer die gedurende 40 respectievelijk 50 jaar in dienst is, ontvangt een eenmalige uitkering ter hoogte van 100% van het maandsalaris en vakantietoeslag die de werknemer in de maand van zijn jubileum ontvangt. Het bruto bedrag wordt netto uitgekeerd.
3. a. Aan de werknemer, die wordt ontslagen:
 - op grond van opheffing van zijn functie of wegens verandering van de inrichting van de organisatie, dan wel wegens verminderde behoefte aan arbeidskrachten;
 - op grond van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer wordt een proportionele uitkering toegekend. Deze proportionele uitkering wordt berekend door het bedrag waarop recht zou hebben bestaan indien het vereiste aantal dienstjaren zou zijn vervuld, te vermenigvuldigen met een breuk. Daarvan wordt de teller gevormd door het feitelijk geheel of gedeeltelijk vervulde aantal dienstjaren, waarbij naar boven wordt afgerond op hele maanden; de noemer is het aantal dienstjaren dat vervuld had moeten zijn om voor de uitkering in aanmerking te komen. De op grond van het vorenstaande berekende bedragen worden naar boven afgerond op een veelvoud van vijf euro.
- b. Bij gedeeltelijk ontslag wordt de proportionele jubileumgratificatie berekend naar rato van het aantal uren waarvoor ontslag wordt verleend.

Artikel 16: Aanvullende zorgverzekering

De werknemer die naast de basisverzekering een aanvullende zorgverzekering heeft afgesloten, ontvangt van de werkgever op jaarbasis een premie compensatie ter grootte van bruto € 250,- per jaar. De uitbetaling van deze premie vindt plaats in februari van het volgende kalenderjaar waarin de aanspraken zijn gemaakt, na overleggen van het polisblad.

Artikel 17: Pensioenregeling

Voor de werknemer gelden de bepalingen van het Pensioenreglement ABP.

Artikel 18: Regeling verhuiskosten

1. De werknemer, die vanwege het bedrijfsbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.
2. De werknemer, die in verband met een indiensttreding is verhuisd en aan wie binnen twee jaar na verhuizing ontslag op verzoek wordt verleend of die ten gevolge van aan hem te wijten feiten of omstandigheden binnen twee jaren na de verhuizing wordt ontslagen, dient de hem toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten terug te betalen.
3. De tegemoetkoming in verhuiskosten wordt aan de werknemer, die in verband met een indiensttreding dient te verhuizen, slechts verleend, indien hij schriftelijk heeft verklaard dat een verplichting tot terugbetalen als bedoeld in het vorige lid hem bekend is.
4. Geen tegemoetkoming in verhuiskosten ingevolge dit artikel wordt verleend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar nadat de verplichting tot verhuizen is opgelegd dan wel na de datum van het ontslag, het overlijden of de verplaatsing.
5. De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit:
 - a. een bedrag voor de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de betrokkene en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken;
 - b. een bedrag voor dubbele woonkosten, gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten, met dien verstande dat de tegemoetkoming is gebonden aan fiscale maxima en over een termijn van maximaal vier maanden wordt verleend;
 - c. een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten.
6. Indien de werknemer op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert, wordt het bedrag bedoeld in lid 5, onderdeel c, voor zover bij of krachtens dit artikel niet anders is bepaald, gesteld op een tegemoetkoming van 3% van de berekeningsbasis voor ieder woon- of slaapvertrek, tot een maximum van vier van deze vertrekken, die de achtergelaten woning telt, met dien verstande dat het bedrag een nader vast te stellen maximum niet mag overschrijden.
7. Indien de werknemer geen eigen huishouding voert, wordt geen tegemoetkoming als bedoeld in het lid 5, onder c, verleend. Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan voor deze kosten niettemin een tegemoetkoming worden verleend van 3% van de berekeningsbasis.
8. Voor de tegemoetkoming in verhuiskosten geldt dat deze bedragen dan wel de genoemde maxima niet meer dan het fiscale maximum mogen bedragen.

Artikel 19: Vitaliteit en duurzaam loopbaanbeleid

1. Algemeen

Werkgever en werknemer zetten nadrukkelijk in op vitaliteit en duurzaam loopbaanbeleid voor alle functies van de werkgever. Het doel is verbetering van de fysieke, mentale en emotionele gezondheid van werknemers en het faciliteren van arbeidsmobiliteit in algemene zin. Naast welbevinden is het voorkomen van de gevolgen van arbeidsongeschiktheid een belangrijk doel, door te investeren in werknemers voor geschiktheid en behoud van de huidige functie, de volgende functie of loopbaan binnen of buiten de werkgever.

2. Uitgangspunten

De betekenis en invulling van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid kan per werknemer sterk verschillen als gevolg van persoonlijke ambities, persoonlijke omstandigheden en/of de functie. Bij functies die een lichamelijke en/of mentale belasting met zich meebrengen zal duurzaam loopbaanbeleid eerder gericht zijn op een tweede loopbaan dan voor functies waar dat niet het geval is.

3. Verantwoordelijkheid

Werkgever en werknemer hebben een gedeelde verantwoordelijkheid voor vitaliteit en duurzaam loopbaanbeleid, en hebben beide daarin een actieve inspanningsverplichting. De leidinggevende is het eerste aanspreekpunt voor de werknemer voor vitaliteit en duurzaam loopbaanbeleid. De afdeling HRM van werkgever ondersteunt hierbij met advies, begeleiding, gesprekken en in praktische zin.

Werkgever en werknemer overleggen minimaal éénmaal per jaar, in ieder geval tijdens het functioneringsgesprek, over het vervullen van de huidige functie, ambities van de werknemer en opleidingen en andere ontwikkelingsinstrumenten in het kader van vitaliteit en duurzaam loopbaanbeleid. Daarbij wordt nadrukkelijk niet alleen naar de huidige functie gekeken, maar ook naar ambities en een volgende functie binnen of buiten de werkgever. Werkgever en werknemer leggen gemaakte afspraken daarover schriftelijk vast.

4. Algemene faciliteiten

De werkgever ondersteunt de werknemer met opleidingen en trainingen in brede zin voor het kunnen uitoefenen van de huidige en toekomstige functie. Ook het inwinnen van financieel advies en eventuele begeleiding door een externe partij wordt ondersteund en bekostigd door de werkgever. Ook als het gaat om de balans tussen werk en privé, bijvoorbeeld bij mantelzorg.

De werkgever stelt sportfaciliteiten aan werknemers ter beschikking, die na een instructie van een sportinstructeur over verantwoord gebruik, door alle werknemers buiten de arbeidstijd vrij te gebruiken zijn op basis van beschikbaarheid.

De werkgever stelt werknemer in staat vakantieuren te kopen en verkopen en verlof te sparen conform de regeling uit artikel 26.

5. Kosten van advies

Bij het veranderen van baan binnen of buiten de werkgever, minder gaan werken, onbetaald verlof opnemen of het overwegen van keuzepensioen komt een complexe financiële berekening en/of vergelijking kijken. Werkgever vindt het belangrijk dat werknemer een goed begrip heeft van de financiële situatie, nu en in de toekomst. Werkgever stimuleert werknemers dan ook om financieel advies in te winnen bij een gespecialiseerde financieel adviseur of bij een adviseur van het pensioenfonds. Indien financieel advies wordt ingewonnen in het kader van vitaliteit of duurzaam loopbaanbeleid, het krijgen van inzicht in mogelijke loonderving of keuzepensioen, en werkgever daarvoor vooraf goedkeuring heeft gegeven, draagt de werkgever de kosten van dit advies, tot een maximum van € 850,- exclusief BTW per adviestraject.



6. Minder werken of eerder stoppen met werken

Als onderdeel van vitaliteit en duurzaam loopbaanbeleid, zal werkgever meewerken aan een verzoek van werknemer tot het werken van minder uren per week, en/of het opnemen van een periode van maximaal zes maanden onbetaald verlof, mits een zwaarwegend bedrijfsbelang zich daar niet tegen verzet. Onbetaald verlof dient minimaal 3 maanden tevoren te worden aangevraagd. De werkgever reageert binnen 4 weken en dient een zwaarwegend bedrijfsbelang inhoudelijk en schriftelijk te onderbouwen.

Met een werknemer die de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, kunnen in het kader van duurzame inzetbaarheid schriftelijke afspraken worden gemaakt over het de beschikbaarheid voor stand-by diensten.

De werknemer kan met de werkgever schriftelijk afspraken maken over het inzetten van opgebouwde verlofuren en compensatieuren om 12 maanden voor de AOW-datum of eerdere uit-dienst datum die in het kader van duurzaam loopbaanbeleid is overeengekomen, een aantal uren per week minder te gaan werken (zie ook artikel 7 lid 4^e).

De werknemer die meer dan 15 jaar onafgebroken heeft gewerkt in een dienstverband van ten minste 24 uren per week bij werkgever, kan schriftelijk met de werkgever overeenkomen dat bij het bereiken van de leeftijd die twee jaar voor de AOW-leeftijd of een eerder schriftelijk overeengekomen uitdienst-leeftijd ligt, een aantal uren minder wordt gewerkt met behoud van een deel van het salaris. Het aantal uren dat minder kan worden gewerkt bedraagt maximaal 50% van het dienstverband, met een minimum van 18 uren per week dat resterend gewerkt wordt, waarbij de werkgever 50% van het daadwerkelijk aantal minder gewerkte uren financieel compenseert in de vorm van een persoonlijke toeslag (onderdeel van het maandinkomen, dus inclusief opbouw vakantiegeld, levensloopbijdrage, eindejaarsuitkering en pensioen). Deze regeling kan niet worden gecombineerd met andere regelingen.

Het pensioenfonds van werkgever biedt de mogelijkheid om pensioenuitkeringen naar voren te halen, het zogenaamde keuzepensioen. Een werknemer kan kiezen voor keuzepensioen binnen de voorwaarden die het pensioenfonds en de wet hanteren. Werkgever zal daaraan meewerken als dat gebeurt in het kader van duurzaam loopbaanbeleid en voor zover daartoe een wettelijke mogelijkheid bestaat en er voor werkgever geen financieel nadeel ontstaat, bijvoorbeeld als gevolg van een fiscale boete.

Werkgever stimuleert werknemers die keuzepensioen overwegen of dat willen onderzoeken, zich daarover tijdig en goed te laten adviseren door een gespecialiseerde (pensioen)adviseur van het pensioenfonds of iemand daar buiten. De werkgever draagt daarvoor de kosten, met een maximum zoals beschreven in lid 5 van dit artikel.

Om keuzepensioen te stimuleren, nadrukkelijk als onderdeel van duurzaam loopbaanbeleid, kan GAE daarnaast een eenmalige vergoeding van maximaal € 20.000 bruto ter beschikking stellen bij een fulltime dienstverband. Indien sprake is van een parttime dienstverband, wordt het maximum bedrag pro-rato berekend op basis van het aantal uren van het dienstverband over de afgelopen 24 maanden. Een eventuele fiscale boete voor de werkgever, wordt in aftrek op deze vergoeding gebracht. Deze vergoeding bij keuzepensioen kan werkgever aan werknemer ter beschikking stellen, enkel en alleen als werkgever en werknemer overeenkomen dat sprake is van keuzepensioen voor de AOW-gerechtigde leeftijd en in het kader van duurzaam loopbaanbeleid. De uitkering die werkgever doet in dat kader, is nooit hoger dan de verwachte salariskosten die werkgever had zullen maken tot de AOW-leeftijd van werknemer, en treedt in de plaats van een transitievergoeding.

7. Begeleiding naar ander werk binnen of buiten de werkgever

De werkgever kent functies, waarvan het niet aannemelijk is dat deze door iedere werknemer tot aan de AOW-leeftijd vervuld kunnen worden. Voor de betreffende werknemers is duurzaam loopbaanbeleid extra belangrijk, en gericht op tijdige voorbereiding naar een andere functie binnen of buiten de werkgever. Ook voor andere werknemers kan duurzaam loopbaanbeleid betekenen dat wordt ingezet op een andere functie binnen of buiten de werkgever.

Werkgever beschikt slechts over een beperkt aantal functies en arbeidsplaatsen. In het kader van duurzaam loopbaanbeleid worden geen arbeidsplaatsen of functies gecreëerd. Het is mogelijk om werknemers als onderdeel van arbeidsmobiliteit in goed overleg en bij geschiktheid in te zetten op beschikbare arbeidsplaatsen (vacatures). De werknemer dient echter ook actief op zoek te gaan naar werk buiten de werkgever.

Voor begeleiding van werk naar werk kan een beroep op externe begeleiding door gespecialiseerde bureaus worden gedaan, afhankelijk van de specifieke behoefte van werknemer. De werkgever draagt de kosten van dit traject. De werknemer spant zich in voor dit traject en het zoeken naar werk binnen en buiten de werkgever.

Als onderdeel van het maken van de stap naar een nieuwe werkgever in een tweede loopbaan, kan werknemer onder werktijd een stage volgen of voor een periode van maximaal zes maanden worden gedetacheerd bij een toekomstige potentiële werkgever, om bijvoorbeeld over en weer voldoende zekerheid te krijgen over de kans van slagen van de tweede loopbaan.

8. Compensatie van primaire arbeidsvoorwaarden

Indien sprake is van de overgang naar een andere functie, binnen of buiten de werkgever, als gevolg van een traject van duurzaam loopbaanbeleid, dan kan de werkgever een gedeeltelijke compensatie geven voor een verschil in arbeidsvoorwaarden.

- a. Bij doorstroom naar een beschikbare arbeidsplaats binnen de werkgever kan financiële compensatie van toepassing zijn indien de werknemer minder gaat verdienen in de nieuwe functie:
 - De afbouwregeling toeslagen is van toepassing voor de Toelage Onregelmatige Dienst en de Toeslag stand-by diensten, mits de betreffende toeslagen in de nieuwe functie niet meer worden genoten (conform het desbetreffende artikel uit deze cao);
 - Indien sprake is van een lagere functiegroep in de nieuwe functie (demotie) vindt géén aanpassing van de inschaling plaats als het verschil één functiegroep betreft. Als sprake is van twee of meer functiegroepen verschil tussen de oude en nieuwe functie, vindt aanpassing van de inschaling plaats maar met één functiegroep minder verschil.

Om een eventuele te hoge financiële drempel te verlagen die kan ontstaan bij het accepteren van een andere baan buiten de huidige werkgever als gevolg van een werk naar werk traject in het kader van duurzame inzetbaarheid, kan werkgever aan werknemer een compensatie daartoe aanbieden.

- b. Bij doorstroom van werknemer naar een functie buiten werkgever als gevolg van een traject van duurzaam loopbaanbeleid, kan door werkgever een eenmalige bruto vergoeding beschikbaar worden gesteld aan werknemer voor een verschil in arbeidsvoorwaarden.

De maximale compensatievergoeding bedraagt eenmalig € 20.000 bruto bij een fulltime dienstverband, uitgekeerd in de vorm van een transitievergoeding onder inhouding van wettelijke heffingen. Indien sprake is van een parttime dienstverband in de nieuwe functie, wordt het maximum bedrag pro-rato berekend op basis van het aantal uren in de nieuwe functie. De compensatievergoeding is gebaseerd op een verschil in primaire arbeidsvoorwaarden met een referentieperiode van 24 maanden.

9. Niet vrijblijvend en terugbetalingsregeling

De invulling van duurzame loopbaanbeleid is de verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer samen. Werkgever en werknemer dragen beide de verantwoordelijkheid om tijdig te starten met begeleiding naar ander werk waar sprake is van een bezwarende functie of dat anderszins relevant is.

De werkgever draagt de kosten van externe begeleiding van werk naar werk, waar tegenover staat dat deelname aan dat traject niet vrijblijvend is. Van werknemer wordt volledige inzet verwacht om een andere baan te vinden, ook buiten de werkgever. Daarbij is het algemene uitgangspunt: hoe hoger de kosten voor de werkgever, hoe minder vrijblijvend het traject van duurzame inzetbaarheid is. Werkgever

en werknemer maken daarover op voorhand duidelijke afspraken, bijvoorbeeld over de verwachte inspanningsverplichting, kosten en tijdslijnen, die schriftelijk worden vastgelegd.

Voor opleidingen en trainingen waarvan de bijdrage aan duurzame inzetbaarheid op voorhand onzeker is, kunnen werkgever en werknemer een eigen bijdrage van werknemer aan de opleidingskosten overeenkomen. Voor opleidingen en trainingen die het bedrag van € 4.000 (exclusief BTW, inclusief reis- en verblijfkosten) te boven gaan, kan werkgever verlangen dat tussen werkgever en werknemer een terugbetalingsregeling (zie artikel 20) wordt overeengekomen, waarin wordt vastgelegd onder welke condities werknemer (een deel van) de opleidingskosten terug dient te betalen. Werknemer en leidinggevende maken praktische afspraken over de inzet van de tijd van de werknemer voor de opleiding ten opzichte van de arbeidstijd, waarbij de inhoud van de cao over dit onderwerp leidend is.

Het niet naleven van overeengekomen verplichtingen van de werknemer kan leiden tot het nemen van disciplinaire maatregelen met als uiterste consequentie ontslag.



Artikel 20: Studiekostenvergoeding

1. Algemeen

- a. Een werknemer die naar het oordeel van werkgever (mede) in het belang van het bedrijf een studie, opleiding of cursus volgt, kan in aanmerking komen voor een vergoeding van studiekosten.
- b. De werknemer dient voor aanvang van de studie bij de direct leidinggevende aan te vragen of de studie in aanmerking komt voor een vergoeding en welke condities gelden.
- c. Voor aanvang van de studie worden de gemaakte afspraken tussen werkgever en werknemer schriftelijk vastgelegd en te worden ondertekend door werknemer. Hierbij dient in ieder geval aandacht te worden besteed aan de aard van de vergoeding, het studieverlof en de terugbetalingsregeling.
- d. Werkgever vergoedt in principe geen studiekosten die gemaakt zijn voordat de aanvraag is goedgekeurd.

2. Aard van de vergoeding

Onder studiekosten worden in deze regeling verstaan:

- a. het cursusgeld;
- b. het inschrijfgeld;
- c. kosten van studieboeken (excl. naslagwerken);
- d. extra gemaakte reiskosten op basis van de kosten per openbaar vervoer (2e klasse). Indien de bestemming niet per openbaar vervoer te bereiken is, wordt een kilometervergoeding betaald;
- e. examengeld of kosten voor het verkrijgen van verklaringen;
- f. verblijfskosten, zoals hotelovernachting en lunch.

3. Studieverlof

De uitgangspunten voor studieverlof zijn:

- a. studie tijdens diensttijd: maximaal 1 dag studieverlof per week (gemiddeld over een jaar);
- b. studie buiten diensttijd: compenserend verlof (bijv. het volgen van rijlessen i.h.k.v. het verplichte brandweerschouffeursdiploma);
- c. studie in 'eigen tijd': compenserend verlof tot maximaal een halve dag per twee weken;
- d. voorbereiding op examen (voor zover nodig): maximaal 5 halve dagen per studie.

4. Terugbetalingsverplichting

- a. De werknemer is verplicht de volledige studiekosten terug te betalen bij:
 1. beëindiging van de studie op eigen initiatief voordat de studietermijn is verstreken zonder het behalen van een diploma;
 2. bij onvoldoende studie en als gevolg hiervan onvoldoende resultaat is behaald;
 3. na ontslag op eigen verzoek vóór het einde van de studie of binnen 1 jaar na het behalen van het diploma.
- b. Als het dienstverband op eigen verzoek wordt beëindigd binnen 2 jaar na het behalen van het diploma dient de werknemer tweederde, en bij beëindiging binnen 3 jaar een derde, van de volledige studiekosten terug te betalen.
- c. Te allen tijde kunnen, in onderling overleg tussen werknemer, direct leidinggevende en directie afwijkende bepalingen (bijvoorbeeld terugbetalingsverplichtingen) ten aanzien van de studiekostenvergoeding worden vastgesteld.

5. Permanente educatie

Werkgever en werknemer spannen zich gezamenlijk in om voor de ontwikkeling van werknemers in brede zin, gebruik te maken van de regelingen die de overheid aanbiedt. Indien de werknemer in aanmerking komt voor een tegemoetkoming vanuit het Rijk, wordt deze mogelijkheid benut en ten gunste aan werkgever worden gesteld.

Artikel 21: Reiskostenregeling

De werknemer heeft recht op een vaste reiskostenvergoeding woon-werkverkeer, waarbij de reisafstand (heen en terug) gemaximeerd is op 150 kilometer. De reiskostenvergoeding bedraagt € 0,23 per kilometer.

Er gelden de volgende voorwaarden:

- a. bij indiensttreding wordt vastgesteld over welke afstand de reiskosten voor woon-werkverkeer worden vergoed. Het aantal kilometers woon-werkverkeer (enkele reisafstand) wordt vastgesteld aan de hand van de **snelste route** berekend door Google maps in het salarispakket;
- b. Het adres waar men ingeschreven staat geldt als woonplaats;
- c. De reiskosten worden per gewerkte dienst uitbetaald;
- d. als de werknemer verhuist met een grotere of kleinere reisafstand woon-werkverkeer als gevolg, wordt de vergoeding hierop aangepast;

De reiskostenvergoeding wordt maandelijks uitbetaald. Het bedrag wordt in de maandelijks salarisafrekening vermeld. Werknemers ontvangen de reiskostenvergoeding op basis van het aantal werkelijk vastgestelde werkdagen op Groningen Airport Eelde (thuiswerken is hiervan uitgezonderd). Werknemers die in de operatie werken krijgen de reiskosten achteraf (een maand later) uitgekeerd op basis van de daadwerkelijke diensten dat zij aanwezig zijn geweest op Groningen Airport Eelde.

21.2 Dienstreizen

Dienstreizen kunnen o.a. worden gemaakt ten behoeve van beursbezoek, afspraak met derden/relaties, zakelijke bespreking, vergadering, cursus intern en werkbezoek.

De netto kilometervergoeding bedraagt € 0,23 per kilometer.

21.3 Uren tijdens dienstreis

De volgende arbeidsvoorwaardelijke aspecten zijn van toepassing:

- a. In geval van een (meerdaagse) dienstreis kunnen geen overuren worden gedeclareerd. Een dienstreis, ongeacht het aantal uren, geldt als een gewone werkdag.
- b. Wanneer een dienstreis gemaakt dient te worden op een ingeroosterde vrije dag, kan deze vrije dag op een ander tijdstip worden opgenomen als de dienst dit toelaat.
- c. Een dienstreis in het belang van en op verzoek van de werkgever wordt aangemerkt als werktijd voor het deel dat de reistijd langer is dan de gebruikelijke reistijd tussen de woonplaats en werkplek van de werknemer. Deze extra werktijd van de dienstreis wordt aangemerkt als compensatie-uren (geen overwerk), mits de leidinggevende daarvoor vooraf toestemming heeft gegeven en voor het deel dat de totale reguliere dagelijkse arbeidstijd wordt overschreden.

21.4 Fiscale uitruil eindejaarsuitkering

Werkgever blijft zich inspannen voor het kunnen uitruilen van de maximale fiscale ruimte van de reiskosten met de eindejaarsuitkering.

Artikel 23: Levensloopbijdrage

1. Werkgever is bereid tot een werkgeversbijdrage van 1,5% van 12,96 keer het maandinkomen. Deze wordt betaalbaar gesteld als bruto-uitkering.
2. De levensloopbijdrage bedraagt 1,5 % van 12,96 keer het maandinkomen, met een minimum van € 400 bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdaanstelling wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De werkgever keert de levensloopbijdrage eenmaal per kalenderjaar in juli uit.
3. De levensloopbijdrage wordt per maand opgebouwd. Bij indiensttreding na 1 augustus bouwt de werknemer naar evenredigheid aanspraken op de levensloopbijdrage op. Als een werknemer vanaf 1 november werkzaam is bij werkgever bouwt hij dus over november tot en met juli de levensloopbijdrage op. Hij ontvangt dan 9/12^e van 1,5% van 12,96 keer het maandinkomen, met een minimum van 9/12^e van € 400.

Artikel 24: Thuiswerkregeling

1. Bij werkgever staat in principe de mogelijkheid open dat een werknemer deels vanuit huis werkt.
2. In onderling overleg tussen werkgever en werknemer worden afspraken gemaakt over mogelijkheden, voorwaarden en consequenties, waaronder aandacht voor functieaspecten, bezetting op de afdeling, persoonsaspecten en thuissituatie.

Artikel 25: Maaltijdvergoeding

Dit betreft een regeling warme maaltijdvergoeding voor werknemers met een dienstverband bij Groningen Airport Eelde nv.

Voor een vergoeding van de kosten van een warme maaltijd komen die werknemers in aanmerking, die als gevolg van het dienstrooster redelijkerwijs niet in de gelegenheid zijn thuis, tussen de middag of 's avonds een warme maaltijd te nuttigen. De werknemers ontvangen hiervoor een vergoeding van € 8,25 netto per maaltijd.



Artikel 26: uitwisseling arbeidsvoorwaarden

1. a. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
 1. spaaruren:
 - de overeengekomen uren gedurende welke de werknemer werkzaamheden verricht die de voor hem vastgestelde feitelijke arbeidsduur per week te boven gaan en die over een langere periode dan één jaar worden gespaard;
 - vakantie-uren, met dien verstande dat voor een werknemer met een volledige betrekking het aantal vakantie-uren - na vermindering op grond van dit artikel en op grond van lid 6 sub a - minimaal 144 uren bedraagt. Voor de werknemer die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week en voor de werknemer die gebruik maakt van van minder werken in artikel 19.6, geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als minimum;
 - extra vakantie-uren verkregen door toepassing van lid 9;
 2. spaarperiode: een periode waarin de spaaruren worden gespaard;
 3. roostervrije tijd: de periode waarin de spaaruren aaneengesloten worden opgenomen.
 - b. Op zijn verzoek dan wel op verzoek van de werkgever, kan de werknemer, gedurende een afgesproken spaarperiode, ten hoogste gemiddeld 1/9 deel van de voor die spaarperiode geldende formele arbeidsduur per week aan spaaruren opbouwen met inachtneming van het bepaalde in sub c. Het verzoek van de werknemer kan slechts worden geweigerd indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van een organisatorisch belang. De werknemer heeft te allen tijde het recht op grond van hem moverende redenen het verzoek van de werkgever te weigeren.
 - c. Een werknemer kan ten hoogste het aantal spaaruren opbouwen dat resulteert in een periode van roostervrije tijd overeenkomend met de arbeidsduur per jaar verminderd met de voor hem voor dat jaar geldende vakantie-uren.
 - d. Voor het bepaalde in sub b geldt dat de feitelijke arbeidsduur en de spaaruren samen niet meer mogen bedragen dan 42 uur per week.
 - e. In afwijking van het gestelde in sub b kan de werknemer ten aanzien van wie op grond van artikel 19.6 is verminderd, ten hoogste gemiddeld 1/9 deel van de teruggebrachte arbeidsduur aan spaaruren opbouwen.
 - f. De werkgever legt de in het kader van dit artikel gemaakte afspraken schriftelijk vast. De werknemer ontvangt hiervan een afschrift.
2. Gehele of gedeeltelijke verhindering wegens ziekte de betrekking te vervullen tijdens de spaarperiode schort de opbouw van de spaaruren op vanaf het moment dat de ziekte een aaneengesloten periode van 4 weken heeft geduurd tot het moment van volledig herstel.
 3. Gehele of gedeeltelijke verhindering wegens ziekte de betrekking te vervullen op het moment dat de roostervrije tijd ingaat, schort de opname van de roostervrije tijd op tot het moment van volledig herstel.
 4. Gehele of gedeeltelijke verhindering wegens ziekte de betrekking te vervullen gedurende de opname van de roostervrije tijd, schort de roostervrije tijd op vanaf het moment dat de ziekte een aaneengesloten periode van vier weken geduurd heeft tot het moment van volledig herstel.
 5. Indien spaaruren worden uitbetaald, worden zij uitbetaald naar het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de werknemer.
 6. **Vakantie-uren uitwisselen tegen geld/kopen/verkoopen van verlof**
 - a. De werknemer kan bij de werkgever voor 1 september van het lopende kalenderjaar een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 10 lid 2 - te verminderen in ruil voor een vergoeding als bedoeld in sub e.
 - b. Voor de werknemer met een volledige betrekking bedraagt het aantal vakantie-uren - na vermindering op grond van sub a en op grond van lid 1 - minimaal 144 uren.
Voor de werknemer die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uren per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als minimum.



- c. Voor de werknemer met een volledige betrekking bedraagt een aantal te verminderen vakantie-uren op grond van sub a maximaal 72 uren. Voor de werknemer die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uren per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
 - d. De werkgever wijst een verzoek als bedoeld in sub a toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
 - e. De werknemer ontvangt voor elk op grond van sub a verminderd vakantie-uur een vergoeding overeenkomend met de hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij de aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.
7. De werknemer kan bij de werkgever voor 1 februari een verzoek indienen om gedurende het kalenderjaar de duur van de vakantie – als bedoeld in artikel 10 lid 2 – te verminderen in ruil voor premiebetaling van het aanvullende (collectieve) ziektekostenpakket dat de werknemer afsluit. De werknemer ontvangt voor ieder op grond van dit lid verminderd vakantie-uur een vergoeding van een gemiddelde uurwaarde.
8. De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen om de duur van de vakantie – als bedoeld in artikel 10 lid 2 – te verminderen in ruil voor de aanschaf van een fiets conform de uitgangspunten van het Fietsplan. De werknemer ontvangt voor ieder op grond van dit lid verminderd vakantie-uur een vergoeding van een gemiddelde uurwaarde.
9. **Geld uitwisselen tegen vakantie-uren**
- a. De werknemer kan bij de werkgever voor 1 april van het lopende kalenderjaar een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 10 lid 2 - te vermeerderen tegen inlevering van een vergoeding als bedoeld in sub d.
 - b. Voor de werknemer met een volledige betrekking bedraagt het aantal op grond van sub a te vermeerderen vakantie-uren maximaal 72 uren. Voor de werknemer die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uren per week en voor de werknemer die gebruik maakt van de regeling minder werken in artikel 19,6, geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
 - c. De werkgever wijst een verzoek als bedoeld in sub a toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
 - d. Het salaris van de werknemer wordt voor elk op grond van sub a meer verkregen vakantie-uur een vergoeding ingehouden overeenkomend met de hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij de aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.

Artikel 27: Ontslag

1. **Ontslag op verzoek**
 - a. Indien de werknemer ontslag verzoekt, wordt hem dit verleend met inachtneming van de opzegtermijn van 1 maand.
 - b. Het verzoek, bedoeld sub a, kan worden aangehouden indien een ontslag op grond van lid 11 overwogen wordt.
2. Indien een strafrechtelijke vervolging tegen de werknemer aanhangig is of indien overwogen wordt hem in aanmerking te brengen voor disciplinaire straf kan het nemen van een beslissing op een verzoek om ontslag worden aangehouden totdat de uitspraak van de strafrechter of de beslissing inzake de disciplinaire straf onherroepelijk is geworden.
3. **Ontslag wegens AOW**
 - a. Aan de werknemer die op de dag dat de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt ontslag verleend.
 - a. De werkgever kan in bijzondere gevallen, indien de werknemer hiermede instemt, van het bepaalde in sub a afwijken.
 - c. De aanstelling of arbeidsovereenkomst van de werknemer die na de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd in dienst is getreden van werkgever, alsmede de aanstelling of arbeidsovereenkomst als bedoeld in sub b, wordt beëindigd wanneer een van de partijen dat wenselijk acht. Hierbij wordt een opzegtermijn van één maand in acht genomen.
4. **Ontslag wegens reorganisatie**
 - a. Ontslag kan aan de werknemer worden verleend wegens opheffing van zijn functie of wegens verandering in de inrichting van de organisatie, dan wel wegens verminderde behoefte aan arbeidskrachten.
 - b. Op grond van dit lid wordt, individuele gevallen uitgezonderd, ontslag verleend ingevolge een vooraf vastgesteld plan.
 - c. Indien aan een werknemer op grond van sub a ontslag wordt verleend wordt een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen.
5. **Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid**
 - a. Ontslag kan aan de werknemer worden verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte. Voor de toepassing van dit lid wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt verleend.
 - b. Een ontslag als bedoeld in sub a mag slechts plaatsvinden indien:
 1. er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte gedurende een periode van 104 weken;
 2. herstel van zijn ziekte niet binnen een periode van zes maanden na de in onderdeel 1 genoemde periode van 104 weken is te verwachten;
 - c. Voor het bepalen van het in sub b, onderdeel 1, bedoelde tijdvak van 104 weken wordt niet meegerekend de periode dat de werknemer ongeschikt is voor de vervulling van haar functie wegens door zwangerschap veroorzaakte ziekte tijdens de zwangerschap.
 - d. Voor het bepalen van het in sub b, onderdeel 1, bedoelde tijdvak van 104 weken wordt niet meegerekend de periode dat de werknemer zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft genoten.
 - e. Voor het bepalen van het in sub b, onderdeel 1, bedoelde tijdvak van 104 weken worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte van de werknemer samengegeld:
 1. indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen;
 2. indien zij worden onderbroken door een periode van vier weken of langer wegens ziekte gedurende de zwangerschap, welke ziekte veroorzaakt wordt door de zwangerschap;
 3. indien zij worden onderbroken door zwangerschaps- en bevallingsverlof.



6. a. De werknemer die ongeschikt is voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte of gebrek kan ontslag verleend worden, indien hij zonder deugdelijke grond weigert:
 1. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere arbeid te verrichten;
 2. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
 3. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in de Wet Verbetering Poortwachter.
7. **Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid**

Ontslag kan aan de werknemer worden verleend op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie anders dan op grond van ziekten of gebreken.
8. **Overige ontslaggronden**
 - a. Ontslag kan aan de werknemer worden verleend op grond van:
 1. verlies van een vereiste bij de aanstelling door de werkgever gesteld, tenzij het vereiste alleen bij aanvaarding van dienstbetrekking geldt;
 2. staat van curatele krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
 3. toepassing van lijfswang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
 4. onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
 5. het verstrekken van onjuiste gegevens in verband met indiensttreding, tenzij hem daarvan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt;
 6. de werknemer is verplicht zich tijdens diensttijd te onthouden van het gebruik van verdovende middelen en/of alcohol. Voorts is de werknemer gehouden om tijdens diensttijd niet onder invloed van verdovende middelen dan wel alcohol te verkeren. Indien de werknemer handelt in strijd met deze verplichting kan dat voor de werkgever reden zijn voor ontslag op staande voet;
 7. het niet afgeven, geldig zijn of intrekken van de Verklaring van Geen Bezwaar (VGB) of een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) als gevolg van een veiligheids(herhaal)onderzoek door de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD) voor werknemers in een vertrouwensfunctie, of indien de werkgever op aanwijzing door of namens de minister de werknemer zijn toegangspas dient in te nemen.
 8. de werknemer die, zonder overleg met zijn leidinggevende, geneesmiddelen heeft gebruikt die een zodanige invloed op de fysieke en/of mentale gesteldheid hebben gehad dat de veiligheid in het luchtvaartgebied in het geding is geweest en de werknemer redelijkerwijs had moeten of kunnen weten dat de arbeid niet vervuld had mogen worden.
9. Een werknemer die vast is aangesteld kan worden ontslagen op een bij het besluit omschreven grond, niet vallende onder de gronden in vorige artikelen van dit lid genoemd.
10. **Ontslag als disciplinaire straf**

Als disciplinaire straf kan aan de werknemer ongevraagd ontslag verleend worden.
11. **Schorsing als ordemaatregel**
 - a. Onverminderd het bepaalde in artikel 28 lid 2 kan de werknemer door de werkgever worden geschorst:
 1. wanneer hem het voornemen tot bestraffing met onvoorwaardelijk ontslag is te kennen gegeven of hem van de oplegging van deze straf mededeling is gedaan;
 2. wanneer tegen hem volgens de ter zake geldende bepalingen van het Wetboek van Strafvordering een bevel tot in verzekeringstelling of voorlopige hechtenis wordt ten uitvoer gelegd;
 3. wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf wordt ingesteld;
 4. wanneer de werkgever in verband met lid 8 sub a.8 de aan de werknemer verstrekte toegangspas dient in te trekken/te ontnemen.



5. in andere gevallen waarin schorsing wordt gevorderd door het belang van de werkgever.
- b. Het schorsingsbesluit bevat in ieder geval:
 1. een aanduiding van het tijdstip waarop de schorsing ingaat;
 2. een nauwkeurige aanduiding van de in het sub a bedoelde omstandigheid of omstandigheden welke tot de schorsing aanleiding heeft of hebben gegeven;
 3. een zo nauwkeurig mogelijke aanduiding van de duur van de schorsing.
12. a. Tijdens de schorsing ingevolge lid 12, sub a, onder 2 of 3, kan het inkomen voor een derde gedeelte worden ingehouden; na verloop van een termijn van zes weken kan een verdere vermindering van het uit te keren bedrag, ook tot het volle bedrag van het inkomen, plaatsvinden, behoudens het bepaalde in sub c.
- b. Tijdens de schorsing ingevolge lid 12, sub a, onder 1, kan tot de in de strafaanzegging of -oplegging genoemde datum van ingang van het ontslag het inkomen geheel of gedeeltelijk worden ingehouden, behoudens het bepaalde in sub c. Met ingang van de datum van het ontslag wordt de uitkering van het inkomen geheel gestaakt.
- c. Tijdens de schorsing ingevolge lid 11 sub 4 wordt het inkomen geheel ingehouden.
- d. Het betaalbare gedeelte van het inkomen kan aan anderen dan de werknemer worden uitgekeerd. Gedurende de schorsingsperiode blijft de werknemer in ieder geval in het genot van een bedrag, gelijk aan het op hem verhaalbare gedeelte van de premies voor pensioen.
- e. De ingevolge sub a niet uitgekeerde inkomen wordt alsnog uitbetaald, indien de schorsing niet door een door de strafrechter opgelegde straf wordt gevolgd of ook indien en in zoverre op andere gronden alsnog tot uitbetaling wordt besloten.
- f. De ingevolge sub b niet uitgekeerde inkomen wordt alsnog uitbetaald, indien op de schorsing bestrafing van de werknemer met onvoorwaardelijk ontslag niet volgt.
13. **Bevoegdheid tot ontslagverlening**
 - a. Ontslag wordt verleend door de werkgever.
 - b. Het besluit tot het verlenen van ontslag wordt op schrift gesteld, met vermelding van de datum van ingang van het ontslag dan wel een omschrijving of aanduiding van die datum.
 - c. Ingeval aan een werknemer die tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde tijd ontslag wordt verleend, wordt de grond waarop het ontslag berust slechts op verzoek van de werknemer vermeld.
14. **Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen formele arbeidsduur**

Indien door de werkgever de formele arbeidsduur per week gedeeltelijk wordt teruggebracht, al dan niet na een tijdelijke uitbreiding daarvan, dient dit te geschieden door een gedeeltelijk ontslag op grond van dit artikel, behalve in het geval van wijziging van de aanstelling op grond van het aanvaarden van passende arbeid.



Artikel 28: Disciplinaire straffen

1. Plichtsverzuim

- a. De werknemer die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan deswege disciplinair worden gestraft.
- b. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

2. Disciplinaire straffen

- a. Naast de mogelijkheid genoemd in artikel 27 lid 11, kunnen de volgende disciplinaire straffen worden toegepast:
 1. schriftelijke berisping;
 2. arbeid buiten de voor de betrekking van de werknemer vastgestelde werktijden zonder vergoeding of tegen een lagere dan de normale vergoeding voor ten hoogste zes uren met een maximum van drie uren per dag en met dien verstande dat deze arbeid niet kan worden opgelegd op zondag en op de voor de werknemer geldende kerkelijke feestdagen;
 3. vermindering van vakantie met ten hoogste 1/3 van het aantal uren waarop de werknemer voor het desbetreffende kalenderjaar aanspraak heeft;
 4. geldboete tot ten hoogste 1% van het bedrag van het salaris per jaar;
 5. niet-betaling van het salaris, doch ten hoogste tot een bedrag overeenkomende met het salaris over een halve maand;
 6. stilstand van verhoging van salaris, met uitzondering van verhogingen als gevolg van algemene loonmaatregelen, een herwaardering van de betrekking daaronder begrepen, voor ten hoogste vier jaren;
 7. vermindering van salaris met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen, of, indien aan de door de werknemer beklede betrekking geen schaal is verbonden, vermindering van het salaris met ten hoogste 5%, een en ander voor de tijd van niet langer dan twee jaren;
 8. plaatsing in een andere functie, voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van salaris;
 9. schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van salaris.
- b. Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd indien de betrokken werknemer zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden.

3. Verantwoording

- a. De verantwoording door de werknemer geschiedt, indien deze niet schriftelijk plaatsvindt, ten overstaan van werkgever of ten overstaan van een door hem aangewezen vertegenwoordiger. De verantwoording vindt niet eerder dan 6 maal 24 uur en niet later dan 12 maal 24 uur plaats. Op verzoek van de werknemer kan van deze termijn worden afgeweken.
 - b. Geschiedt de verantwoording mondeling, dan wordt daarvan binnen 36 uur proces-verbaal opgemaakt, dat na lezing wordt getekend door hem te wiens overstaan de verantwoording plaats heeft en door de werknemer. Weigert de werknemer de ondertekening, dan wordt daarvan in het proces-verbaal, zo mogelijk met vermelding van de redenen, melding gemaakt. Een afschrift van het proces-verbaal wordt de werknemer uitgereikt.
 - c. Indien de werknemer dat verlangt, worden hij en zijn raadsman in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de rapporten of andere bescheiden welke op de hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben.
4. De werknemer verstrekt werkgever een bewijs van ontvangst van het schriftelijke besluit tot strafoplegging.
 5. De straf, behalve die van schriftelijke berisping, wordt niet ten uitvoer gelegd zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij de strafoplegging onmiddellijke tenuitvoerlegging is bevolen.

Artikel 29: Compensatieregeling toeslagen

1.
 - a. Met ingang van 1 oktober 2019 geldt een compensatieregeling toeslagen voor medewerkers die van een functie met toeslagen overgaan naar een functie zonder toeslagen.
 - b. Een toeslag is een arbeidsvoorwaarde waarop een werknemer conform deze CAO recht heeft onder de voorwaarde dat de bijbehorende activiteit of de inconveniëntie zich ook daadwerkelijk voordoet cq. wordt ondergaan. Als niet langer aan de voorwaarden voor de toeslag wordt voldaan, vervalt het recht op de toeslag. Waar sprake is van gewenning als gevolg van een zekere materiële financiële omvang wordt, rekening houdend met de mate van gewenning uitgedrukt in het aantal jaren dat de toeslag is genoten, ter compensatie van de gewenning een compensatieregeling toegepast met een afbouwcomponent.
2.
 - a. Het recht op een compensatieregeling is van toepassing op de Toelage Onregelmatige Dienst (artikel 7 lid 2 CAO), en de Toeslag stand-by en reserve diensten (artikel 7 lid 5 CAO).
 - b. Een werknemer heeft recht op deze compensatieregeling indien hij de toeslag minimaal twee jaar aaneensluitend heeft ontvangen en als het recht op de toeslag buiten zijn toedoen om is vervallen.
3.
 - a. Het compensatiebedrag wordt berekend als het gemiddelde van de genoten toeslag over de afgelopen 12 maanden voorafgaand aan het vervallen van het recht op de toeslag. Indien door bijzondere persoonlijke omstandigheden, zoals (langdurige) ziekte, de periode van de afgelopen 12 maanden niet representatief is voor de hoogte van de toeslag(en), dan stellen werkgever en werknemer in overleg een representatieve referentieperiode vast.
 - b. Het compensatiebedrag wordt niet geïndexeerd en als volgt gedurende een periode van vier jaar uitgekeerd:
 1. in de eerste 12 maanden ontvangt werknemer 100% van het compensatiebedrag;
 2. in de daaropvolgende 12 maanden ontvangt werknemer 75% van het compensatiebedrag;
 3. in de daaropvolgende 12 maanden ontvangt werknemer 50% van het compensatiebedrag;
 4. in de daaropvolgende 12 maanden ontvangt werknemer 25% van het compensatiebedrag.
 - c. Het compensatiebedrag wordt maandelijks uitgekeerd in de vorm van een persoonlijke toelage.
4. Eventuele opbouw van verlofrechten gekoppeld aan de toeslag, zoals benoemd in lid 2a van dit artikel, stopt zodra het recht op de toeslag vervalt.
5. De compensatieregeling wordt niet toegepast wanneer een werknemer over gaat naar een andere functie zonder recht op toeslagen en daarbij een salaris gaat ontvangen dat gelijk of hoger is aan het gezamenlijke bedrag van het oude salaris en het compensatiebedrag. Bij een salarisverhoging bij het overgaan naar een andere functie zonder recht op toeslagen die lager is dan het gezamenlijke bedrag van het oude salaris plus het compensatiebedrag, wordt het compensatiebedrag berekend over het verschil van het nieuwe salaris en het oude salaris inclusief de toeslag.

Artikel 30: Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarispalingen of arbeidsvoorwaarden aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.

In het geval dat de Stichting van de Arbeid zich niet competent acht om een uitspraak te doen kunnen partijen overgaan tot instelling van een arbitragecommissie. Deze commissie bestaat uit drie personen, van wie één wordt aangewezen door de werkgever en één door de vakbonden. Deze twee personen wijzen gezamenlijk een derde persoon aan, die tevens als voorzitter zal fungeren. Binnen een maand na instelling zal de arbitragecommissie een bindend advies aan partijen uitbrengen over het verzoek tot tussentijdse wijzigingen.

3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 31: Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 januari 2026 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2026.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Groningen Airport Eelde NV



M. H. de Groot
Directeur

Partij ter andere zijde

AVV



R. Koorn
Bestuurder

BIJLAGE I: Functielijst

ORBA-klasse	Functiegroep	Functies
270-295	M	Airport Manager
245-270	L	Manager Airport Operations Manager Assets Manager Route & Business Development
225-245	K	Manager Security & Compliance Manager HR Strategisch Marketing Manager
205-225	J	
185-205	I	Adviseur PR & Communicatie Manager Handling Office Manager Route Development Analyst Projectleider NXT Airport
165-185	H	Coördinator administratie Juridisch administratief mdw vastgoed & projecten
145-165	G	Aiport duty manager Duty Officer Ploegchef brandweer
125-145	F	Administratief medewerker crediteuren - debiteuren Bevelvoerder brandweer Coördinator brandstof en milieu Coördinator flora & fauna Coördinator Werkplaats HR medewerker Senior medewerker facilities Secretaresse Teamleider Passage
105-125	E	Medewerker brandweer Medewerker facilities/vogelwacht Meewerkend platform coördinator
85-105	D	Medewerker incheck Telefoniste/receptioniste
65-85	C	Medewerker platform all-round
45-65	B	Medewerker platform
25-45	A	Medewerker airplane cleaning Medewerker parkeerwacht

BIJLAGE II: Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering

Inleiding

Deze procedure maakt deel uit van de ORBA-methode voor functieonderzoek en waardering.

In deze procedure is vastgelegd op welke wijze bezwaar kan worden gemaakt respectievelijk in beroep kan worden gegaan tegen het uitgevoerde functieonderzoek en de resultaten van de waardering.

Fase A	Bezwaarfase In deze fase maakt de werknemer bezwaar bij zijn directe leidinggevende en motiveert zijn bedenkingen. Indien dit niet leidt tot tevredenheid dan kan fase B worden ingezet.
Fase B	Interne beroepsfase In deze fase doet de werknemer een beroep, via de directie, op AWWN om zijn bedenkingen en motieven te beoordelen. Leidt ook dit niet tot tevredenheid dan kan fase C in gang worden gezet.
Fase C	Externe beroepsfase In deze fase doet de werknemer een beroep op een externe deskundige van de vakbondvakbond waarbij hij is aangesloten, danwel via de directie, op een ORBA-deskundige van AWWN.

Procedurestappen

Bezwaarfase

Een bezwaar dient binnen drie maanden, na datum bekendmaking van het resultaat, schriftelijk ingediend te worden bij personeelszaken.

1. Een werknemer kan bezwaar aantekenen indien hij van mening is dat zijn functieomschrijving waarop de waardering is gebaseerd, niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van de functie of indien hij zich niet kan verenigen met de waardering respectievelijk de indeling van zijn functie.
2. Dit bezwaar met verzoek tot heroverweging van het resultaat dient ingediend te worden bij personeelszaken. Na de indiening vindt op initiatief van personeelszaken in eerste instantie een gesprek plaats tussen de werknemer en zijn leidinggevende. Het gesprek alsmede de schriftelijke weergave van het gespreksresultaat dient binnen een maand na ontvangst van het bezwaarschrift plaats te vinden.
3. Indien de leidinggevende het waarderingsresultaat zodanig heeft weten te motiveren dat de werknemer alsnog akkoord gaat met het resultaat moet dit schriftelijk worden meegedeeld aan personeelszaken. Indien de leidinggevende achter het ingediende bezwaar staat of indien de werknemer van mening is dat het gesprek niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid, dient personeelszaken ingeschakeld te worden door de leidinggevende respectievelijk de werknemer.

Interne beroepsfase

Binnen een maand na het gesprek en de vastlegging daarvan dient het interne beroep ingediend te worden bij personeelszaken.

4. Personeelszaken draagt zorg voor een tijdige beschikbaarstelling van alle documentatie omtrent het beroep.
5. Indien het beroep aan alle formele eisen voldoet, wordt het in behandeling genomen. De directie schakelt de betrokken AWWN-adviseur in voor het uitvoeren van een nader onderzoek en waardering. De uitslag van het onderzoek en de gevolgen daarvan dienen schriftelijk te worden vastgelegd en aan personeelszaken ter beschikking te worden gesteld voor afhandeling en mededeling aan betrokken werknemer.
6. Indien de werknemer zich niet kan vinden in de uitkomsten van het interne onderzoek, kan hij de externe procedure in gang zetten.

De afhandeling van het interne beroep dient binnen drie maanden na het indienen van het interne beroep plaats te vinden.

Externe beroepsfase

Binnen een maand na het afhandelen van het interne beroep dient het externe beroep ingediend te worden.



- 7 In geval van een externe beroepsprocedure kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakbond waarbij hij is aangesloten, danwel aan de directie.
8. Het nadere onderzoek wordt uitgevoerd door deskundige(n) van de vakbond en een voorheen niet-betrokken ORBA-deskundige van AWWN. Het nadere onderzoek leidt, op basis van de relevante stukken en de hoorzitting, tot een functiewaarderingstechnisch unaniem oordeel over de indeling van de functie.
9. De directie neemt kennis van het unanieme oordeel van deskundige(n) van de vakbond en een voorheen niet-betrokken ORBA-deskundige van AWWN en neemt op basis daarvan een beslissing.

Gestreefd wordt het resultaat van dit externe onderzoek binnen drie maanden na de hoorzitting met de werknemer bekend te maken.

BIJLAGE III: Salaristabellen
Salaristabel per 1 januari 2026 (inclusief een verhoging van 2,2%)

Salarisbanden:	1 januari 2026			
	Maandsalarissen:			
Groep	minimum	maximum 100%		maximum 105%
A	2.619	2.811		2.951,55
B	2.619	2.946		3.093,30
C	2.619	3.101		3.256,05
D	2.668	3.317		3.482,85
E	2.804	3.590		3.769,50
F	2.980	3.919		4.114,95
G	3.204	4.311		4.526,55
H	3.475	4.769		5.007,45
I	3.795	5.288		5.552,40
J	4.171	5.877		6.170,85
K	4.595	6.530		6.856,50
L	5.143	7.351		7.718,55
M	5.836	8.370		8.788,50
N	6.625	9.531		10.007,55
O	7.516	10.855		11.397,75

Salarisbanden:	1 januari 2026			
	uurloon			
Groep	minimum	maximum 100%		maximum 105%
A	16,79	18,02		18,92
B	16,79	18,88		19,83
C	16,79	19,88		20,87
D	17,10	21,26		22,33
E	17,97	23,01		24,16
F	19,10	25,12		26,38
G	20,54	27,63		29,02
H	22,28	30,57		32,10
I	24,33	33,90		35,59
J	26,74	37,67		39,56
K	29,46	41,86		43,95
L	32,97	47,12		49,48
M	37,41	53,65		56,34
N	42,47	61,10		64,15
O	48,18	69,58		73,06

Participatieschalen

Werknemers behorend tot de Participatiedoelgroep, ontvangen 100% van het minimumjeugdloon dat bij hun leeftijd hoort:

Participatieschalen Bedragen worden aangepast volgens de regeling tot aanpassing van het wettelijk minimumloon			
Leeftijd	Bedrag per maand per 1-1-2026	Bedrag per maand per 1-7-2026	
		Wordt toegevoegd zodra bekend	
21 jaar en ouder	2.294,76		
20	1.836,12		
19	1.377,48		
18	1.148,16		
17	906,36		
16	790,92		
15	687,96		

Individuele beloningsmatrix

Beoordelingsuitkomst →					
RSP ↓	A	B	C	D	E
70% - 80%	2,0%	3,0%	4,0%	5,0%	6,0%
80% - 90%	1,0%	2,0%	3,0%	4,0%	5,0%
90% - 100%	-	1,0%	2,0%	3,0%	4,0%
100% - 105%	-	-	-	2,0%	3,0%
> 105%	-	-	-	1,0%*	2,0%*

* De verhogingen van de beoordelingsuitkomsten D en E zijn in de vorm van een eenmalige bruto uitkering op jaarbasis.

A = Onvoldoende

B = Nog te ontwikkelen / Te verbeteren

C = Normaal / Goed

D = Zeer goed / Aantoonbaar beter

E = Uitstekend / Voorbeeld voor andere

BIJLAGE IV: Protocol

1. **Werkgeversbijdrage**

Gedurende de looptijd van de CAO stelt werkgever een zogenaamde werkgeversbijdrage betaalbaar aan de vakbond(en) ter hoogte van € 26,00 per werknemer. Deze regeling geldt zolang er een CAO van kracht is. De vakbonden zorgen voor de verdeling van deze bijdrage door onderling een verdeelsleutel overeen te komen.

2. **Vakbondscontributie**

Partijen zijn overeengekomen dat de fiscale regeling zal worden toegepast op de vakbondscontributie, zolang dit door de fiscus wordt toegestaan. Op het moment dat zich daar wijzigingen in voordien, zal werkgever deze, zonder compensatie, volgen.

3. **Mantelzorg**

Werkgever biedt mantelzorgers de mogelijkheid om in overleg met hun leidinggevende gebruik te maken van verschillende verlofregelingen, zoals zorgverlof en calamiteitenverlof.

4. **Werkgelegenheid**

De werkgelegenheid binnen Groningen Airport Eelde is gekoppeld aan en afhankelijk van externe factoren. Groningen Airport Eelde streeft naar zoveel als mogelijk behoud van de werkgelegenheid.

5. **Participatiewet**

Waar mogelijk biedt Groningen Airport Eelde personen met een afstand tot de arbeidsmarkt graag een kans om werkzaam te zijn bij Groningen Airport Eelde. De werkzaamheden op de luchthaven maken dat Groningen Airport Eelde hier geen resultaatafspraak kan vastleggen.

6. **Studieafspraken**

- a. Een onderzoek naar de mogelijkheden, financieel en niet financieel, om werknemers met lange dienstverbanden en een relatieve salarispositie (RSP) aan het einde van de schaal betrokken en gemotiveerd te houden. Daarbij wordt in ogenschouw genomen wat andere werkgevers op dat gebied doen (marktconformiteit) en worden niet-financiële mogelijkheden niet uitgesloten.
- b. Evaluatie van de praktische werkbaarheid van de inhoud van artikel 19: Vitaliteit en duurzaam loopbaanbeleid.

BIJLAGE V: Faciliteitenregeling OR

1. De OR-vergadering en de overlegvergadering met de directie vinden onder werktijd plaats. Eventuele vergaderingen buiten werktijd worden gecompenseerd in een tijd-voor-tijd regeling.
2. Naast de OR-vergadering en de overlegvergadering met de directie hebben de OR-leden recht op overleg met de achterban en deskundigen en op onderling beraad, alsmede voor kennisneming van de arbeidsomstandigheden in de onderneming. De OR-leden hebben hiervoor, conform artikel 18 lid 1 WOR, ieder recht op minimaal 60 uur per jaar.
3. OR-leden hebben recht op scholing en vorming onder werktijd. De kosten voor deze scholing zijn voor rekening van de werkgever. OR-leden hebben recht op een minimum van 3 dagen per jaar, met inachtneming van artikel 18 lid 3 WOR.
4. Kosten die redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor het vervullen van de taak van de OR komen voor rekening van de werkgever. Te denken valt aan informatiemateriaal, boeken, tijdschriften, etc. Jaarlijks krijgt de OR voor deze middelen een budget van € 500,= dat zij hieraan kan besteden. Kosten voor het inschakelen van een deskundige, het voeren van een rechtsgeding of scholing vallen niet onder dit budget.
5. De OR mag gebruik maken van alle voorzieningen van het bedrijf bestaande uit o.a. vergaderruimte, telefoon, computer, secretariële ondersteuning, kopieermachines, postvoorziening en publicatieborden.
6. De OR heeft de mogelijkheid om haar achterban te raadplegen. De OR heeft het recht om tenminste eenmaal per jaar en verder telkenmale als de directie een voornemen besluit voor advies of instemming aan de OR heeft voorgelegd de werknemers middels een personeelsvergadering in werktijd te raadplegen.
7. OR-leden zullen in hun positie en mogelijkheden als werknemer niet worden benadeeld vanwege hun activiteiten als OR-lid. Het OR-lidmaatschap zal als zodanig geen reden tot ontslag kunnen vormen.

BIJLAGE VI: Berekeningswijzen

Doorwerking

VT= vakantietoeslag

EJU= eindejaarsuitkering

LL = levensloopbijdrage

JG = jubileumgratificatie

Jl = jaarinkomen ABP

Werkt door naar grondslag	VT	EJU	LL	JG	Jl
Salaris	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Vakantietoeslag	Nee	Nee	Ja	Ja	Ja
Eindejaarsuitkering	Nee	Nee	Nee	Nee	Ja
Levensloopbijdrage	Nee	Nee	Nee	Nee	Ja
Persoonlijke toeslag – duurzame inzetbaarheid	Ja	Ja	Ja	Nee	Ja
Toeslag extra verantwoordelijkheden 4,5%	Ja	Ja	Ja	Nee	Ja
Tanktoelage	Ja	Nee	Ja	Nee	Nee
Onregelmatigheidstoeslag incl afbouw	Ja	Nee	Ja	Nee	Ja
Overwerktoeslag	Ja	Nee	Ja	Nee	Nee
Standby-dienst incl. afbouw	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee