

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

**VOOR**

**ROTTERDAM AIRPORT BV**

**Looptijd van 1 juli 2011 tot en met 30 juni 2013**

Versie: december 2011

## INHOUDSOPGAVE

	<u>OMSCHRIJVING</u>	<u>PAGINA</u>
	Inleiding en ondertekening	3
Hoofdstuk 1	Algemene Bepalingen	4
Hoofdstuk 2	Begin en einde dienstverband	8
Hoofdstuk 3	Arbeidstijden	10
Hoofdstuk 4	Salaris en andere financiële bepalingen	13
Hoofdstuk 5	Vakantie	16
Hoofdstuk 6	Bijzonder verlof	18
Hoofdstuk 7	Arbeidsongeschiktheid	21
Hoofdstuk 8	Pensioen en vrijwillig vervroegd uittreden (FPU)	28
Hoofdstuk 9	Slotbepalingen	29
Regelingen	Regeling Salarisgebouw	30
	Regeling Vakantietoeslag	31
	Regeling Werkzaamheden in wisselend werkrooster	34
	Regeling Beschikbaarheid buiten werktijd	34
	Regeling Leeftijdsbewust Personeelsbeleid	35
	Regeling Loopbaanbeleid Brandweer	37
	Regeling Cafetariasysteem	38
	Overige arbeidsvoorwaarden en faciliteiten Rotterdam Airport BV	40

## INLEIDING EN ONDERTEKENING

### COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST ROTTERDAM AIRPORT BV

#### **Tussen:**

1. Rotterdam Airport BV, gevestigd te Rotterdam Airport, gemeente Rotterdam,

**en**

2a. CNV Publieke Zaaak, gevestigd te 's-Gravenhage,

2b. VPS/CMHF gevestigd te Schiphol, Haarlemmermeer.

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst voor Rotterdam Airport B.V met een looptijd van 24 maanden te weten vanaf 1 juli 2011 tot en met 30 juni 2013, gesloten, hierna te noemen CAO. Daarbij zijn de volgende afspraken gemaakt:

- a) de salarissen zullen per 1 januari 2012 met **1,5 %** structureel worden verhoogd;
- b) de salarissen zullen voorts met ingang van 1 januari 2013 met **1 %** structureel worden verhoogd;
- c) met ingang van december 2012 zal de eindejaarsuitkering worden verhoogd naar **7,2 %**;
- d) in december 2013 zal de eindejaarsuitkering worden verhoogd naar **8,2 %**.

Voorwaarde voor de eindejaarsuitkering : Indien het aantal passagiers daalt onder de 1 miljoen dan kan het structurele karakter van de eindejaarsuitkering worden omgezet in een bespreekbare. Dat betekent dat de werkgever tijdens de CAO onderhandelingen de eindejaarsuitkering weer op de agenda van het overleg kan zetten

NB. Grondslag voor berekening van de eindejaarsuitkering is en blijft het totaal van de in dat jaar genoten brutomaandlonen exclusief vakantiegeld en overige emolumenten.

Aldus overeengekomen en ondertekend te Rotterdam op -----

**Rotterdam Airport BV**

**mr. R.H.J. Wondolleck**  
directeur

**CNV Publieke Zaaak**

**vakbondsbestuurder**

**VPS/CMHF**

**R.Zijlstra**  
AdviseurCMFH

## **HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN**

### **ARTIKEL 101 DEFINITIES**

1. In deze CAO, alsook in de bijbehorende uitvoeringsregelingen, wordt verstaan onder:
  - a. vennootschap: Rotterdam Airport BV (RABV)
  - b. werkgever: Rotterdam Airport BV (RABV), gevestigd te Rotterdam en vertegenwoordigd door de Directeur;
  - c. werknemer: een persoon van 65 jaar en jonger met wie Rotterdam Airport BV. een dienstverband is aangegaan, met uitzondering van oproepkrachten, stagiaires; de dag c.q. de dagen waarop de werknemer één aangesloten dienst verricht;
  - d. dienstdag:
  - e. functie: het geheel van werkzaamheden, waarmede de werknemer, anders dan bij wijze van tijdelijke waarneming is belast;
  - f. salaris: het voor de werknemer geldend bedrag van de salarisgroep, waarnaar zijn functie wordt gewaardeerd, dan wel het bedrag, dat voor zijn functie is vastgesteld;
  - g. inkomen: het salaris, vermeerderd met alle toeslagen, doch met uitzondering van de vakantietoeslag en overwerkbeloning;
  - h. werkrooster: het op een tijdvak van een of meer weken betrekking hebbende schema aangevende de dagen waarop en de uren gedurende welke de werknemer zijn functie moet vervullen;
  - i. overwerk : de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden, die gemeten per kalenderjaar uitgaan boven de 41 uren per week;
  - j. echtgenoot: de man of vrouw, met wie de werknemer is gehuwd en van wie hij niet duurzaam gescheiden leeft. Aan het huwelijk staat gelijk de relatievorm waarbij sprake is van een geregistreerd partnerschap , zoals is opgenomen in BW 1, titel 5A. Onder begrip echtgenoot wordt tevens begrepen de relatiepartner met wie bedoeld wordt de man of vrouw met wie de werknemer met het oogmerk om duurzaam samen te leven, voor de werkgever aantoonbaar, een gemeenschappelijke huishouding voert. Zolang deze samenlevingsvorm nog geen zes maanden heeft geduurd, wordt de relatiepartner niet gelijkgesteld met echtgenoot.
  - k. ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden, bij RABV
  - l. deeltijder : de werknemer, die volgens zijn arbeidsovereenkomst korter werkt dan de normaal geldende arbeidsduur als bedoeld in artikel 301.
  - m. Gangbare arbeid: wordt bij de bepaling van arbeidsongeschiktheid rekening gehouden met alle werkzaamheden die de verzekerde nog uit zou kunnen voeren. Hierbij wordt dus niet gekeken naar het beroep en de werkervaring.
  - n. Passende arbeid: Is een term die binnen arbeidsongeschiktheid gebruikt wordt. Onder passende arbeid wordt verstaan arbeid die bij arbeidsongeschiktheid in redelijkheid aan de werknemer kan worden opgedragen, daarbij rekening houdend met het arbeidsverleden, opleidingsniveau, de beperkingen en het salarisniveau.
2. Deze CAO is niet van toepassing op de directie en op de overige leden van het Management Team van de vennootschap. De CAO is evenmin van toepassing op een eventuele nieuwe arbeidsovereenkomst die medewerkers die geheel of ten dele met FPU zijn gegaan , voor dat FPU-deel met werkgever zijn aangegaan.
3. Tenzij anders vermeld, is de werkgever, zoals bedoeld in lid 1, onder b, bevoegd tot het nemen van de uit deze CAO en bijbehorende uitvoeringsregelingen voortvloeiende besluiten.
4. Tenzij anders is vermeld, dienen alle in de CAO alsmede in de met de Ondernemingsraad afgesproken “Overige arbeidsvoorwaarden en faciliteiten Rotterdam Airport BV” genoemde bedragen als bruto bedragen te worden beschouwd, waarop voor zover van toepassing loonheffing en werknemerspremies zullen worden ingehouden.

### **ARTIKEL 102 AANSPRAKEN BIJ GEDEELTELIJKE ARBEIDSDUUR**

De werknemer, met wie een dienstverband voor een gedeelte van de volledige arbeidsduur is aangegaan, heeft recht op een evenredig gedeelte van de afspraken, die hij zou kunnen doen gelden, indien met hem een

dienstverband voor de volledige arbeidsduur was aangegaan, tenzij in deze CAO, in de uitvoeringsregelingen of in andere rechtspositionele regelingen anders wordt bepaald.

#### ARTIKEL 103

#### **MEETELLING DIENSTTIJD BIJ DE TAK VAN DIENST LUCHTHAVEN ROTTERDAM (GEMEENTE ROTTERDAM)**

De diensttijd die de werknemer, onmiddellijk voor de collectieve overgang van gemeentepersoneel naar Rotterdam Airport BV, onafgebroken bij één of meerdere van de takken van diensten van de gemeente Rotterdam heeft doorgebracht, wordt meegeteld als diensttijd bij Rotterdam Airport BV. Daarbij wordt een onderbreking van het dienstverband van niet langer dan één maand, niet als een onderbreking beschouwd.

#### ARTIKEL 104 **VERPLICHTINGEN**

1. Partijen zullen deze CAO te goeder trouw naleven en handhaven;
2. De werknemer ontvangt op zijn eerste verzoek een exemplaar van deze CAO en de bijbehorende regelingen;
3. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van alle te zijnen aanzien genomen besluiten.

#### ARTIKEL 105 **AANWIJZINGEN**

1. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door de werkgever gegeven;
2. Onder aanwijzingen, bedoeld in het eerste lid, is mede begrepen elke opdracht door de werkgever gegeven in verband met de bewaking van gebouwen en installaties van RABV tijdens zeer bijzondere omstandigheden.

#### ARTIKEL 106 **OVERPLAATSING**

1. De werkgever kan, indien dit door hem in het belang van een goede bedrijfsvoering noodzakelijk wordt geacht, na overleg met de werknemer, deze verplichten bij een ander bedrijfs onderdeel van RABV, dan waarbij hij is ingedeeld, werkzaamheden verrichten. Hierbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de functie en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.
2. De in het eerste lid bedoelde verplichting zal in eerste instantie voor de periode van maximaal 12 maanden worden opgelegd. Na het verstrijken van deze periode wordt door de werkgever na overleg met de betrokken werknemer deze verplichting al of niet voor onbepaalde tijd opgelegd.

#### ARTIKEL 107 **OVERWERK EN WERKZAAMHEDEN IN WISSELEND WERKROOSTER**

De werknemer kan worden verplicht overwerk te verrichten in een wisselend werkrooster.

#### ARTIKEL 108 **OVERDRACHT VAN DIENST**

De werknemer, die onmiddellijk na afloop zijn werkzaamheden door een ander moet worden vervangen, is verplicht, zo nodig, zijn werkzaamheden voort te zetten tot zijn opvolger of de aangewezen plaatsvervanger deze heeft overgenomen.

#### ARTIKEL 109 **BESCHIKBAAR HOUDEN VERVALLEN**

ARTIKEL 110  
**PASSENDE ARBEID**

Bij de beoordeling of er sprake is van passende arbeid zal worden gekeken naar de aard van de (intern dan wel extern) te verrichten werkzaamheden in relatie tot de individueel aanwezige kennis, ervaring en vaardigheden van de betrokken medewerker. De salarisgroep op zich kan geen zelfstandige grond zijn voor het weigeren van een andere functie. Een en ander met inachtneming van het feit, dat bij interne herplaatsing binnen RABV het salaris wordt gegarandeerd.

ARTIKEL 111  
**HARDHEIDSCLAUSULE**

In alle gevallen, waarin deze CAO niet voorziet dan wel tot onbillijke resultaten leidt, kan de werkgever de nodige voorzieningen treffen.

ARTIKEL 112  
**BEZWAARMOGELIJKHEID**

1. Indien een werknemer zich niet kan vinden in een door of namens zijn leidinggevende dan wel de afdeling P&O genomen besluit, dan kan hij daartegen bezwaar aantekenen bij de directeur van Rotterdam Airport BV. Onder een beslissing wordt mede begrepen een handeling en een weigering om te beslissen of te handelen. De bezwaarmogelijkheid staat ook open voor een gewezen werknemer, c.q. de nagelaten betrekkingen van een (gewezen) werknemer.
2. De werknemer richt zich daartoe – binnen een termijn van 30 dagen na de dag waarop hij van de beslissing kennis heeft genomen of redelijkerwijs kennis heeft kunnen nemen – met zijn bezwaarschrift tot de directeur van Rotterdam Airport BV.

In het bezwaarschrift dienen in elk geval te worden vermeld:

- de personalia van de werknemer
  - een duidelijke omschrijving van de beslissing, waartegen het bezwaarschrift is gericht
  - de gronden waarop het bezwaar berust
  - de gevraagde vordering, en indien schadevergoeding wordt gevraagd, het bedrag van die schadevergoeding.
3. De Directeur van Rotterdam Airport BV kan de betrokken werknemer, desgewenst vergezeld door diens raadsman, uitnodigen zijn bezwaar toe te lichten. Ook kan de Directeur RABV de betrokken leidinggevende dan wel Hoofd P&O uitnodigen op het bezwaarschrift mondeling dan wel schriftelijk te reageren.
  4. De Directeur van Rotterdam Airport BV neemt binnen 4 weken na ontvangst van het bezwaarschrift een beslissing daarover en deelt zijn besluit schriftelijk en met redenen omkleed aan de betrokken werknemer mede.
  5. De betrokken werknemer behoudt altijd het recht om voordien of nadien naar de kantonrechter te stappen.

ARTIKEL 113  
**CAFETARIASYSTEEM**

De werknemer wordt – indien en voorzover de fiscus hiermede instemt - in de gelegenheid gesteld om een arbeidsvoorwaardenpakket naar keuze samen te stellen. De mogelijkheden daartoe worden nader beschreven in de Regeling Cafetariasyteem.

ARTIKEL 114  
**STAPJE TERUG VOOR OUDERE WERKNEMERS**

Een werknemer van 55 jaar of ouder kan zijn belangstelling kenbaar maken voor overplaatsing naar een andere, minder belastende, functie (zie ook par. 2 Regeling *Leefijd bewust Personeelsbeleid*). De werkgever kan dit verzoek evenwel – indien het bedrijfsbelang hierdoor wordt geschaad – afwijzen. Indien het verzoek van de werknemer wel wordt ingewilligd, zullen het salaris en de vakantietoeslag, zoals hij deze genoot op de dag voorafgaande aan zijn overplaatsing, tot het moment waarop hij 62 jaar wordt, gehandhaafd blijven, tenzij werkgever en werknemer in goed overleg met elkaar andere afspraken hierover maken.

ARTIKEL 115  
**BEDRIJFSHULPVERLENING**

1. De werknemer kan door de leidinggevende van de bedrijfsonderdeel waar hij werkzaam is, al dan niet na vrijwillige aanmelding, worden aangewezen als bedrijfshulpverlener (BHV'er) zoals bedoeld in artikel 22 van de Arbeidsomstandighedenwet.
2. De werknemer die op grond van het eerste lid is aangewezen, is verplicht de tot de taak van de BHV'er behorende werkzaamheden uit te voeren, alsmede alle lessen te volgen en aan de oefeningen deel te nemen, die verband houden met de werkzaamheden als BHV'er.
3. De lessen en oefeningen in het kader van de bedrijfshulpverlening zullen zo mogelijk in werktijd plaatsvinden. Indien dit vanwege bedrijfsorganisatorische redenen niet mogelijk is, worden de uren, die buiten het voor betrokkene geldende werkrooster hieraan zijn besteed, volledig in tijd gecompenseerd. De tijdstippen waarop deze compensatie plaatsvindt, worden door het verantwoordelijke management, na overleg met de werknemer, bepaald.
4. De werkzaamheden, die verband houden met het bepaalde in het tweede lid en buiten de werktijd van het werkrooster moeten worden verricht, worden niet als overwerk aangemerkt.
5. Bij de toepassing van het bepaalde in het eerste en tweede lid, wordt naar redelijkheid en billijkheid rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

ARTIKEL 116  
**INZET UITZENDKRACHTEN**

Uitzendkrachten zullen worden betaald overeenkomstig tenminste het aanvangssalaris van de voor de functie waarin zij zijn geplaatst, geldende salarisschaal in de CAO-RABV, waarbij het uurloon wordt berekend uitgaande van een 36-urige werkweek. Indien zij in onregelmatige dienst werkzaam zijn, komen zij in aanmerking voor een toeslag onregelmatige dienst en voor een maaltijdvergoeding overeenkomstig de regelingen in de CAO-RABV. Tenslotte kunnen zij aanspraak maken op een gelijklopende tegemoetkoming woon-werkverkeer. De overige arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten zijn gebaseerd op de CAO voor uitzendkrachten en niet op de bij RABV geldende CAO-bepalingen.

ARTIKEL 117  
**EMPLOYABILITY**  
**(Vervangen door employabilityregeling)**

Het artikel Employability zoals deze was afgesproken in de CAO tot 1 juli 2009 is vervallen en vervangen door de employability regeling (studieregeling is hier een onderdeel van). Deze regeling maakt onderdeel uit van deze CAO en is terug te vinden in het onderdeel Regelingen.

## **HOOFDSTUK 2: BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND**

### **ARTIKEL 201 BEGIN DIENSTVERBAND**

1. Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd - al dan niet met een proeftijd van ten hoogste 2 maanden, als bedoeld in artikel 7:676 van het Burgerlijk Wetboek - en wordt geregeld bij een arbeidsovereenkomst.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan:
  - a. in het geval van tijdelijke vervanging;
  - b. indien de werkzaamheden een tijdelijk karakter dragen;
  - c. indien de werkzaamheden door de werknemer worden verricht in het kader van een opleiding;
  - d. teneinde te beoordelen of de werknemer voor een dienstverband voor onbepaalde tijd in aanmerking kan komen.

### **ARTIKEL 202 EINDE DIENSTVERBAND**

1. Een dienstverband aangegaan voor onbepaalde tijd kan zowel door de werkgever als de werknemer door opzegging worden beëindigd.
2. De in het eerste lid bedoelde opzegging geschiedt schriftelijk en zodanig dat het dienstverband eindigt aan het einde van een kalendermaand.
3. Op verzoek van de werknemer wordt hem bij beëindiging van het dienstverband een getuigschrift uitgereikt.

### **ARTIKEL 203 Vervallen (zie art.202 lid 3)**

### **ARTIKEL 204 EINDE DIENSTVERBAND VOOR BEPAALDE TIJD**

1. Een dienstverband aangegaan voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van die tijd.
  2. Een dienstverband aangegaan voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd vanaf het moment, dat tussen werkgever en werknemer:
    - a. Voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd gedurende een periode van 36 maanden of langer, met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden;
    - b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
    - c. Voor werknemers jonger dan 27 jaar wordt in lid 2 onder a in plaats van “36 maanden” gelezen: “48 maanden” en in lid 2 onder b in plaats van “drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten”：“vier voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten”;
- Lid c. is tijdelijk en geldt tot uiterlijk **1 januari 2014**;
3. De vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd moet vóór de 27ste verjaardag van de werknemer zijn aangegaan;
  4. Voor de vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die is aangegaan vóór de inwerkingtreding van de wet, geldt de wetswijziging niet;
  5. In afwijking van het derde lid van dit artikel, kunnen in het kader van langdurige projecten maximaal twee voor bepaalde tijd aangegane overeenkomsten elkaar gedurende een periode van maximaal 60 maanden – met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden - opvolgen, zonder dat de laatste arbeidsovereenkomst geldt als te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd;
  6. In afwijking van het derde lid van dit artikel geldt - met het oog op het opleidings- en loopbaanbeleid bij de uitrukdienst - dat brandweerlieden in de uitrukdienst die op of na 1-4-2005 bij werkgever in dienst zijn gekomen (in plaats van het in de CAO-Brandweer RABv– afgesproken tijdelijk vijfjaarcontract) twee of meer tijdelijke arbeidscontracten tot een maximum van zeven jaar kan worden aangeboden, zonder dat sprake is van het ontstaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.



ARTIKEL 205  
**EINDE DIENSTVERBAND 65-JARIGE**

Het dienstverband eindigt in beginsel met ingang van de eerste dag van de maand, volgende op die, waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

ARTIKEL 206  
**FUNCTIONEEL LEEFTIJDSONTSLAG**

Niet meer van toepassing (is vervallen per 1-8-2010)

ARTIKEL 207  
**BOVENWETTELIJKE UITKERING BIJ WERKLOOSHEID**

De werknemer, die in dienst is getreden voor 1 juli 2011 en die na ontslag in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, maakt aanspraak op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering. Nadere regels hieromtrent worden in de Regeling Bovenwettelijke Uitkering bij niet verwijtbare werkloosheid gesteld. Deze regeling met de tekst zoals vermeld in de CAO RABV kan bij de afdeling P&O worden verkregen.

ARTIKEL 208  
**OPZEGTERMIJNEN**

1. Bij beëindiging van het dienstverband door opzegging dient zowel de werkgever als de werknemer een opzeggingstermijn in acht te nemen van ten minste:
  - a. twee kalendermaanden, indien de werknemer korter dan 3 jaren onafgebroken bij de vennootschap werkzaam is;
  - b. 3 kalendermaanden, indien de werknemer 3 jaren of langer onafgebroken bij de vennootschap werkzaam is.
2. De in lid 1 van dit artikel bepaalde opzegtermijnen, alsmede, voor zover van toepassing, het in artikel 202, tweede lid, bepaalde tijdstip behoeven niet in acht te worden genomen, indien de beëindiging van het dienstverband plaatsvindt:
  - a. wegens een dringende reden, als bedoeld in artikel 7a: 678 en 679 van het Burgerlijk Wetboek.
  - b. gedurende de met de werknemer overeengekomen proeftijd, als bedoeld in artikel 201, lid 1.

### **HOOFDSTUK 3: ARBEIDSTIJDEN**

#### **ARTIKEL 301 ARBEIDSDUUR EN LOOP WERKDAG**

1. De arbeid- en rusttijden bij Rotterdam Airport BV zijn gebaseerd op de nieuwe Arbeidstijdenwet (ATW) en het daarop gebaseerde Arbeidstijdenbesluit (ATB)
2. De normale gemiddelde arbeidsduur van de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt op jaarbasis 36 uren per week, waarbij in elke periode van 16 achtereenvolgende weken de arbeidsduur per week kan variëren tussen 31 en 41 uren.
3. De arbeidsduur per dienst bedraagt voor werknemers met een volledig dienstverband minimaal 6 en maximaal 12 uren, met dien verstande, dat maximaal 52 keer per jaar (maar niet meer dan twee keer per week) een dienst met een afwijkende lengte van minimaal 4 uur en/of niet meer dan eenmaal per twee weken een dienst van maximaal 14 uur mag worden ingeroosterd.
4. Het aantal achtereenvolgende diensten bedraagt maximaal 7 en het aantal nachtdiensten maximaal 5. In een periode van 52 achtereenvolgende weken komen maximaal 140 nachtdiensten voor, die eindigen na 2.00 uur.
5. Het in 2007 geldende brandweerrooster wordt per 1-1-2008 gehandhaafd en wordt middels uitroosteren en onderstaande punten aangepast op de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit. Bij dit rooster geldt als uitgangspunt maximaal 7 personen per wacht op dienst. Op jaarbasis worden 11 wachten zichtbaar op het rooster uitgeroosterd. De overige uit te roosteren wachten (benodigd om te voldoen aan de het gemiddelde van 48 uur) worden door of namens de commandant Brandweer uitgeroosterd na overleg met de betrokken werknemer. Het tekenen van de opt out heeft als voordeel voor medewerkers, uitbetaling van overuren en mogelijkheidnevenfunctie van vrijwillige brandweer. Zodra een of meer medewerkers de opt out niet tekenen, kan het afgesproken brandweerrooster waarschijnlijk niet meer worden gehandhaafd. In dat geval zal de werkgever een noodrooster op basis van 24-uur-diensten hanteren, dat geldt zolang de werkgever met de vakbonden en/of OR geen nieuw rooster heeft kunnen afspreken. Dat noodrooster moet voldoen aan de bepalingen van de arbeidstijdenwet. Voorts zal het salaris en de roostertoeslag hierdoor niet negatief beïnvloed worden. Voor het overige is de werkgever vrij om dit rooster in te vullen, waarbij het noodrooster niet ter instemming aan de OR behoeft te worden voorgelegd. Aanwezigheid bij opleiding, training en vergaderingen wordt verplicht gesteld tenzij de medewerker met een overtuigende reden komt voor afwezigheid. Opleiding/training uren voor zover deze buiten reguliere wachten liggen, worden tegen 100% gecompenseerd. Overuren worden tegen 150% gecompenseerd. Overuren worden - zults in afwijking van het bepaalde in Artikel 301 lid 2 bepaald op basis van 26 weken en na afloop van elk half kalenderjaar uitgekeerd. Onder overuren wordt verstaan: alle arbeidstijd (waarbij ziekte-uren en vakantie-uren in dit geval meetellen als arbeidstijd) die in enig half kalenderjaar uitkomt boven de 1248 (26\*48) arbeidsuren (één aanwezigheidsuur is één arbeidsuur). Een wacht geldt als 18 betaaluren. Een wacht telt 24 uur in de zin van de ATB/ATW, dus 10 wachten verlof op jaarbasis. (180/18 uur = 10 wachten). Verlof 180 uur × 1.33= 239.4 uur . Bij vakantie kunnen maximaal drie personen binnen ploeg tegelijk met verlof. De zgn. combimedewerkers gaan in een periode van een 4-wekelijks rooster werken.
6. De werkgever kan voor de werknemer of voor groepen van werknemers een kortere arbeidsduur vaststellen, zonder dat daardoor het salaris wijziging ondergaat.
7. De werkdag loopt van 00.00 uur tot en met 24.00 uur.
8. Indien sprake is van overdracht van werkzaamheden, blijft de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 15 minuten per dienst, buiten beschouwing bij het bepalen van de maximale arbeidstijd, zoals vermeld in artikel 302, alsmede van de minimale rusttijd, vermeld in artikel 304. De met de overdracht gemoeide arbeidstijd wordt volledig uitbetaald.
9. Voor de sneeuw- en gladheidbestrijding op de luchthaven Rotterdam Airport bv geldt het bepaalde in artikel 5.5 van het Arbeidstijdenbesluit d.d. 26-2-2007.
10. De werknemer kan op vrijwillige basis én voorzover de werkgever hiermee instemt - in afwijking van lid 2 van dit artikel – een afspraak maken om tijdelijk extra uren te werken tot ten hoogste op jaarbasis 40 uren per week. Een dergelijke afspraak geldt maximaal voor de duur van 12 maanden; na ommekomst hiervan geldt dat – pensioengrondslag en vakantieaanspraken).

ARTIKEL 302  
**ARBEIDSTIJD**

De arbeidstijd per dienst, per week en per periode van 16 achtereenvolgende weken bedraagt maximaal het aantal uren zoals weergegeven in het navolgende schema:

	<b>Maximaal per dienst</b>	<b>Maximaal per week</b>	<b>Maximaal per 16 weken</b>
<b>Normaal:</b> -al dan niet met overwerk	12 uren	60 uren	Gemiddeld 48 uur per week
<b>Nachtdienst:</b> -al dan niet met overwerk	10 uren	60 uren	Gemiddeld 40 uur per week gemeten over 52 weken
<b>Beschikbaarheid:</b> -zonder nachtdiensten -bij 16 of meer nachtdiensten in periode van 16 weken	13 uur per 24 uur 13 uur per 24 uur	60 uren 60 uren	Gemiddeld 48 uur per week Gemiddeld 45 uur per week en voldoende rusttijd (ATB, art. 5.9 lid 6)

ARTIKEL 303  
**BEPERKING BESCHIKBAARHEIDSDIENSTEN**

1. Gedurende een periode van 4 achtereenvolgende weken mag geen verplichting tot beschikbaarheid worden opgelegd tijdens 2 afzonderlijke perioden van elk 7 maal 24 uren aaneengesloten, waarbij tevens twee maal een aaneengesloten periode van 48 uren geen arbeid wordt verricht en geen beschikbaarheidsdienst wordt opgelegd.
2. Geen verplichting tot beschikbaarheid mag worden opgelegd gedurende 11 aaneengesloten uren voor elke nachtdienst en gedurende 14 aaneengesloten uren na elke nachtdienst.

ARTIKEL 304  
**RUSTTIJD**

1. De dagelijkse rusttijd bedraagt minimaal 11 uur per periode van 24 uur. Gedurende een periode van 7 x 24 uur mag deze dagelijkse rusttijd eenmaal worden teruggebracht tot minimaal 8 uur.
2. De aaneengesloten rusttijd van de werknemer per periode van 7 x 24 uur bedraagt minimaal 36 uur, dan wel minimaal 72 uur gedurende een periode van 14 x 24 uur, die opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur.
3. De werknemer heeft na het verrichten van arbeid in nachtdienst, welke eindigt na 02.00 uur, aanspraak op een aaneengesloten rusttijd van ten minste 14 uren. Gedurende een periode van 7 x 24 uur mag deze rusttijd eenmaal worden teruggebracht tot ten minste 8 uren.
4. De werknemer heeft na een reeks van ten minste 3 nachtdiensten aanspraak op een aaneengesloten rusttijd van ten minste 46 uren.
5. De werknemer heeft binnen een periode van 52 achtereenvolgende weken aanspraak op ten minste 17 vrije weekeinden. Een vrij weekeinde duurt ten minste van vrijdag 18.00 uur tot maandag 06.00 uur, met dien verstande, dat ten hoogste 6 van deze 17 vrije weekeinden op 24.00 uur mogen aanvangen.

ARTIKEL 305  
**PAUZE**

De werknemer heeft, indien hij meer dan 5,5 uur arbeid per dienst verricht, aanspraak op een pauze van tenminste een half uur.

ARTIKEL 306  
**OVERWERK**

1. Voor een deeltijder geldt - zulks in afwijking van de definitie van overwerk, zoals omschreven in artikel 101 lid 1, sub i - dat hem opgedragen werkzaamheden, verricht boven de werktijd van het voor hem geldende werkrooster, als overwerk worden beschouwd.
2. De werknemer in salarisgroep 10 of lager heeft voor het verrichten van overwerk aanspraak op een vergoeding in geld, alsmede op de overwerktoeslag, zoals vermeld in artikel 405, lid 3.
3. De in lid 1 en 2 vermelde vergoeding wordt in alle gevallen de maand volgend op de maand van declaratie van de overuren in geld uitgekeerd.

ARTIKEL 307  
**FEESTDAGEN**

Indien de bedrijfsuitvoering het toelaat, wordt de werknemer verlof met behoud van inkomen verleend op de hierna genoemde dagen:

- de Nieuwjaarsdag;
  - de Paasdagen;
  - de Hemelvaartsdag;
  - de Pinksterdagen;
  - de Kerstdagen;
  - de dag, waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd;
  - 5 mei, zolang deze dag is aangewezen als nationale feestdag;
- alsmede op iedere dag, die daarenboven geheel of gedeeltelijk door de werkgever wordt aangewezen.

ARTIKEL 308  
**COMPENSATIE FEESTDAGEN BIJ WISSELEND WERKROOSTER**

1. Aan de werknemer, die werkzaam is in een wisselend werkrooster, wordt jaarlijks compensatie verleend voor de feestdagen, als bedoeld in artikel 307 van de CAO, voor zover die niet op zaterdag of zondag vallen. Hierbij wordt uitgegaan van een over een lange periode berekend gemiddeld aantal feestdagen, dat niet op een zaterdag of zondag valt. Dit compensatieverlof dient voor 31 december van het jaar waarover dit is toegekend, te zijn opgenomen. Indien dat om bedrijfsredenen niet mogelijk is, worden deze uren na ommekomst van die periode uitbetaald, indien de medewerker dat wenselijk acht via het cafetariasysteem.
2. De in lid 1 vermelde compensatieregeling geldt niet voor groepen werknemers die collectief vrij zijn op feestdagen als bedoeld in artikel 307 van de CAO.

ARTIKEL 309  
**KORTER WERKEN OUDERE WERKNEMERS**

Werknemers, die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt, kunnen kiezen om korter te gaan werken. De mogelijkheden en consequenties daarvan zijn vermeld in paragraaf 1 van de Regeling Leeftijdsbewust Personeelsbeleid.

ARTIKEL 310  
**ARBEIDSDUURVERKORTING**

1. De arbeidsduurverkorting tot gemiddeld 36 uur per week is voor medewerkers in wisselend werkrooster ingeroosterd.
2. Voor medewerkers die niet in wisselend werkrooster werken, geldt dat indien zij als gevolg van ziekte feitelijk in een week niet meer dan het aantal uren conform hun dienstverband (voor een fulltimer: 36 uur) hebben gewerkt, zij in die week geen aanspraak op roostervrije uren opbouwen.
3. Voor medewerkers in dagdienst, geldt dat zij bij het feitelijk werken van een 40-urige werkweek (5 dagen van elk 8 uur) de boven het 36 uur gewerkte uren compenseren door middel van: 1/2 vrije dag per week of 1 vrije dag per twee weken.

## **HOOFDSTUK 4: SALARIS EN ANDERE FINANCIËLE BEPALINGEN**

### **ARTIKEL 401 SALARIS**

1. Het salaris, alsmede de salarisaanpassing bij bevordering, wordt geregeld bij de Regeling Salarisgebouw.
2. De werkgever bepaalt welke functies worden gewaardeerd naar één van de in de salarisregeling vermelde salarisgroepen. De werkgever stelt voor elk van die functies de salarisgroep vast.
3. De werknemer heeft over de tijd gedurende welke hij in strijd met zijn verplichtingen nalatig is zijn werkzaamheden te verrichten, geen aanspraak op inkomen tenzij deze CAO anders bepaalt of de werkgever aanleiding aanwezig acht van het hier bepaalde af te wijken. Voor de toepassing van het bepaalde in dit lid wordt het inkomen per uur gesteld op 1/156 gedeelte van het inkomen per maand.

### **ARTIKEL 402 vervallen (verplaatst naar regeling salarisgebouw)**

### **ARTIKEL 403 VAKANTIETOESLAG**

De werknemer heeft aanspraak op vakantietoeslag overeenkomstig de bepalingen van de Regeling Vakantietoeslag.

### **ARTIKEL 404 WAARNEMINGSTOESLAG**

1. De werknemer die gedurende tenminste 2 maanden onafgebroken belast is geweest met de volledige waarneming van een hogere functie, ontvangt voor de tijd van de waarneming een zgn. waarnemingstoeslag van tenminste 3% van zijn salaris.
2. De werknemer heeft geen aanspraak op waarnemingstoeslag, indien bij de waardering van de functie van de werknemer reeds rekening is gehouden met het feit, dat hij is aangewezen om een werknemer, die een hoger gewaardeerde functie bekleedt, te vervangen.

### **ARTIKEL 405 OVERWERKBELONING**

1. De beloning van overwerk bedraagt per gewerkt overuur de uurvergoeding vermeerderd met overwerktoeslag.
2. Bij de berekening van de overwerkbeloning wordt onder uursalaris verstaan het 1/156 gedeelte van de som der volgende inkomensbestanddelen van de werknemer:
  - a. het salaris;
  - b. de toeslag minimuminkomen;
  - c. de toeslagen ingevolge het bepaalde in artikel 409.Deze berekeningssystematiek wordt ook toegepast voor de werknemer bij de luchthavenbrandweer werkzaam in 24-uurdienst, waar sprake is van een gemiddelde diensttijd van 54 uur per week. Bij de uitbetaling van een overwerkdienst van 12 uur dient dit berekend te worden tegen 8 uren op basis van het uursalaris (1/156 deel van de hierboven genoemde inkomensbestanddelen). Deze 8 uren zullen – binnen de gelopen dienst van 12 uren – zodanig worden vastgesteld dat voor de werknemer de hoogst mogelijke overwerktoeslag wordt verkregen.
3. De toeslag bedoeld in het eerste lid, bedraagt per uur overwerk 50%.
4. Ten aanzien van de overuren, die met rusturen worden vergoed, zal op de in het eerste lid bedoelde beloning, het uursalaris in mindering worden gebracht.
5. De werkgever kan voor bepaalde werknemers de in het eerste lid bedoelde beloning van overwerk vervangen door een vaste toeslag.

### **ARTIKEL 406 ROOSTERTOESLAG**

1. Medewerkers, werkzaam in wisselend werkrooster, hebben voor elk uur dat zij werkzaam zijn buiten de uren op werkdagen tussen 6.00 en 18.00 uur, aanspraak op een roostertoeslag, dat afhangt van het tijdstip, waarop werkzaamheden volgens rooster zijn verricht en dat wordt uitgedrukt in een **percentage van de grondslag van €2.201,- Dit bedrag wordt met iedere CAO verhogingen geïndexeerd.** De roostertoeslag bedraagt voor elk uur:

- a op zaterdag 22.00 tot en met maandag 6.00 uur, alsmede op feestdagen: **€8,03 per uur (0,365% van de grondslag)**
  - b op maandag tot en met vrijdag van 22.00 tot 24.00 uur; op dinsdag tot en vrijdag van 0.00 tot 6.00 uur én op zaterdag van 0.00 tot 22.00 uur **€5,50 per uur (0,25% van de grondslag)**
  - c op maandag tot en met vrijdag van 18.00 tot 22.00 uur: **€4,17 per uur (0,19% van de grondslag)**
2. Het in lid 1 van dit artikel bepaalde is niet van toepassing op de werknemer, met wiens bijzondere werkrooster reeds bij de waardering van zijn functie rekening is gehouden.  
Zo nodig treft de werkgever een afzonderlijke voorziening.
3. Voor de medewerkers van de Luchthavenbrandweer, die in een 24-uurs rooster werken, geldt een afwijkende regeling, die indirect is gebaseerd op de zgn. LOGA-regeling. Vanaf 1-4-2001 worden de van toepassing zijnde toeslagbedragen steeds verhoogd met hetzelfde percentage als in de CAO is overeengekomen voor de structurele contractloonstijging. De werknemer die op grond van dit artikel aanspraak heeft op roostertoeslag of brandweertoeslag heeft met ingang van het tijdstip waarop hij in het belang van de vennootschap volgens rooster geen werkzaamheden meer verricht op de in lid 1 genoemde dagdelen en alsdan voldoet aan de verdere voorwaarden hieromtrent gesteld in de Regeling Werkzaamheden in Wisselend Werkrooster, aanspraak op een tijdelijke compensatietoeslag overeenkomstig de bepalingen van deze regeling.

ARTIKEL 407  
**VERVALLEN**

ARTIKEL 408  
**BESCHIKBAARHEIDSTOESLAG**

De werknemer, aan wie de verplichting is opgelegd zich buiten werktijd beschikbaar te houden voor het onmiddellijk verrichten van hem op te dragen werkzaamheden, heeft aanspraak op een toeslag, overeenkomstig de bepalingen van de Regeling Beschikbaarheid buiten werktijd.

ARTIKEL 409  
**BIJZONDERE TOESLAGEN**

- 1. Aan de werknemer die, naar het oordeel van de werkgever, zodanige eisen worden gesteld, dat zijn positie of taak een bijzonder karakter draagt, welke hem (hen) onderscheidt van andere in gelijke functie werkzaam zijnde werknemers, kan een toeslag worden toegekend, die wordt bepaald op ten hoogste 20% van het voor de functie geldende salaris. De toeslag wordt ingetrokken wanneer, naar het oordeel van de werkgever, de bijzondere situatie niet meer bestaat.
- 2. De werkgever kan, indien bijzondere omstandigheden naar zijn oordeel daartoe aanleiding geven, een eenmalige uitkering toekennen.
- 3. De werknemer die, op grond van artikel 115 door zijn leidinggevende is aangewezen als bedrijfshulpverlener, heeft voor zover hij deze bedrijfshulpverleningstaken naast zijn normale werkzaamheden daadwerkelijk en naar behoren heeft uitgevoerd, aanspraak op een gratificatie van €340,77 bruto per jaar, uit te betalen in december. Werknemers, werkzaam in een functie waarvoor geldt dat de bedrijfshulpverlening tot de reguliere functietaken behoort, hebben geen aanspraak op deze gratificatie, omdat de bedrijfshulpverlening reeds in de waardering van hun functie is meegenomen.  
Brandweerlieden die binnen 5 jaar na het schrappen van art. 409 lid 4 (m.a.w. vóór 1-7-2012) in aanmerking zouden zijn gekomen voor een van de twee in dat artikellid vermelde toeslagen, zullen op het moment dat zij deze toeslag zouden hebben ontvangen een eenmalige bruto uitkering krijgen uitbetaald ter grootte van 60 maal deze maandelijksse toeslag .

ARTIKEL 410  
**Spaarloonregeling**  
VERVALLEN per 01-01-2012

ARTIKEL 411  
**LEVENSLLOOPREGELING**

Binnen Rotterdam Airport BV is een levensloopregeling van kracht, waarvan het Reglement bij de afdeling P&O kan worden verkregen. De werknemer dient uiterlijk per 1 december van het voorafgaande jaar aan te geven, of hij met ingang van het daaropvolgende kalenderjaar een eerder gedane keuze voor levensloop wil wijzigen. De werkgever stelt structureel een bijdrage van 1,2% van twaalf maal het maandinkomen (salaris plus de voor pensioen meetellende vaste toeslagen verhoogd met de vakantietoeslag) beschikbaar voor het opbouwen van levensloop. De werknemer bepaalt of hij deze werkgeversbijdrage gebruikt voor storting in levensloop dan wel deze bijdrage maandelijks gelijktijdig met de uitbetaling van het reguliere maandsalaris laat uitbetalen. In het laatste geval worden daarop loonheffing en de door de werknemer verschuldigde premies werknemersverzekeringen ingehouden.

ARTIKEL 412  
**COLLECTIEVE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING BIJ IZA**

RABV heeft voor haar werknemers en gezinsleden een collectief contract t.a.v. een ziektekostenverzekering met het IZA afgesloten. Dit contract biedt een zo gunstig mogelijk premieniveau voor de basisverzekering en voor de aanvullende verzekeringen. Indien en voorzover een RABV-werknemer een aanvullende ziektekostenverzekering in de vorm van IZA-Classic of IZA- Perfect bij het IZA sluit, is de werkgever bereid aan de werknemer jaarlijks een vergoeding te betalen van €240 (bij een salaris tot en met het maximum van schaal 6) dan wel van €180 (bij een salaris boven het maximum van schaal 6). Deze vergoeding wordt maandelijks met het salaris uitbetaald. Zolang het IZA haar toezegging te dien aanzien in stand houdt, kunnen ook gewezen RABV. werknemers die met pensioen (zijn ge)gaan aan het collectieve contract van RABV met het IZA deelnemen.

ARTIKEL 413  
**UITKERING BIJ OVERLIJDEN**

1. Aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer, die tijdens het dienstverband met de vennootschap is overleden, wordt een uitkering toegekend, ter grootte van het salaris van de overledene, vermeerderd met de vakantietoeslag en eventuele andere toeslagen, voor zover daarop aanspraak bestond, zulks over het tijdvak van 3 maanden onmiddellijk voorafgaande aan de datum van zijn overlijden. Indien sprake is van een overlijden tijdens dienstverband direct aansluitend op een langdurige periode van arbeidsongeschiktheid zal de overlijdensuitkering worden gebaseerd op het laatstelijk door werknemer genoten volle inkomen.
2. Onder de nagelaten betrekkingen worden verstaan:
  - a. indien de overledene een weduwe c.q. weduwnaar nalaat van wie hij niet duurzaam gescheiden leefde, uitsluitend zijn weduwe c.q. weduwnaar;
  - b. bij ontstentenis van een weduwe of weduwnaar van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde, de minderjarige wettige kinderen;
  - c. in alle andere gevallen de bloed- of aanverwanten tot en met de tweede graad van bloed- en aanverwantschap die bij het overlijden ten laste van de overledene waren.
3. Met wettige kinderen worden gelijkgesteld de natuurlijk erkende kinderen en de pleegkinderen van de overledene.
4. Indien een werknemer geen betrekkingen, als bedoeld in het tweede lid, nalaat kan de werkgever het in het eerste lid bedoelde bedrag geheel of ten dele uitkeren voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte of van de begrafenis van de overledene, zo diens nalatenschap voor de betaling van deze kosten ontoereikend is.

## **HOOFDSTUK 5: VAKANTIE**

### **ARTIKEL 501 VAKANTIEDUUR ALGEMEEN**

- 1 De werknemer heeft in elk kalenderjaar aanspraak op vakantie met behoud van inkomen.
- 2 Bij een volledige arbeidsduur heeft de werknemer inclusief de in artikel 601 lid 2 vermelde uren aanspraak op 180 vakantieuren. De werknemer, met wie in de loop van het kalenderjaar een dienstverband is aangegaan of met wie het dienstverband is beëindigd, heeft aanspraak op dat gedeelte van de vakantie, dat evenredig is aan de duur van het dienstverband in dat kalenderjaar.
- 3 Voor een werknemer werkzaam in een 24-uurs rooster bij de brandweer geldt dat voor vakantieverlof gedurende een gehele 24-uurdienst, 18 verlofuren worden afgeschreven. Voor een halve dienst is dat 9 uur.
- 4 De werknemer heeft aanspraak op een aaneengesloten vakantie van ten minste 21 kalenderdagen.
- 5 Per vakantiedag worden het aantal regulier op die dag te werken uren afgeschreven.
- 6 De werknemer kan naast gehele of halve vakantiedagen, tevens gehele vakantieuren opnemen.
- 7 Een uitkering van inkomen ter vervanging van niet genoten vakantie wordt – behoudens in het kader van het cafetariasysteem - niet verstrekt zolang het dienstverband voortduurt.

### **ARTIKEL 502 AFWIJKENDE OPBOUW EN OPNAME VAKANTIE BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

Over een tijdvak waarin de werknemer afwezig is wegens ziekte, worden vakantie-rechten opgebouwd over ten hoogste de laatste zes maanden van dit tijdvak; deze vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid te hervatten. Deze beperking geldt niet voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die vakantie-rechten opbouwt als ware hij geheel arbeidsgeschikt. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer neemt de door hem opgebouwde vakantie-rechten op als ware hij geheel arbeidsgeschikt. De werknemer, die bij aanvang van zijn vakantie ziek is of tijdens zijn vakantie ziek wordt, kan indien zijn ziekte komt vast te staan op de wijze bepaald in de desbetreffende voorschriften - de hierdoor niet genoten vakantie-uren na zijn herstel alsnog en indien mogelijk ook in het lopende kalenderjaar genieten. De werknemer, die in een kalenderjaar (voorlopig) is geschorst onder gehele of gedeeltelijke inhouding van het inkomen, heeft, voor zover deze (voorlopige) schorsing al dan niet onafgebroken langer dan 31 kalenderdagen heeft geduurd, slechts aanspraak op vakantieopbouw over de periode dat hij niet is geschorst.

### **ARTIKEL 503 OPNEMEN VAKANTIETRECHTEN**

1. Medewerkers zullen zo veel mogelijk – tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is - in de gelegenheid worden gesteld om het hun jaarlijks toekomende aantal vakantiedagen ook daadwerkelijk in dat kalenderjaar op te nemen.
2. Overeenkomstig de gewijzigde wetgeving inzake het opnemen van vakantie zal de werkgever (i.c. de direct leidinggevende) een aanvraag vakantieverlof van een werknemer, die om redenen van bedrijfsbelang niet kan worden gehonoreerd, binnen twee weken na het indienen daarvan beargumenteerd afwijzen. Niet binnen die termijn afgewezen verlofaanvragen worden geacht te zijn toegekend. Voorts kan de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad nadere regels stellen over het tijdig door werknemers aanvragen van vakantieverlof voorzover dat verlof langer dan één week aaneengesloten duurt.
3. Met inachtneming van de bepaling in het burgerlijk wetboek dat niet-opgenomen wettelijke vakantie-rechten eerst 5 jaar na het ontstaan daarvan komen te vervallen, is tussen CAO-partijen overeengekomen dat vanaf 1-1-2004 geen enkele medewerker een saldotegoed van meer dan 1,5 het aantal hem jaarlijks toekomende aantal reguliere vakantiedagen (incl. leeftijdsdagen) zal kunnen hebben c.q. jaarlijks zal kunnen opnemen. Teneinde dat te bereiken zullen over het daarbovenuit gaande tegoedsaldo vakantiedagen voor 31 december van het voorafgaande kalenderjaar tussen de betrokken werknemer en zijn leidinggevende concrete afspraken worden gemaakt over: 1) het voor 31 december opnemen daarvan, dan wel 2) het uitbetalen daarvan in het kader van het cafetariasysteem, waarbij in beginsel – tenzij het bedrijfsbelang daardoor ernstig wordt geschaad – de wens van de betrokken werknemer wordt gevolgd.



#### ARTIKEL 504

#### **NIET GEREALISEERDE VAKANTIE BIJ BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND**

1. De werknemer, die blijkens een verklaring van zijn vorige werkgever van hem een uitkering in geld heeft ontvangen wegens het niet opnemen van vakantie waarop hij aanspraak had, heeft het recht die vakantie op te nemen zonder behoud van inkomen.
2. De werknemer, die op het tijdstip waarop het dienstverband eindigt nog aanspraak heeft op vakantie, wordt op grond daarvan een uitkering in geld verleend tot het bedrag van het inkomen voor een overeenkomstig aantal uren. Op zijn verzoek ontvangt hij een verklaring omtrent de hierdoor niet genoten vakantie.

#### ARTIKEL 505

#### **INTREKKING VAKANTIE EN AFWIJKENDE REGELING**

1. Indien naar het oordeel van de werkgever, het belang van de vennootschap zulks dringend noodzakelijk maakt, kan een reeds toegestane vakantie, zo mogelijk na overleg met de betrokken werknemer, worden ingetrokken. Indien van deze bevoegdheid gebruik wordt gemaakt, wordt de dag waarop slechts gedeeltelijk vakantie werd genoten, niet meegeteld als reeds genoten vakantiedag.
2. Indien de werknemer als gevolg van de intrekking van zijn vakantie geldelijke schade lijdt, ontvangt hij een door de werkgever te bepalen redelijke schadeloosstelling.
3. De werkgever kan, indien het belang van de vennootschap hierom vraagt, na overleg met de betrokken werknemer(s), bepalen, dat de werknemer of een groep van werknemers vakantie opneemt op een wijze afwijkend van het bepaalde in of krachtens dit hoofdstuk.

## **HOOFDSTUK 6: BIJZONDER VERLOF**

### **ARTIKEL 601 BIJZONDER VERLOF MET BEHOUD VAN INKOMEN**

1. Aan de werknemer wordt op zijn verzoek bijzonder verlof met behoud van inkomen verleend onder de volgende omstandigheden en voor de daarbij vermelde, dan wel in lid 2 bedoelde, duur:
  - a. bij bevalling van zijn echtgenote, met inbegrip van het vervullen van formaliteiten: twee dienstdagen of één wacht (bij de brandweer);
  - b. bij het eerste huwelijk van werknemer: twee dienstdagen of één wacht;
  - c. voor het bezoeken van zijn behandelend arts, de tandarts of de controlerend geneeskundige, indien en voorzover het niet mogelijk blijkt dit in zijn vrije tijd te laten plaatsvinden: de duur daarvan;
  - d. voor het ondergaan van een behandeling op medisch voorschrift: de duur daarvan;
  - e. bij overlijden van echtgeno(o)t(e), (stief en/of pleeg)ouders of (stief en/of pleeg)kinderen: vier dienstdagen of twee wachten.
2. Indien een werknemer om een andere maatschappelijk gebruikelijke reden bijzonder verlof vraagt en daarvoor de benodigde vakantiedagen opneemt, zal de werkgever een dergelijk verzoek honoreren tenzij het belang van de werkgever daardoor ernstig zou worden geschaad.

*Nb. In het kader van onder meer vereenvoudiging van de cao werden bij het bereiken van het cao akkoord 2007-2009 alle overige destijds geldende bijzonder verlofmomenten geschrapt en werd aan alle medewerkers in ruil hiervoor 1 extra vakantiedag per jaar toegekend (7,2u).*

### **ARTIKEL 602 CALAMITEITENVERLOF EN ZORGVERLOF**

1. De werknemer wordt op zijn verzoek in geval van calamiteiten – bijvoorbeeld een ziek kind dat van de kinderopvang moet worden opgehaald of een gesprongen waterleiding – zoveel uren als noodzakelijk is maar gedurende maximaal één werkdag, bijzonder verlof met volledig behoud van inkomen verleend om de eerste noodzakelijke voorzieningen te treffen.
2. De werknemer kan op zijn verzoek - onder het overleggen van de door de werkgever gevraagde bewijsstukken - in aanmerking komen voor kortdurend zorgverlof gedurende maximaal 9 dagen per kalenderjaar voor een fulltimer (naar rato voor een parttimer).  
Een kortdurend zorgverlof kan worden toegekend indien de werknemer de verzorging op zich neemt van zijn ernstige zieke partner, inwonend (pleeg)kind of eigen ouders (niet de schoonouders).  
De werkgever kan aangevraagd zorgverlof alleen weigeren indien hij een zodanig zwaarwegend bedrijfsbelang heeft, dat het belang van de werknemer bij dit zorgverlof naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Indien een werknemer gebruik maakt van dit kortdurend zorgverlof wordt 3/9 deel van dit zorgverlof afgeboekt van het vakantieverlof of – indien de werknemer daar zelf voor kiest – van enig door hem opgebouwd compensatieverlof. Gedurende het kortdurend zorgverlof heeft de werknemer aanspraak op doorbetaling van zijn volledige inkomen.
3. Ten aanzien van de werknemer bij de Luchthavenbrandweer, werkzaam in 24-uren verband, wordt voor de toepassing van het bepaalde in dit artikel één verlofdag op 18 uur gesteld.

### **ARTIKEL 603 ADOPTIEVERLOF**

1. De werknemer die een kind adopteert of duurzaam de zorg voor een pleegkind op zich neemt, heeft aanspraak op zoveel dagen adoptieverlof als noodzakelijk is met een maximum van vier weken. Indien gelijktijdig meerdere kinderen worden geadopteerd of voor duurzame pleegzorg worden opgenomen, geldt het recht op adoptieverlof slechts eenmaal.
2. Dit verlof moet worden opgenomen binnen een tijdvak van 18 weken dat aanvangt twee weken voor de feitelijke opname ter adoptie. Het verlof wordt zo mogelijk uiterlijk drie weken voor de ingangsdatum van het verlof aangevraagd, waarbij ingangsdatum en duur van het verlof worden vermeld, alsook een adoptie- of pleegzorgdocument wordt overlegd.
3. Gedurende het toegekende adoptieverlof wordt het inkomen volledig doorbetaald.

ARTIKEL 604  
**BIJZONDER VERLOF VOOR VAKBONDSACTIVITEITEN**

Kaderleden van de werknemersorganisaties met wie deze CAO is aangegaan, kunnen – mits zij tevoren door deze werknemersorganisaties schriftelijk als kaderlid zijn aangemeld - de werkgever verzoeken om bijzonder verlof met behoud van inkomen te krijgen voor vakbondswerk in de vennootschap. De werkgever zal dergelijke verzoeken tot niet meer dan 4 werkdagen per jaar honoreren, tenzij de werkzaamheden bij de vennootschap de afwezigheid van betrokkene onmogelijk maken. Bij uitzondering kan de betrokken vakbondsbestuurder de werkgever verzoeken meer verlofdagen toe te kennen.

ARTIKEL 605  
**ONBETAALD OUDERSCHAPSVERLOF**

*Deze regeling beoogt enerzijds de werknemer in de gelegenheid te stellen ouderschapstaken te combineren met zijn dienstbetrekking, anderzijds de werknemer voor het arbeidsproces te behouden. Gelet op de intentie van deze regeling zal de werknemer na de periode van onbetaald ouderschapsverlof zijn werkzaamheden wederom dienen te hervatten.*

- 1 De werknemer, die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, onderscheidenlijk de werknemer, die blijkt uit verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op verlof zonder behoud van inkomen. Ingeval van een geboorte van een meerling of bij adoptie van meerdere kinderen tegelijk bestaat het recht als bedoeld in lid 1 voor ieder van die kinderen (in alle andere gevallen bestaat er slechts recht op één keer verlof).
- 2 Ten aanzien van het ouderschapsverlof geldt:
  - a) De omvang bedraagt met ingang van 1-1-2009 ten hoogste zesentwintig maal de arbeidsduur per week
  - b) Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week
  - c) Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode per 1-1-2009 van ten hoogste twaalf maanden.
- 3 Tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet, heeft de werknemer het recht:
  - a) om per week meer uren verlof op te nemen dan de helft van de arbeidsduur
  - b) om het verlof van 26 weken op te delen in ten hoogste zes perioden, waarbij elke periode tenminste één maand bedraagt.
- 4 Geen recht op verlof bestaat over tijdvakken, gelegen na de datum waarop het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt. Het recht op ouderschapsverlof bestaat slechts indien de arbeidsovereenkomst ten minste een jaar heeft geduurd.
- 5 Gedurende het ouderschapsverlof komt de pensioenpremie (inclusief het op de werknemer te verhalen deel), gebaseerd op de bij de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsuren, voor rekening van de werkgever. Het door de werkgever hiervoor verschuldigde bedrag wordt voor zover van toepassing verminderd met dat deel, dat de werknemer zelf bijdraagt ten gevolge van arbeid welke nog in deeltijd wordt verricht.

Voor zover de werknemer tijdens de verlofperiode blijft voldoen aan het gestelde in artikel 413 CAO, zal de werkgever de daarin vermelde vergoeding blijven betalen.
- 6 De werkgever vordert de op grond van het vorige lid betaalde bedragen van de werknemer terug, indien het dienstverband met de werknemer, die ouderschapsverlof heeft genoten tijdens de verlofperiode dan wel binnen zes maanden na afloop van het verlof eindigt op diens verzoek of wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7: 677 juncto 7:678 van het Burgerlijk Wetboek.

Met de betreffende werknemer wordt bij het aanvragen van het ouderschapsverlof een overeenkomst afgesloten, die terugvordering onder de in de eerste volzin van dit lid genoemde voorwaarden mogelijk maakt.
- 7 Over de periode van het ouderschapsverlof heeft de werknemer slechts aanspraak op een evenredig deel van het recht op vakantieverlof, de compensatiedagen bij wisselend werkrooster, alsmede de aanspraken in het kader van de arbeidsduurverkorting.
- 8 In geval van ziekte van de werknemer gedurende het ouderschapsverlof, vindt geen opschorting van het ouderschapsverlof plaats. Gedurende volledig ouderschapsverlof bestaat, in geval van ziekte ontstaan tijdens dit verlof, geen recht op een ziekingelduitkering. Gedurende deeltijduiderschapsverlof bedraagt de ziekingelduitkering, ingeval van ziekte ontstaan tijdens dit verlof, een evenredig deel van het inkomen dat alsdan tijdens het ouderschapsverlof genoten wordt. Indien de werknemer na afloop van de afgesproken periode van het ouderschapsverlof nog steeds arbeidsongeschikt is, wordt de uitkering alsdan

gebaseerd op het laatstgenoten inkomen van vóór het ingaan van het ouderschapsverlof. De werknemer dient zich zowel tijdens volledig, als tijdens deeltijdouderschapsverlof te houden aan de voorschriften bij arbeidsongeschiktheid ingevolge hoofdstuk 7 van de CAO, alsmede de daaraan gekoppelde ziekteverzuimbegeleiding, zoals weergegeven in de Overige Arbeidsvoorwaarden en Faciliteiten van Rotterdam Airport BV.

9. De werknemer meldt het voornemen om ouderschapsverlof op te nemen ten minste twee maanden vóór het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk bij de werkgever, onder opgave van de gewenste periode, het aantal uren en de gewenste spreiding daarvan over de week. Het tijdstip van ingang en/of beëindiging van het verlof kan, indien gewenst, afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling dan wel van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
10. Indien er sprake is van deeltijdouderschapsverlof kan de werkgever, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
11. De werkgever is verplicht in te stemmen met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. De werkgever behoeft echter aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek. Indien het verlof op deze wijze wordt onderbroken, vervalt het recht op het overige deel van dat verlof.

## **HOOFDSTUK 7: ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

*Dit hoofdstuk is in de volgende paragrafen onderverdeeld:*

- 1 *Algemene bepalingen*
- 2 *Uitkering tijdens dienstverband*
- 3 *Verplichtingen en sancties tijdens eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid*
- 4 *Verplichtingen en sancties na 52 weken arbeidsongeschiktheid*
- 5 *Uitkering na beëindiging dienstverband*
- 6 *Overige bepalingen*

### **1. ALGEMENE BEPALINGEN**

De werkgever brengt een samenhangend beleid tot stand met betrekking tot het voorkómen van werkgerelateerde arbeidsongeschiktheid, de reductie van ziekteverzuim en de spoedige reïntegratie van arbeidsongeschikte medewerkers. Werknemers die langer dan zes weken arbeidsongeschikt zijn, zullen worden geïnformeerd omtrent de procedure bij langdurige arbeidsongeschiktheid en over hun verantwoordelijkheden in het kader van het verkrijgen c.q. behouden van hun aanspraken.

#### **ARTIKEL 701 BEGRIPPEN**

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. arbeidsongeschiktheid: ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte. Met arbeid wordt gedurende het eerste jaar dat de werknemer arbeidsongeschikt is, zijn eigen arbeid dan wel andere passende arbeid bedoeld en gedurende de periode daarna, gangbare arbeid;
- b. passende arbeid: arbeid als bedoeld in de eerste volzin van artikel 110;
- c. gangbare arbeid: alle gangbare werkzaamheden die een werknemer - gelet op zijn fysieke en/of psychische beperkingen nog kan verrichten;
- d. WAO-uitkering: de met overeenkomstige toepassing van de Wet op de Arbeidsgeschiktheid (WAO) toegekende arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- e. WIA-uitkering: de met overeenkomstige toepassing van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) toegekende uitkering die bij een loonverlies van 80% of meer is gebaseerd op de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) en bij een loonverlies tussen de 35 en 80% is gebaseerd op de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA);
- e. invaliditeitspensioen: een invaliditeitspensioen als bedoeld in paragraaf 8 van het pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP, zoals dat luidde op 31-12-2005;
- f. herplaatsingtoelage: een herplaatsingtoelage als bedoeld in paragraaf 9 van het pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP, zoals dat luidde op 31-12-2005.

#### **ARTIKEL 702 GELIJKSTELLING MET ZIEKTE**

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder ziekte mede verstaan het werkzaam zijn op arbeidstherapeutische grondslag conform het oordeel van de bedrijfsarts.

#### **ARTIKEL 703 ONONDERBROKEN PERIODE VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

Tijdvakken van arbeidsongeschiktheid die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, worden samengeteld en derhalve gezien als een ononderbroken periode van arbeidsongeschiktheid. Hierbij wordt de reguliere periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof buiten beschouwing gelaten.

#### **ARTIKEL 704 GENEESKUNDIG ONDERZOEK BIJ ZIEKTE**

1. De werknemer kan aan een onderzoek door of vanwege de bedrijfsarts worden onderworpen ter beoordeling van de vraag:
  - a. of er sprake is van arbeidsongeschiktheid;
  - b. of zich een omstandigheid voordoet als bedoeld in artikel 714 of in artikel 715 lid 1 c of d;
  - c. of verdere maatregelen in het belang van het herstel nodig zijn;

- d. wanneer en in welke mate hij zijn werkzaamheden kan hervatten.
2. Indien het in het vorige lid bedoelde onderzoek door de bedrijfsarts heeft plaatsgevonden, deelt deze zijn oordeel terstond schriftelijk aan de werknemer mede.

#### ARTIKEL 705

#### **BEZWAAR TEGEN HET OORDEEL VAN DE BEDRIJFSARTS**

Indien de medewerker bezwaar heeft tegen het in het tweede lid van artikel 704 bedoelde oordeel van de bedrijfsarts, kan hij hierover een uitspraak vragen bij de Commissie van geneeskundigen. De werknemer, die een dergelijke uitspraak wenst, dient zijn bezwaar binnen 24 uur, nadat het oordeel aan hem is medegedeeld, schriftelijk aan de directeur van de door RABV gecontracteerde Arbodienst, onder opgave van redenen, kenbaar te maken. Hij stelt tevens de Directeur Rotterdam Airport BV in kennis van het feit dat hij bezwaar heeft aangetekend tegen het oordeel van de bedrijfsarts. De werknemer dient de bedrijfsarts hierover tevoren telefonisch op de hoogte te stellen en hem tevens een afschrift van zijn bezwaarschrift te verstrekken. Vervolgens verstrekt de bedrijfsarts de medische gegevens omtrent de werknemer aan de directeur van de Arbodienst. Het oordeel van de Commissie treedt in de plaats van het oordeel van de bedrijfsarts. Voor de betaling van het ziekgeld is evenwel het oordeel van de bedrijfsarts vooralsnog bepalend tot het moment waarop de Commissie uitspraak doet. De Commissie bestaat uit drie geneeskundigen, die zo spoedig mogelijk, doch in ieder geval binnen twee dienstdagen na binnenkomst van het bezwaarschrift, door de directeur van de Arbodienst worden aangewezen. Deze geneeskundigen mogen niet ten behoeve van de vennootschap werkzaam zijn en tenminste één van hen mag ook niet werkzaam zijn bij de Arbodienst. Indien de werknemer zich beroept op een door zijn behandelende arts gegeven voorschrift, dan wordt deze door de Commissie uitgenodigd en in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze toe te lichten. De directeur van de Arbodienst stelt plaats en tijd vast waarop het onderzoek zal plaatsvinden. Hij draagt er zorg voor dat aan alle betrokkenen tijdig mededeling wordt gedaan. De uitspraak van de Commissie van geneeskundigen wordt, gehoord de bedrijfsarts, bij meerderheid van stemmen vastgesteld. Dit geschiedt in de regel uiterlijk een week na de dag, waarop de werknemer zijn bezwaren tegen het oordeel van de bedrijfsarts heeft kenbaar gemaakt. De uitspraak wordt schriftelijk aan de betrokken werknemer en aan de bedrijfsarts tegen wiens oordeel het bezwaarschrift was gericht, medegedeeld. Voorts wordt de directeur van Rotterdam Airport BV over de uitspraak geïnformeerd, op zodanige wijze dat hierin geen vertrouwelijke medische gegevens over de werknemer voorkomen.

#### ARTIKEL 706

#### **GENEESKUNDIG ONDERZOEK OP INITIATIEF WERKGEVER**

1. De werknemer, die zijn werkzaamheden verricht, maar van wie nochtans, naar het oordeel van de werkgever, op goede gronden wordt verondersteld, dat zijn lichamelijke en/of geestelijke toestand van dien aard is, dat zijn belang, dat der vennootschap of dat van bij zijn taakvervulling betrokken derden vordert dat hij deze werkzaamheden niet verricht, is verplicht zich aan een geneeskundig onderzoek door of vanwege de bedrijfsarts te onderwerpen.
2. De werknemer die in verband met de uitoefening van zijn werkzaamheden aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, is verplicht zich te onderwerpen aan een periodiek geneeskundig onderzoek door of vanwege de bedrijfsarts, indien daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat.
3. Indien in de gevallen, bedoeld in het eerste en tweede lid, de werkgever, na overleg met de bedrijfsarts, van oordeel is, dat het niet meer verantwoord moet worden geacht, dat de werknemer nog langer zijn werkzaamheden verricht, is deze verplicht zich van de uitoefening daarvan te onthouden. Hij wordt alsdan arbeidsongeschikt geacht.

#### ARTIKEL 707

#### **INDIVIDUELE REINTEGRATIE**

1. Met het oog op een duurzame reïntegratie in de eigen of een passende functie geeft de bedrijfsarts aan welke medische beperkingen voor de werknemer gelden. Op grond daarvan en met inachtneming van de criteria van het UWV geeft de werkgever, na overleg met de werknemer, invulling aan het precieze karakter en omvang van de te verrichten arbeid.
2. De werkgever is verplicht de werknemer passend werk aan te bieden voor het aantal uren dat de werknemer arbeidsgeschikt is. Indien hiervoor geen mogelijkheden zijn bij RABV zelf, spant de werkgever zich in om passende werkzaamheden elders te realiseren, waarbij zo nodig van alle bestaande reïntegratie-instrumenten gebruik wordt gemaakt.
3. Indien reïntegratie alleen mogelijk is door het volgen van om- en/of bijscholing en/of het volgen van een

stage in dat verband, dan komen de kosten daarvan voor maximaal een periode van zes maanden voor rekening van de werkgever. Indien werknemer de hierover in het reïntegratieplan gemaakte afspraken niet nakomt, dan beëindigt de werkgever de vergoeding van deze kosten.

4. De werknemer heeft – in geval reïntegratie in de eigen functie duurzaam niet meer mogelijk is – een voorrangspostie bij intern te vervullen vacatures, zolang werknemer niet eerder in- of extern is herplaatst en op voorwaarde dat werknemer beschikt over de voor de vacature benodigde kwalificaties dan wel op korte termijn over deze kwalificaties beschikt.
5. De werknemer is verplicht mee te werken aan de aangeboden reïntegratieactiviteiten en een passende functie te aanvaarden. Hij kan daartoe ook zelf initiatieven nemen en aan de werkgever voorleggen.
6. Als de werkgever volgens de bevoegde instantie UWV tekort is geschoten in de reïntegratieverplichting en de werknemer daardoor geen recht heeft op een uitkering krachtens WIA wordt het dienstverband nog zo lang gehandhaafd als nodig is om wel aan de door het UWV gestelde reïntegratieverplichting te voldoen, zodat de werknemer aanspraak kan maken op een WIA-uitkering, een en ander onder de voorwaarde dat de werknemer wel aan zijn reïntegratieverplichtingen gevolg heeft gegeven en blijft geven. De werkgever continueert in dat geval de arbeidsongeschiktheidsuitkering van 80%, zoals vermeld in artikel 708 lid 1.

## **2. UITKERING TIJDENS DIENSTVERBAND**

### **ARTIKEL 708**

#### **INKOMEN EN DUUR ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

1. De werknemer, die arbeidsongeschikt is, heeft gerekend vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste drie maanden van zijn arbeidsongeschiktheid aanspraak op een uitkering gelijk aan zijn volle inkomen, vervolgens gedurende 9 maanden aanspraak op een uitkering van 90% daarvan en in het tweede ziektejaar aanspraak op een uitkering van 80% van zijn volle inkomen. Ingeval sprake is van roostertoeslag ex CAO-artikel 406 wordt daarbij aangehouden: de gemiddelde roostertoeslag over de voorafgaande 12 volledige kalendermaanden van arbeidsongeschiktheid. Hierbij geldt dat de uitkering nimmer minder bedraagt dan het bedrag van of (bij een parttime dienstverband naar rato) afgeleid van het wettelijk minimumloon.  
Na het verstrijken van een termijn van 24 maanden na aanvang arbeidsongeschiktheid heeft de volledig arbeidsongeschikte werknemer tot het einde van zijn dienstverband aanspraak op 80% van deze uitkering, met dien verstande dat deze uitkering niet minder is dan het bedrag van of afgeleid van het wettelijk minimumloon.
2. Indien de ziekte uit hoofde waarvan de werknemer arbeidsongeschikt is, naar het oordeel van de werkgever, na overleg met de bedrijfsarts, in belangrijke mate haar oorzaak vindt in de aard van die werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht én niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, heeft de werknemer ook na afloop van de eerste drie maanden arbeidsongeschiktheid tot het einde van zijn dienstverband aanspraak op een uitkering gelijk aan zijn volle inkomen.
3. Gedurende het tijdvak, waarin de werknemer ingevolge een opdracht van de werkgever na overleg met de bedrijfsarts dan wel met diens goedvinden tijdelijk een lichtere functie, die niet meer dan één salarisschaal lager is ingedeeld, verricht en/of zijn eigen functie voor een gedeelte van zijn normale arbeidsduur verricht, heeft hij voor die gewerkte uren, zulks zo nodig in afwijking van het bepaalde in het eerste lid, aanspraak op de volle uitkering c.q. zijn volle inkomen.
4. Het in voornoemde leden vermelde volle inkomen wordt aangepast aan de generieke salarisverhogingen die ingevolge de CAO plaatsvinden gedurende het tijdvak van arbeidsongeschiktheid.
5. Indien in een periode van drie maanden voorafgaande aan de datum van aanvang arbeidsongeschiktheid tussen werkgever en werknemer een aanpassing van de arbeidsduur is overeengekomen, wordt deze aanpassing op de eerder afgesproken datum geëffectueerd. Daarmee wordt het inkomen en derhalve ook de grondslag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering overeenkomstig de nieuwe arbeidsduur aangepast.
6. Gedurende de arbeidsongeschiktheidsperiode vindt - zolang het dienstverband voortduurt pensioenopbouw plaats op basis van 100% van het volle inkomen, waarbij werkgever en werknemer elk hun premiedeel betalen als ware nog sprake van het volle inkomen, tenzij werknemer expliciet kiest voor een pensioenopbouw op basis van de lagere uitkering die hij na 3 maanden respectievelijk 12 maanden arbeidsongeschiktheid ontvangt.
7. De werkgever kan in individuele situaties, indien daarvoor naar zijn oordeel goede gronden aanwezig zijn, besluiten in het tweede ziektejaar meer dan 80% van het loon te betalen.

ARTIKEL 709  
**HERPLAATSING**

1. De werknemer die arbeidsongeschikt is, kan een andere functie worden opgedragen.
2. Gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht een hem aangeboden functie te aanvaarden indien sprake is van gangbare arbeid.
3. Na de periode van 52 weken als bedoeld in het tweede lid, is de werknemer verplicht een functie te aanvaarden indien sprake is van passende arbeid.
4. Het bepaalde in dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing indien de werknemer de eigen functie wordt opgedragen onder andere voorwaarden.

ARTIKEL 710  
**INKOMEN NA HERPLAATSING**

De in artikel 708 bedoelde uitkering eindigt indien de werknemer op grond van artikel 709 wordt herplaatst. Indien het inkomen van de werknemer als gevolg van deze herplaatsing vermindering ondergaat, heeft hij gedurende 24 maanden na de kalendermaand waarin de arbeidsongeschiktheid is ontstaan die tot de herplaatsing aanleiding heeft gegeven, recht op een aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering. Deze aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering vult gedurende de eerste drie maanden van de arbeidsongeschiktheid het nieuwe inkomen (in de herplaatste functie) aan tot zijn laatstgenoten volle inkomen in de functie waarin hij arbeidsongeschikt is geraakt (het zgn. "oude" inkomen). Gedurende de daarop volgende 9 maanden vult de aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering aan tot 90% van zijn "oude" volle inkomen en in de resterende 12 maanden tot 80% van zijn "oude" volle inkomen. Ingeval sprake is van roostertoeslag ex CAO-artikel 406 wordt daarbij aangehouden: de gemiddelde roostertoeslag over de voorafgaande 12 volledige kalendermaanden van arbeidongeschiktheid. Hierbij geldt dat de uitkering nimmer minder bedraagt dan het bedrag van of (bij een parttime dienstverband naar rato) afgeleid van het wettelijk minimumloon. De aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt aangepast aan de generieke salarisverhogingen die ingevolge de CAO plaatsvinden gedurende het tijdvak van arbeidsongeschiktheid.

ARTIKEL 711  
**ZWANGERSCHAP EN BEVALLING**

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met zwangerschap en bevalling recht op doorbetaling van het inkomen gedurende de termijn dat recht bestaat op een in verband hiermee toegekende uitkering ingevolge de Wet Arbeid en Zorg (WAZO).
2. De werkgever is niet verplicht tot de in lid 1 genoemde doorbetaling indien de werknemer weigert een WAZO uitkering aan te vragen dan wel zijn medewerking aan het aanvragen daarvan te verlenen, alsmede indien en voor zover sanctiebepalingen van de werkgever of van de WAZO van toepassing zijn.

ARTIKEL 712  
**SAMENLOOP MET ANDERE INKOMSTEN TIJDENS DIENSTVERBAND**

1. Bij samenloop van een arbeidsongeschiktheidsuitkering krachtens deze paragraaf (daarin ook begrepen een zwangerschaps- en bevallingsuitkering), met een WIA-uitkering vanwege het UWV en/of een invaliditeitspensioen en/of herplaatsingtoelage van de Stichting Pensioenfonds ABP, welke is toegekend ter zake van dezelfde functie, wordt het bedrag van die laatstgenoemde uitkering(en) in mindering gebracht op de arbeidsongeschiktheidsuitkering vanwege de vennootschap.
2. Indien de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheid door de bedrijfsarts wenselijk geachte arbeid voor derden verricht, worden - zolang hij krachtens artikel 708 de volle uitkering geniet - de inkomsten uit deze arbeid geheel op de uitkering in mindering gebracht. Dit geldt eveneens indien de uitkering op grond van toepassing van artikel 708 lid 3 gelijk is aan het volle inkomen. Gedurende de tijd, dat hij op grond van artikel 708 lid 1 aanspraak heeft op een uitkering van 90% dan wel 80% van zijn volle inkomen, zullen bedoelde inkomsten eveneens op het van toepassing zijnde uitkeringsniveau in mindering worden gebracht.



### **3. VERPLICHTINGEN EN SANCTIES TIJDENS EERSTE 52 WEKEN VAN ZIEKTE**

#### **ARTIKEL 713**

##### **VERPLICHTINGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

De werknemer, die arbeidsongeschikt is, is verplicht:

- a. de voorschriften na te leven, welke in het belang van de controle of van een goede behandeling of van zijn genezing zijn gegeven, daaronder begrepen de voorschriften zoals genoemd in het Handboek Ziekteverzuim Rotterdam Airport BV en in de Wet Verbetering Poortwachter;
- b. gevolg te geven aan de opdracht van de bedrijfsarts zich aan een specialistisch onderzoek te onderwerpen, dan wel zijn functie te gaan vervullen op het tijdstip door die geneeskundige bepaald;
- c. gevolg te geven aan de opdracht van de werkgever op advies van de bedrijfsarts tijdelijk lichtere werkzaamheden te verrichten en/of voor een gedeelte van zijn normale arbeidsduur werkzaam te zijn in passende arbeid;
- d. mee te werken aan de reïntegratie- en overige verplichtingen die ingevolge het in lid a genoemde Handboek dan wel in de Wet Verbetering Poortwachter zijn gesteld (waaronder het meewerken aan het tijdig opstellen en uitvoeren van een reïntegratieplan)c.q. zorg te dragen voor het verkrijgen en behouden van de uitkeringen, die op grond van de arbeidsongeschiktheid worden toegekend.

#### **ARTIKEL 714**

##### **VERVALLEN AANSPRAAK OP UITKERING**

De werknemer heeft geen aanspraak op uitkering, bedoeld in paragraaf 2, hoofdstuk 7 indien:

- a. hij ziekte voorwendt, althans zodanig overdreven voorstelt, dat arbeidsongeschiktheid niet kan worden aangenomen;
- b. hij de arbeidsongeschiktheid opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt.

#### **ARTIKEL 715**

##### **NIET-BETALING UITKERING**

1. De betaling van de uitkering wordt gestaakt, wanneer en voor zolang de werknemer:
  - a. weigert zich te onderwerpen aan een onderzoek door of vanwege de bedrijfsarts, dan wel na voor zulk een onderzoek te zijn opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt;
  - b. zonder voldoende gronden nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de voorschriften, hem door zijn behandelende geneeskundige of door zijn bedrijfsarts gegeven, met uitzondering van voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een in-greep van heelkundige aard;
  - c. zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
  - d. tijdens de arbeidsongeschiktheid voor zichzelf of derden arbeid verricht, tenzij de bedrijfsarts dit wenselijk acht;
  - e. zonder deugdelijke grond weigert hem aangeboden passende arbeid, waartoe de bedrijfsarts hem in staat acht, te aanvaarden.
2. De betaling van de uitkering kan geheel of ten dele worden gestaakt, indien de werknemer de voorschriften en opdrachten, bedoeld in artikel 713, niet naleeft.

### **4. VERPLICHTINGEN EN SANCTIES NA 104 WEKEN ZIEKTE**

#### **ARTIKEL 716**

##### **TOEPASSELIJKHEID WIA**

Na de periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid, is het verplichtingen- en sanctieregime van de WIA onverkort van toepassing op de aanspraak van de werknemer op enige arbeidsongeschiktheidsuitkering vanwege de vennootschap.

#### **ARTIKEL 717**

##### **ONTSLAG OP GROND VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

1. Aan de werknemer kan ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid worden gegeven wanneer:

- a. sprake is van arbeidsongeschiktheid gedurende een onafgebroken periode van twee jaar;
  - b. herstel van zijn ziekte niet binnen een periode van zes maanden na deze termijn van twee jaar te verwachten is;
  - c. na een zorgvuldig onderzoek is gebleken, dat het niet mogelijk is binnen de vennootschap passende c.q. gangbare arbeid aan te bieden, dan wel dat de werknemer geweigerd heeft deze arbeid te aanvaarden.
2. De werkgever stelt de werknemer schriftelijk in kennis van het opstarten van de ontslagprocedure. Deze kennisgeving geschiedt niet eerder dan na een onafgebroken periode van 18 maanden arbeidsongeschiktheid.
  3. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid onder sub c, vraagt de werkgever het oordeel van de verzekeringsgeneeskundige van het UWV. Deze geneeskundige betreft in zijn beoordeling het oordeel van de bedrijfsarts en, indien de werknemer dit wenst, een door de werknemer aangewezen arts
  4. Indien het alleen mogelijk is de werknemer te herplaatsen in passende c.q. gangbare arbeid voor minder uren dan het aantal uren waarvoor de werknemer voordien werkzaam was, heeft het in het eerste lid bedoelde ontslag uitsluitend betrekking op het meerdere aantal uren.
  5. Voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, wordt het dienstverband – indien de werknemer zelf actief meewerkt aan zijn reïntegratie, al dan niet in een aangepaste functie – in principe gehandhaafd en zal de arbeidsongeschiktheid op zich geen reden zijn voor ontslag.

## **5. UITKERING NA BEEINDIGING DIENSTVERBAND**

### **ARTIKEL 718**

#### **AANVULLENDE UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID OF OVERLIJDEN ALS GEVOLG VAN DE AARD VAN DE WERKZAAMHEDEN**

1. De gewezen werknemer, ten aanzien van wie het bepaalde in artikel 708 van de CAO, tweede lid, toepassing heeft gevonden, dan wel zo het dienstverband niet was beëindigd, toepassing zou hebben gevonden, heeft na beëindiging van zijn dienstverband aanspraak op een aanvullende periodieke uitkering.
2. De periodieke uitkering, bedoeld in het vorige lid, is gelijk aan het bedrag dat nodig is om de aan de werknemer toegekende WIA-uitkering en/of Invaliditeitspensioen en/of herplaatsingtoelage aan te vullen tot een bepaald percentage van het inkomen welke de gewezen werknemer heeft genoten in het jaar voorafgaande aan het ontslag. Dit percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid, zoals hierna is aangegeven:

Invaliditeitsgraad:	percentage van de middelsom:
80% of meer	90,02
65% tot 80%	73,31
55% tot 65%	56,59
45% tot 55%	45,01
35% tot 45%	34,08
25% tot 35%	22,50
15% tot 25%	11,50
3. Indien het overlijden van de werknemer of de gewezen werknemer het rechtstreekse gevolg is van aard of omstandigheden, als bedoeld in artikel 708, tweede lid, van de CAO en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten wordt aan degene, die in verband met dit overlijden krachtens het pensioensreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP een nabestaandenpensioen geniet, een uitkering toegekend ten bedrage van 18% van dit pensioen.
4. De uitkering, als bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt niet uitbetaald zolang de gewezen werknemer aanspraak heeft op een uitkering, gelijk aan zijn laatstgenoten inkomen. De uitkering als bedoeld in het eerste, tweede en derde lid, eindigt met ingang van de dag van de maand, waarin de werknemer of de gewezen werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt dan wel zou hebben bereikt.
5. Bij samenloop van een uitkering ingevolge dit artikel met andere uitkeringen of inkomsten wordt het bedrag van deze uitkeringen/inkomsten in mindering gebracht op de arbeidsongeschiktheidsuitkering vanwege de vennootschap.

### **ARTIKEL 719 VERVALLEN**

## **6. OVERIGE BEPALINGEN**

### **ARTIKEL 720 VERGOEDING GENEESKUNDIGE KOSTEN**

In geval van ziekte, zoals bedoeld in artikel 708 lid 2, worden hem vergoed de te zijnen laste blijvende, naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.

### **ARTIKEL 721 OVERDRACHT VAN EEN RECHT OP SCHADEVERGOEDING**

1. De werknemer heeft geen aanspraak op een arbeidsongeschiktheidsuitkering vanwege de vennootschap, als bedoeld in dit hoofdstuk, indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een voorval, ter zake waarvan hij krachtens een wettelijke bepaling een recht op schadevergoeding tegenover een derde kan doen gelden.
2. Indien de werknemer zijn rechten tegenover derden ter zake van schade uit het voorval tot het beloop van het verlies van de in het eerste lid bedoelde aanspraak, aan de werkgever overdraagt, wordt hij alsnog in het genot gesteld van de op hem van toepassing zijnde arbeidsongeschiktheidsuitkering.
3. Door de werkgever wordt tot het tijdstip van de totstandkoming van de overdracht een voorschot op de in het tweede lid bedoelde bedragen verstrekt.
4. Indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een in het eerste lid bedoeld voorval is de werknemer of de gewezen werknemer verplicht dit ter kennis van de werkgever te brengen.

## **HOOFDSTUK 8: PENSIOEN EN VRIJWILLIG UITTREDEN (F.P.U.)**

### **ARTIKEL 801 PENSIOENREGLEMENT ABP**

Op de werknemer zijn de bepalingen van het pensioenreglement ABP van toepassing. Conform dit reglement bouwt de werknemer een ouderdoms-/nabestaandenpensioen op.

Per 1 januari 2006 is de pensioenregeling van het ABP aanzienlijk gewijzigd.

Zo is het ABP-reglement Flexibel Pensioen en Uittreden (FPU) voor iedereen die geboren is na 1949 afgeschaft. De werknemers die in 1950 of later zijn geboren kunnen desgewenst wel (zij het tegen een lagere pensioen-uitkering dan de FPU) vanaf 60 jaar van het ABP Keuzepensioen gebruikmaken.

De FPU is echter grotendeels in stand gebleven voor de werknemers die geboren zijn vóór 1950 én die sinds 1 april 1997 onafgebroken deelnemer aan de ABP-regeling zijn geweest. Zij zullen vaak wel enige maanden langer moeten doorwerken. Over de diverse pensioenbepalingen en de F.P.U-regeling heeft het ABP informatieve brochures beschikbaar gesteld, die te verkrijgen zijn bij de afdeling Personeel & Organisatie.

De werknemer kan – binnen de fiscaal toegestane grenzen - desgewenst via het ABP extra pensioen opbouwen, alsook zich via het met het ABP gelieerde Loyalis aanvullend verzekeren teneinde een hoger ouderdomspensioen en/of nabestaandenpensioen en/of een hoger invaliditeitspensioen te verwerven.

Over de volgende inkomensbestanddelen wordt pensioen opgebouwd:

1. Salaris ex art. 401 CAO
2. Vakantietoelage ex art. 403 CAO
3. Vaste overwerktoelage ex art. 405 lid 5 CAO
4. Roostertoelage ex art. 406 CAO
5. Beschikbaarheidstoelage ex art. 408 CAO
6. Bijzondere toelagen zoals genoemd in art. CAO 409 lid 1 t/m 3
7. Arbeidsongeschiktheidsuitkering ex art. 708 CAO en aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkering ex. Art 710 CAO
8. Inkomen tijdens zwangerschaps/bevallingsverlof ex art. 711 CAO
9. Toelage minimuminkomen ex Hoofdstuk D van Regeling Salarisgebouw
10. Compensatietoelage voor verlies of vermindering van roostertoelage ex art. 5 van Regeling werkzaamheden in wisselend werkrooster
11. Voorts wordt – althans voor werknemers die nog aanspraak hebben op de FLO-regeling uit de CAO-RAbv 2003-2005 - voor de helft pensioen opgebouwd over de FLO-uitkering ex art. 11 van voornoemde Regeling functioneel leeftijdsontslag.

Over de volgende toelagen/vergoedingen wordt geen pensioen opgebouwd:

1. Beschikbare toelage voor employability ex art. 117 CAO
2. Waarnemingstoelage ex art. 404 CAO
3. Overwerkbeloning ex art. 405 lid 3 CAO
4. De eindejaarsuitkering
5. Vergoeding van werkgever voor aanvullende ziektekostenverzekering bij het IZA zoals vermeld in art. 412 CAO
6. Uitkering bij overlijden ex art. 413 CAO
7. Arbeidsongeschiktheidsuitkering na beëindiging dienstverband ex art. 718 CAO
8. Vergoeding geneeskundige kosten ex art. 720 CAO
9. Bijdrage afsluiting rechtsbijstandverzekering ex art. 905 CAO
10. Alle overige tegemoetkomingen, (schade)vergoedingen, gratificaties en verstrekkingen, zoals genoemd in de CAO-RAbv en in de Overige arbeidsvoorwaarden en faciliteiten Rotterdam Airport BV

## **HOOFDSTUK 9: SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 901 LOOPTIJD**

1. De CAO treedt in werking op 1 juli 2011 en eindigt op 30 juni 2013.
2. Met instemming van partijen kan deze CAO tussentijds worden gewijzigd.
3. Indien geen der partijen uiterlijk 2 maanden voor de datum waarop deze CAO eindigt, bij aangetekend schrijven aan de andere partij het tegendeel kenbaar maakt, wordt de duur van deze CAO geacht stilzweigend telkens voor een kalenderjaar te zijn verlengd.

### **ARTIKEL 902 INTERPRETATIECOMMISSIE VERVALLEN**

### **ARTIKEL 903 OPLOSSING VAN GESCHILLEN**

1. Uit deze overeenkomst voortvloeiende geschillen tussen werkgever en één of meer der werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO zullen zoveel mogelijk langs de minnelijke weg worden geregeld.
2. Wanneer binnen 2 maanden nadat de meeste gerede partij haar zienswijze betreffende een dergelijk geschil aan de andere partijen bij deze CAO schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, de bij het geschil betrokken partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen, heeft elk van deze partijen het recht het geschil bij de bevoegde rechter in Rotterdam aanhangig te maken.

### **ARTIKEL 904**

#### **BIJDRAGE AAN (LEDEN VAN) WERKNEMERSORGANISATIES**

1. Werkgever zal aan de gezamenlijke werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO een jaarlijkse bijdrage in de kosten van het scholing- en vormingswerk verlenen. Deze bijdrage bedraagt per werknemer, lid van een der werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO: €11,35. Tevens wordt jaarlijks €15,88 per lid verstrekt in verband met te maken vergaderkosten.
2. Kaderleden van de vakbonden krijgen – onder voorwaarde van zorgvuldig gebruik – de mogelijkheid om voor hun vakbondswerk gebruik te maken van de telefoon en van het interne automatiseringsnetwerk van Rotterdam Airport BV.

### **ARTIKEL 905**

#### **BIJDRAGE AFSLUITING RECHTSBIJSTANDVERZEKERING**

Elke werknemer met een volledig dienstverband heeft jaarlijks (met ingang van 1-1-2006) aanspraak op een vergoeding van €55 (parttimer naar rato) om daarmee bij een door hem zelf te bepalen instelling een rechtsbijstandsverzekering te sluiten

### **ARTIKEL 906 OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN**

Naast de in deze CAO neergelegde arbeidsvoorwaarden bestaat er een pakket Overige Arbeidsvoorwaarden en Faciliteiten bij de vennootschap.

## **REGELING SALARISGEBOUW**

### **A. SALARISREGELING PER 1 JANUARI 2010**

Elke werknemer die een functie verricht die is ingedeeld in één van onderstaande salarisschalen, én tevens aan alle functie-eisen voldoet, heeft maandelijks aanspraak op een salaris dat valt binnen de voor zijn functie geldende salarisgroep.

In de bijlage staat voor elk van de 18 salarisschalen die RABV kent, het minimum en het maximum van de salarisschaal *per 01-01-2010* aangegeven. Op het salaris en op de toeslagen wordt de van toepassing zijnde loonheffing en de van overheidswege vastgestelde premies werknemers- en sociale verzekeringen ingehouden.

### **B. AANLOOPSCHAAL EN SALARIS BIJ BEVORDERING**

Bij indiensttreding of functiewijziging van de werknemer, kan hij – indien nog niet aan (alle) functie-eisen wordt voldaan - gedurende maximaal 2 jaar in een zogenaamde aanloopschaal worden ingedeeld. Deze aanloopschaal kan maximaal twee salarisschalen lager liggen dan de salarisgroep, waarin de functie is gewaardeerd.

In beginsel zal de werknemer, zodra alle functie-eisen naar tevredenheid zijn ingevuld, maar uiterlijk 2 jaar na indiensttreding c.q. functiewijziging, worden ingedeeld in de salarisschaal waarin de functie is gewaardeerd.

Indien de werknemer wegens het volledig en duurzaam gaan verrichten van een andere zwaardere functie, bevordert wordt naar een hogere salarisgroep, wordt hij in de nieuwe salarisgroep zodanig ingedeeld dat zijn nieuwe salaris tenminste 3% hoger ligt dan zijn oude salaris.

### **C. Periodieke Salarisverhoging gebaseerd op beoordelingssysteem**

1. De werknemer, die nog niet het maximum van de voor hem geldende salarisschaal heeft bereikt, kan jaarlijks in aanmerking komen voor een periodieke salarisverhoging.
2. Of aan een werknemer een periodieke salarisverhoging wordt toegekend hangt af van de uitslag van de jaarlijkse beoordeling van zijn functioneren. Deze beoordeling vindt in het laatste kwartaal van elk kalenderjaar plaats met behulp van een systeem van het beoordelingssysteem.
3. Een werknemer, die het niet eens is met zijn eindbeoordeling i.c. met de vertaling daarvan in de periodieke verhoging van zijn salaris, kan daartegen in bezwaar gaan overeenkomstig artikel 112 van de CAO-RABV.
4. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid (langer dan 6 maanden in de beoordelingsperiode) wordt de beoordeling uitgesteld totdat de betrokken werknemer tenminste 6 maanden (bij elkaar opgeteld) heeft gewerkt. Bij arbeidsongeschiktheid korter dan 6 maanden wordt de beoordeling opgemaakt over de periode dat betrokkene zijn functie wel daadwerkelijk heeft uitgeoefend.

### **D. TOESLAG MINIMUMINKOMEN**

Aan de werknemer, met wie een dienstverband voor de volledige arbeidsduur is aangegaan en wiens salaris minder bedraagt dan het voor zijn leeftijd geldende bedrag van het wettelijk minimumloon, wordt een toeslag minimum-inkomen toegekend, gelijk aan het verschil tussen genoemd bedrag en zijn salaris.

Ten aanzien van een deeltijder wordt het minimumloon naar evenredigheid bepaald.

### **E. EMPLOYABILITY BIJ BEREIKEN MAXIMUM IN SCHAAL**

Naast de mogelijke gratificatie bij extra goed functioneren, zal iedere medewerker die het maximum van de schaal heeft bereikt een uitnodiging ontvangen voor een POP-gesprek. In dit gesprek (die samen met de leidinggevende en P&O zal plaatsvinden) zal de employability van de medewerker centraal staan: hoe staat de medewerker momenteel in zijn functie en vooral tegenover het feit dat men nu het maximum heeft bereikt. Hoe ziet men de toekomst- en groeiperspectieven in zijn/haar functie.

## **REGELING VAKANTIETOESLAG**

### **ARTIKEL 1 BEREKENINGSJAAR**

De vakantietoeslag wordt, onverminderd het bepaalde in het tweede lid van artikel 5, éénmaal per kalenderjaar uitbetaald over de periode van 1 juni van het jaar voorafgaande aan het jaar, waarin uitbetaling plaatsheeft, tot en met 31 mei van dat jaar.

### **ARTIKEL 2 BEDRAG VAKANTIETOESLAG**

1. De vakantietoeslag bedraagt, met inachtneming van het bepaalde in het tweede en derde lid: 8% van de berekeningsbasis, bedoeld in artikel 3.
2. Voor de werknemer, die in enige kalendermaand, vallende in het tijdvak van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daarop volgende jaar, de leeftijd van 23 jaar heeft bereikt, bedraagt de vakantietoeslag ten minste €154,85 per maand.
3. Indien de werknemer niet de gehele periode, als bedoeld in artikel 1, in betaalde dienst is geweest, wordt de vakantietoeslag tijdsevenredig berekend.

### **ARTIKEL 3 BEREKENINGSBASIS**

De berekeningsbasis omvat het totaalbedrag van de voor de werknemer in het tijdvak van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daarop volgende jaar gegolden hebbende som van de volgende inkomensbestanddelen:

- a. het salaris, waarbij voor medewerkers die meer dan gemiddeld 36 uur per week werken, het salaris wordt gebaseerd op dat van een 36-urige werkweek;
- b. de toeslag minimuminkomen;
- c. de toeslag ingevolge het bepaalde in artikel 409 lid 1 van de CAO;
- d. de toeslagen ingevolge het bepaalde in artikel 406, eerste, derde en vierde lid, van de CAO.

### **ARTIKEL 4 BIJZONDERE GROEPEN (GEWEZEN) WERKNEMERS**

1. De werknemer, die ingevolge de bepalingen inzake de uitkering bij arbeidsongeschiktheid minder dan het volle salaris ontvangt, wordt voor de toepassing van deze regeling geacht het volle salaris te genieten.
2. Het bepaalde in deze regeling is mede van toepassing op de gewezen werknemer, die ingevolge artikel 718 van de CAO nog een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt.

### **ARTIKEL 5 UITBETALING VAKANTIETOESLAG**

1. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats bij de salarisbetaling in de maand mei.
2. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt eveneens plaats bij de beëindiging van het dienstverband met de vennootschap, alsmede bij de beëindiging van de in artikel 4, tweede lid, bedoelde uitkering aan de gewezen werknemer.

## **REGELING WERKZAAMHEDEN IN WISSELEND WERKROOSTER**

*De bepalingen in deze regeling zijn alleen van toepassing in geval de werknemer in een wisselend werkrooster werkt. Van een wisselend werkrooster is sprake wanneer een medewerker geregeld volgens een tevoren opgesteld rooster zijn werkzaamheden uitoefent buiten de uren, die gelegen zijn tussen 06.00 uur en 19.00 uur én zijn rooster ook geregeld wisselt (bijvoorbeeld “vroeg – laat – nacht”).*

### **1: ALGEMEEN**

#### **ARTIKEL 1 BEREKENINGSGRONDSLAG**

Bij de berekening van de roostertoeslag en de feestdagtoeslag, een en ander als bedoeld in artikel 406 van de CAO, alsmede voor de toepassing van deze regeling, wordt onder uursalaris verstaan het 1/156 gedeelte van de som der volgende maandelijkse inkomensbestanddelen van de werknemer: het salaris vermeerderd met een eventuele toeslag minimuminkomen en een eventuele toeslag ingevolge het bepaalde in artikel 409 lid 1 van de CAO.

#### **ARTIKEL 2 BEOORDELING GESCHIKTHEID NACHTDIENSTEN VANAF 55 JAAR**

1. Vóór het bereiken van de 55-jarige leeftijd zal een werknemer door de bedrijfsarts medisch worden onderzocht teneinde vast te stellen in hoeverre de werknemer nog in staat is nachtdiensten te verrichten.
2. De werknemer van 55 jaar en ouder, die medisch goedgekeurd is voor het verrichten van nachtdiensten en deze ook daadwerkelijk blijft verrichten, wordt in de gelegenheid gesteld om korter te gaan werken, namelijk 32 uur per week.
3. Voor de werknemer, die gebruik maakt van de onder punt 3 geboden mogelijkheid om 32 uur per week te gaan werken, zal het salaris en de hiervan afgeleide toelagen ongewijzigd blijven. Onder van het salaris afgeleide toelagen wordt verstaan: de vaste toelagen, die worden uitgedrukt en berekend in een percentage van het salaris, zoals vermeld in de CAO:  
Artikel 403: vakantietoeslag  
Artikel 404: waarnemingstoeslag  
Artikel 406: roostertoeslag  
Artikel 408: beschikbaarheidstoeslag, voor zover sprake is van een regelmatig opgelegde verplichting  
Artikel 409: bijzondere toeslag, lid 1 t/ 3  
Regeling werkzaamheden in wisselend werkrooster: compensatietoeslag (NB: eventuele afbouw gaat gewoon door). Het vakantieverlof, zoals vermeld in artikel 501 van de CAO, alsmede de ADV-uren toegekend als gevolg van de arbeidstijdverkorting van 40 naar 36 uur per week, zullen naar rato worden toegepast.
4. Voor de werknemer, die gebruikt maakt van de onder punt 3 geboden mogelijkheid om 32 uur per week te gaan werken, zal de maandelijkse tegemoetkoming in de kosten woon-werkverkeer, zoals vermeld in de overige Arbeidsvoorwaarden en Faciliteiten, worden bijgesteld. De tegemoetkoming zal worden gebaseerd op het nieuwe aantal woon-werkritten. De bijstelling blijft achterwege in het geval de werknemer beschikt over een door hem aangeschafte maand- of trajectkaart voor het openbaar vervoer.
5. Voor de werknemer van 55 jaar en ouder; die door de bedrijfsarts medisch niet geschikt bevonden wordt om nachtdiensten te verrichten, zal standaard een keuringsprocedure worden ingegaan, zoals omschreven in hoofdstuk 7 van de CAO. Betrokkene zal worden herplaatst, waarbij onder een aantal voorwaarden door UWV en/of ABP een deels vervangende uitkering kan worden toegekend.

### **2. COMPENSATIETOESLAG VOOR VERLIES OF VERMINDERING VAN ROOSTERTOESLAG**

#### **ARTIKEL 3 VOORWAARDEN VOOR AANSPRAAK**

1. De werknemer heeft aanspraak op compensatietoeslag voor het verlies van roostertoeslag indien hij geen werkzaamheden in wisselend werkrooster meer verricht (doch dit verdient gedurende minimaal een half jaar wel verrichtte):
  - a. In het belang van de vennootschap
  - b. als gevolg van overplaatsing na interne sollicitatie
  - c. om medische redenen, tenzij de werknemer in aanmerking komt voor een inkomensvervangende uitkering dienaangaande ten laste van het UWV en/of ABP; mits er sprake is van een achteruitgang in inkomen van ten minste 3% (andere factoren die gelijktijdig de



hoogte van het inkomen hebben beïnvloed, zoals contractloonstijgingen en periodieken, dienen daarbij buiten beschouwing gelaten te worden).

2. Indien in lid 1 genoemde gevallen geen verlies doch vermindering van roostertoeslag plaatsvindt, zal deze regeling analoog worden toegepast.
3. Bij wijziging in salarisgroepindeling als gevolg van bevordering wordt de compensatietoeslag naar evenredigheid verlaagd dan wel beëindigd. Voor een medewerker die een persoonlijke garantietoeslag ontvangt, is in het kader van dit artikel pas sprake van een bevordering indien hij wordt ingedeeld in een salarisgroep die hoger is dan waarnaar hij op basis van zijn salaris plus garantietoeslag feitelijk wordt betaald.

#### ARTIKEL 4 **TERMIJN VAN TOEKENNING**

1. De termijn gedurende welke de compensatietoeslag wordt toegekend, bedraagt twee maanden voor ieder half jaar dat de werknemer zonder onderbreking de laatstgenoten roostertoeslag wegens werkzaamheden in wisselend werkrooster heeft ontvangen. Een gedeelte van een half jaar, als bovenbedoeld, wordt voor een vol half jaar gerekend.
2. Indien de werknemer gedurende een aaneengesloten tijd van tenminste 20 jaren wegens het verrichten van werkzaamheden in wisselend werkrooster een roostertoeslag heeft ontvangen én om medische redenen zodanige werkzaamheden niet meer kan verrichten, wordt de termijn van toekenning verlengd tot het moment waarop hij 62 jaar wordt. In bijzondere gevallen kan eveneens een verlenging plaatsvinden tot de pensioengerechtigde leeftijd.

#### ARTIKEL 5 **HOOGTE COMPENSATIETOESLAG**

1. Het maandbedrag van de compensatietoeslag is gedurende elk opeenvolgend vierde gedeelte van de volgens artikel 4 lid 1 berekende termijn respectievelijk 100%, 75%, 50% en 25% van de berekeningsbasis als bedoeld in lid 4. Een vierde gedeelte van de termijn wordt bij de berekening afgerond op een hele maand, evenwel zodanig dat hiermede de totale termijn niet wordt overschreden.
2. Ten aanzien van de in artikel 4 lid 2 bedoelde werknemer die tenminste 20 jaren in wisselend werkrooster heeft gewerkt én om medische redenen zodanige werkzaamheden niet meer kan verrichten, wordt de compensatietoeslag niet afgebouwd maar gecontinueerd tot het moment waarop hij 62 jaar wordt. Als berekeningsbasis voor de compensatietoeslag geldt het bedrag dat de werknemer gedurende de laatste kalendermaand, vóór het tijdstip waarop hij de werkzaamheden in wisselend werkrooster niet meer verrichtte, als roostertoeslag is toegekend op grond van artikel 406 van de CAO

## **REGELING    BESCHIKBAARHEID BUITEN WERKTIJD**

### **ARTIKEL 1 BEDRAG VAN DE TOESLAG**

De in artikel 408 van de CAO bedoelde beschikbaarheidtoeslag bedraagt:

- a.        indien de verplichting onregelmatig wordt opgelegd: €12,11 voor elke dag, voor welke de verplichting is opgelegd, met dien verstande dat de toeslag zal worden verhoogd met 50% respectievelijk 100%, indien de verplichting is opgelegd voor de zaterdag respectievelijk de zondag en de dagen, genoemd in artikel 307 van de CAO;

### **ARTIKEL 2 WERKZAAMHEDEN BUITENGEWONE ROOSTER**

Indien de werknemer als gevolg van de hem opgelegde verplichting werkzaamheden moet verrichten buiten het gewone werkrooster, zullen deze werkzaamheden, voor zover de werknemer voor een overwerkbeloning in aanmerking komt, als overwerk worden betaald.

### **ARTIKEL 3 EVENREDIGHEID**

Indien de verplichting gedurende minder dan een dagdeel (4 uur) wordt opgelegd, wordt het bepaalde in de artikelen 1 en 2 naar evenredigheid toegepast.

## **REGELING LEEFTIJSBEWUST PERSONEELSBELEID**

### **ARTIKEL 2**

#### **KORTER WERKEN VANAF 60 JAAR**

1. Werknemers kunnen vanaf het bereiken van de 60-jarige leeftijd kiezen om korter te gaan werken. De gemiddelde arbeidsduur wordt alsdan teruggebracht tot 31 uur per week. Voor werknemers die werkzaam zijn in wisselend werkrooster én nachtdiensten verrichten wordt de arbeidsduur alsdan teruggebracht tot 28 uur per week. Zij blijven in het gewone 36-uurrooster meedraaien, maar worden voor het verschil tussen 36 en 28 uur gecompenseerd door extra vrije dagen. Deze verdere arbeidsduurverkortings tot 31 respectievelijk 28 uur per week wordt bij voorkeur gerealiseerd in de vorm van een vierdaagse werkweek.
2. Op het salaris van een werknemer, die gebruik maakt van het in lid 1 gestelde, vindt een korting plaats van 5%. Deze korting wordt tevens toegepast op de van het salaris afgeleide toeslagen en de eindejaarsuitkering. De korting wordt niet meer toegepast vanaf het moment waarop de werknemer de leeftijd van 63 jaar bereikt. Voor een eventuele korting ingevolge deze regeling op de roostertoeslag bestaat geen recht op Compensatietoeslag, zoals vermeld in de Regeling Werkzaamheden in Wisselend Werkrooster.
3. Het basisverlof, ingevolge artikel 501 van de CAO, van de werknemer die gebruik maakt van het gestelde in lid 1, zal naar evenredigheid worden toegekend. Bepalend daarbij is de verhouding tussen het aantal uren per week dat voortaan gewerkt wordt en het aantal te werken uren bij een volledige werkweek.
4. Voor de werknemer, die gebruik maakt van het gestelde in lid 1, zal de maandelijkse tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer zoals genoemd in de Overige Arbeidsvoorwaarden en Faciliteiten van Rotterdam Airport BV worden gebaseerd op het nieuwe aantal woon-werk ritten. Hiervan worden uitgezonderd degenen die aantoonbaar beschikken over een maand- of jaartrajectkaart van het openbaar vervoer. Voor deze werknemers zal geen bijstelling plaatsvinden van eerder genoemde tegemoetkoming. De door een werknemer gemaakte keuze om gebruik te maken van het gestelde in lid 1 heeft geen invloed op de oorspronkelijke berekeningsgrondslagen voor Pensioen, F.P.U Wachtgeld, alsmede de gratificaties bij dienstjubilea of beëindiging dienstverband.
5. Verlofsaldi die worden opgebouwd als gevolg van korter werken door werknemers vanaf 60 jaar (die niet daadwerkelijk een kortere gemiddeld werkweek gaan werken) dienen voor 31 december van het jaar waarin zij zijn ontstaan: 1) ofwel te zijn opgenomen, 2) ofwel in het kader van het cafetariasyteem te worden uitbetaald, waarbij in beginsel – tenzij het bedrijfsbelang daardoor ernstig wordt geschaad – de wens van de betrokken werknemer wordt gevolgd.

### **ARTIKEL 3**

#### **KORTER WERKEN VANAF 63 JAAR**

1. Zoals aangegeven in artikel 2, lid 2, worden werknemers vanaf 63 jaar in de gelegenheid gesteld om gemiddeld 31 respectievelijk 28 uur per week te gaan werken, zonder dat enige korting (meer) plaatsvindt op het salaris, de hiervan afgeleide toeslagen en de eindejaarsuitkering. De overige consequenties, zoals vermeld in lid 3, 4 en 5 van artikel 2, blijven onverkort van kracht. Daarnaast kunnen werknemers vanaf het bereiken van de 63-jarige leeftijd kiezen om (nog) korter te gaan werken. De gemiddelde arbeidsduur wordt alsdan teruggebracht naar 24 uur per week. Deze verdere arbeidsduurverkortings wordt bij voorkeur gerealiseerd in de vorm van een driedaagse werkweek.
2. Op het salaris van een werknemer, die gebruik maakt van de in lid 1 geboden mogelijkheid om gemiddeld 24 uur per week te gaan werken, vindt een korting plaats van 10%. Deze korting wordt tevens toegepast op de van het salaris afgeleide toeslagen en de eindejaarsuitkering. Voor een eventuele korting ingevolge deze regeling op de roostertoeslag bestaat geen recht op Compensatietoeslag, zoals vermeld in de Regeling Werkzaamheden in Wisselend Werkrooster.
3. De bepalingen, zoals vermeld in lid 3, 4 en 5 van artikel 2 van deze regeling zijn eveneens in evenredige mate van toepassing op de werknemer van 63 jaar of ouder, die gebruik maakt van de mogelijkheid om 24 uur per week te gaan werken.
4. Verlofsaldi die worden opgebouwd als gevolg van korter werken door werknemers vanaf 63 jaar (die niet daadwerkelijk een kortere gemiddeld werkweek gaan werken) dienen voor 31 december van het jaar waarin zij zijn ontstaan: 1) ofwel te zijn opgenomen, 2) ofwel in het kader van het cafetariasyteem te worden uitbetaald, waarbij in beginsel – tenzij het bedrijfsbelang daardoor

ernstig wordt geschaad – de wens van de betrokken werknemer wordt gevolgd.

*Overgangsregeling: Voor medewerkers welke bij ingangsdatum nieuwe cao (1 juli 2011) 56 jaar of ouder zijn blijft de oude regeling (cao lopende t/m 30 juni 2011) gehandhaafd.*

#### ARTIKEL 4

#### **KORTER WERKEN DEELTIJD WERKNEMERS**

Deeltijders van 60 jaar en ouder kunnen naar rato gebruik maken van de in artikel 2 en 3 geboden mogelijkheid om korter te gaan werken. Daarbij zal de resterende werktijd echter nimmer lager kunnen zijn dan gemiddeld 20 uur per week.

#### ARTIKEL 5

#### **AANKONDIGINGSTERMIJN**

Indien een werknemer gebruik wil maken van één van de in deze Regeling genoemde mogelijkheden om korter te gaan werken, dient hij dit minimaal 1 maand van tevoren aan te kondigen bij zijn directe chef.

## **REGELING LOOPBAANBELEID BRANDWEER**

### **ARTIKEL 1 GESCHIKTHEIDSKEURING**

Sinds 1-1-2006 worden brandweerlieden in de uitrukdienst vanaf 45 jaar en ouder eenmaal per twee jaar en vanaf 50 jaar jaarlijks door de bedrijfsarts gekeurd. Zolang zij door de bedrijfsarts voor hun werkzaamheden in de uitrukdienst worden goedgekeurd, kunnen zij bij de uitrukdienst werkzaam blijven. Zodra echter duidelijk wordt dat zij binnenkort het risico lopen voor de uitrukdienst te worden afgekeurd, zullen zij worden herplaatst in een andere functie (in beginsel) binnen RABv met behoud van laatstverdiend loon (inclusief de zgn. brandweertoeslag voor de 24-uur-diensten). Indien zij daadwerkelijk worden afgekeurd voor de uitrukdienst, zullen zij ook, zij het met toepassing van de WIA, worden herplaatst in een andere functie binnen RABv. Deze herplaatsing wordt door RABv middels individueel loopbaanbeleid actief begeleid.

### **ARTIKEL 2 JAARLIJKSE STORTING LEVENSLLOOP**

Voor alle brandweerlieden die na 1-1-2006 een vast dienstverband in de uitrukdienst krijgen, zal voor elk jaar dat zij daadwerkelijk in de uitrukdienst werkzaam zijn, door de werkgever een bedrag ter grootte van 7% van hun jaarsalaris (bovenop de in artikel 411 van de CAO vermelde werkgeversbijdrage levensloop van 1,2%) op hun levenslooptrekening worden gestort, tot het wettelijk toegestane maximum van 210 % van een jaarsalaris. Het is in beginsel de bedoeling dat het aldus opgebouwde levenslooptreksaldo wordt benut voor een vervroegde uittreding uit het arbeidsproces. Na herplaatsing – tenzij dit het gevolg is van arbeidsongeschiktheid in en door de dienst – wordt deze inleg van 7% levensloop per jaar beëindigd.

Voor de reeds op 1-1-2006 bij RABv in vaste dienst zijnde brandweerlieden in de uitrukdienst die op dat moment jonger waren dan 51 jaar is middels een individuele overeenkomst (eenmalige pensioenstorting gebruikmakend van fiscale ruimte eind 2005 plus een jaarlijkse storting van ten minste 7% van hun jaarsalaris in levensloop) bewerkstelligd dat zij ook voldoende pensioen en levensloop hebben opgebouwd om tenminste op de leeftijd van 62 jaar met vervroegd pensioen te kunnen gaan.

De dienstjaren die de brandweerman in de uitrukdienst bij de gemeente Rotterdam heeft opgebouwd worden ook in deze berekening betrokken. Voor deze groep brandweerm medewerkers met dienstjaren bij de gemeente Rotterdam geldt in dit kader bovendien dat RABv voor elk van hen in 2006 een eenmalige extra storting van 5% in de levenslooptrekening zal doen.

### **ARTIKEL 3 TIJDELIJKE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR NIEUWE BRANDWEERMEDEWERKERS**

Voor brandweerlieden in de uitrukdienst die op of na 1-4-2005 bij werkgever in dienst zijn gekomen geldt (in plaats van het in de CAO-Brandweer RABv– afgesproken tijdelijk vijfjaarcontract) de mogelijkheid om in het kader van het opleidings- en loopbaanbeleid bij de uitrukdienst twee of meer tijdelijke arbeidscontracten aan te gaan tot een maximum van zeven jaar, zonder dat sprake is van het ontstaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Gedurende de duur van deze tijdelijke arbeidsovereenkomst zullen deze medewerkers verdere opleidingen volgen, die hun positie op de arbeidsmarkt ten goede komen; de kosten daarvan zijn binnen de grenzen van het redelijke volledig voor rekening van RABv. Direct na afloop van het zesde jaar van hun dienstverband zullen zij door RABv worden geïnformeerd over de vraag of zij bij het aflopen van hun tijdelijk dienstverband in aanmerking komen voor een vast dienstverband als brandweerman. Aan hen die niet in aanmerking komen voor een vast dienstverband als brandweerman zullen in het zevende en laatste jaar van hun tijdelijk dienstverband faciliteiten worden geboden zoals sollicitatiecursussen en (binnen de grenzen van het redelijke) betaald sollicitatieverlof. Degenen die vier maanden voor het van rechtswege aflopen van hun tijdelijk dienstverband nog geen andere baan hebben gevonden, zal outplacement tot een maximum bedrag van €5000,- worden aangeboden.

## REGELING CAFETARIASYSTEEM

### Artikel 1

#### Inwisselen van arbeidsvoorwaarden

1. De werkgever heeft een cafetariasyteem arbeidsvoorwaarden, hierna te noemen cafetariasyteem. Het cafeteria systeem biedt de werknemer de mogelijkheid keuzes te maken in de samenstelling van zijn arbeidsvoorwaardenpakket door uitruil van arbeidsvoorwaarden (bronnen) voor bepaalde doelen. Wordt een bron ingewisseld voor een doel, dan moeten de waarde van de bron en van het doel gelijk zijn.
2. Wenst de werknemer gebruik te maken van (een of meer van de regelingen uit) het cafetariasyteem, dan dient hij tenzij hierna anders aangegeven - voor 1 december van het daaraan voorafgaande kalenderjaar aan de werkgever kenbaar te maken, welke bronnen hij voor welke doelen wil uitruilen. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad van voornoemde datum afwijken.
3. De keuze die de werknemer maakt, geldt –tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen en voor zover niet in strijd met het bij of krachtens wet bepaalde - voor de duur van een kalenderjaar. Gedurende deze periode kan de keuze door de werknemer noch door de werkgever worden gewijzigd.
4. De werkgever is verplicht de werknemer te wijzen op de gevolgen van de door de werknemer te maken keuze(n) op de berekeningsgrondslag voor vakantietoelage, WW- of WIA-uitkering, et cetera. Onder bepaalde omstandigheden kan een keuze voor het doel vakbondscontributie ook tot een verlaging van de pensioengrondslag leiden.
5. Gebruikt de werknemer als bron het salaris dan wordt, voor zover van toepassing, het uurloon voor de berekening van toeslagen als bedoeld in artikel 405 (overwerkbeloning) en artikel 406 (roostertoeslag) niet verlaagd.
6. Gebruikt de werknemer als bron het salaris dan wordt, voor zover van toepassing, voor de berekening van de hoogte van een eventuele verhuiskostenvergoeding als bedoeld in Hoofdstuk A-IX (vergoeding van verplaatsingskosten) alsmede van de jubileumgratificatie als bedoeld in Hoofdstuk A-XI van de met de Ondernemingsraad afgesproken “Overige arbeidsvoorwaarden en faciliteiten” - overeenkomstig de fiscale regelgeving - wel uitgegaan van het verlaagde bruto salaris.

### Artikel 2

#### REGELINGEN

De werkgever heeft in het kader van het cafetariasyteem een regeling voor:

- a. Aanvullende pensioenaanspraken;
- b. Aankopen en verkopen van vakantieuren;
- c. Fietsenplan ;
- d. Vakbondslidmaatschap.

### Artikel 3

#### BRONNEN EN DOELEN

##### 1. Doel: aanvullend pensioen

De werknemer kan ervoor kiezen om de hierna opgenomen bronnen – met inachtneming van de wettelijke bepalingen en grenzen voor bovenmatige pensioenopbouw - geheel of gedeeltelijk aan te wenden voor de opbouw van aanvullend ouderdoms-, nabestaanden-, arbeidsongeschiktheidspensioen en/of FPU.

1.1 De navolgende bronnen kunnen hiervoor worden aangewend:

- a. Het bruto salaris met inachtneming van het minimum als bedoeld in de Wet minimumloon en minimum vakantietoelage.
- b. De bruto vakantietoelage met inachtneming van het minimum als bedoeld in artikel 16, lid 2, van de Wet minimumloon en minimum vakantietoelage.
- c. De waarnemingstoelage en de bijzondere toeslagen conform artikel 404, 409 lid 1 van de CAO.
- d. De vakantieuren boven het wettelijk minimum aantal van vier maal de voor werknemer geldende gemiddelde arbeidsduur per week (zie ook artikel 503 van de CAO).
- e. De ingevolge artikel 2 van de CAO-Regeling Werkzaamheden in wisselend werkrooster voor werknemers met een volledig dienstverband van 55 tot 57 jaar die nachtdiensten blijven werken, opgebouwde rechten van een arbeidsduurverkorting met 4 uur per week, voorzover deze rechten niet in het rooster zijn verwerkt, maar resulteren in een tegoedsaldo aan compensatieuren.
- f. De ingevolge artikel 309 van de CAO door werknemers van 60 jaar en ouder in het kader van de

Regeling Leeftijdsbewust Personeelsbeleid opgebouwde rechten i.c. de extra hierdoor ontstane verlofsaldi zoals genoemd in artikel 2 lid 6 en artikel 3 lid 4 van voornoemde regeling.

- g. De extra gewerkte uren conform artikel 301 lid 10 van de CAO.
- h. Het bij wisselend werkrooster opgebouwde compensatieverlof feestdagen, zoals genoemd in CAO artikel 308.
- 1.2 Het aanvragen of wijzigen van het extra verzekerde bedrag, is mogelijk per 1 mei van enig jaar. Voor het verkrijgen van een offerte dient de werknemer tenminste één maand eerder contact op te nemen met het ABP. Aanmelding of wijziging van het verzekerde bedrag, dient vervolgens vóór 15 april schriftelijk te geschieden.
- 1.3 Bij het aanwenden van de in lid 2.1 genoemde bronnen voor aanvullend pensioen wordt de bruto geldswaarde vastgesteld overeenkomstig het daarop betrekking hebbende CAO-artikel, waarbij voorts geldt dat de verkoopwaarde van een vakantieuur wordt gesteld op 0,641% van het bruto maandsalaris, zoals dat geldt in de maand waarin het extra pensioen wordt “aangekocht”.
- 1.4 De werkgever verstrekt – zo mogelijk via de salarisstrook - aan de werknemer een bewijs van het aan het ABP dan wel Loyalis ter aanvulling op de pensioenrechten overgemaakte bedrag.
- 1.5 Eventuele kosten van deze extra pensioenrechten komen geheel voor rekening van de werknemer.

## **2. Doel: kopen extra vakantieuren**

- 2.1 De werknemer mag jaarlijks maximaal 86,4 uren kopen bij een volledig dienstverband.
- 2.2 De aankoopprijs bedraagt per uur 0,641% van het bruto maandsalaris, zoals dat geldt in de maand van verrekening.
- 2.3 Het verzoek tot aankoop van vakantieuren moet de werknemer schriftelijk bij werkgever indienen, waarbij de aankoop met het daaropvolgende salaris wordt verrekend. Indien de aankoop wordt verrekend met het jaarlijks in de maand mei uit te betalen vakantietoeslag, dan geldt als voorwaarde dat werknemer tenminste de minimumvakantietoeslag dient over te houden als bedoeld in artikel 16, lid 2, van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag.
- 2.4 Indien de werkgever dit verzoek om redenen van bedrijfsbelang dan wel uit hoofde van overheidsregelgeving niet inwilligt, dient hij dat binnen twee maanden schriftelijk en beargumenteerd aan de werknemer kenbaar te maken.
- 2.5 De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een van lid 2.3 afwijkende termijn overeenkomen.

## **3. Doel: verkopen van vakantieuren**

- 3.1 De werknemer mag – indien hij voldoende tegoedsaldo heeft – én voorzover het vakantieuren betreft die boven het wettelijk minimum aantal van vier maal de overeen gekomen arbeidsduur per week uitgaan – als bron vakantieuren uitruilen met een maximum van 129,6 vakantieuren per jaar voor een werknemer met een volledig dienstverband.
- 3.2 De verkoopwaarde bedraagt per uur 0,641% van het bruto maandsalaris, zoals dat geldt in de maand van verrekening.
- 3.3 De werknemer moet het verzoek om vakantieuren te verkopen schriftelijk bij de werkgever indienen, waarbij bij na goedkeuring de uitbetaling plaatsvindt in de daaropvolgende salarisbetaling .
- 3.4 Indien de werkgever dit verzoek om redenen van bedrijfsbelang dan wel uit hoofde van overheidsregelgeving niet inwilligt, dient hij dat binnen twee maanden schriftelijk en beargumenteerd aan de werknemer kenbaar te maken.

## **4. Doelen:**

- fiets als onderdeel van de fiscaal goedgekeurde fietsenplanregeling;
- vakbondslidmaatschap.

- 4.1. De navolgende bronnen kunnen hiervoor worden uitgeruild:
  - a. Het bruto salaris met inachtneming van het minimum als bedoeld in de Wet minimumloon en minimum

## OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN EN FACILITEITEN ROTTERDAM AIRPORT BV

<b>Inleiding</b>	<b>41</b>
------------------	-----------

### **DEEL A: OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN**

Hoofdstuk I	<b>Vaststelling werktijden</b>	<b>42</b>
Hoofdstuk II	<b>Bijzondere verplichtingen</b>	<b>46</b>
Hoofdstuk III	<b>Non-activiteit</b>	<b>49</b>
Hoofdstuk IV	<b>Disciplinaire maatregelen</b>	<b>50</b>
Hoofdstuk V	<b>Interne sollicitaties en functie mobiliteit</b>	<b>51</b>
Hoofdstuk VI	<b>Ziekteverzuimbegeleiding</b>	<b>55</b>
Hoofdstuk VII	<b>Schadevergoeding</b>	<b>57</b>
Hoofdstuk VIII	<b>Tegemoetkoming in kosten woon-werkverkeer</b>	<b>58</b>
Hoofdstuk IX	<b>Vergoeding van verplaatsingskosten</b>	<b>59</b>
Hoofdstuk X	<b>Vergoeding dienstreizen</b>	<b>61</b>
Hoofdstuk XI	<b>Gratificaties</b>	<b>64</b>
Hoofdstuk XII	<b>Studievoorzieningen</b>	<b>66</b>
Hoofdstuk XIII	<b>Maaltijdvergoeding Brandweer</b>	<b>69</b>
Hoofdstuk XIV	<b>Verstrekking maaltijd bij overwerk</b>	<b>69</b>
Hoofdstuk XV	<b>Bedrijfskleding</b>	<b>69</b>

### **DEEL B: FACILITEITEN**

Hoofdstuk I	<b>Collectieve ongevallenverzekering</b>	<b>70</b>
Hoofdstuk II	<b>Verzekeringen en verhoogd beroepsrisico</b>	<b>70</b>
Hoofdstuk III	<b>Sociaal Voorzieningsfonds</b>	<b>71</b>
Hoofdstuk IV	<b>Richtlijnen jubilea en persoonlijke gebeurtenissen mdw.</b>	<b>72</b>
Hoofdstuk V	<b>IPB-vervoersfaciliteiten (zgn. free-two)</b>	<b>74</b>



## INLEIDING

Het arbeidsvoorwaardenbeleid van de vennootschap is zo veel mogelijk gerelateerd aan het arbeidsvoorwaardenpakket van de N.V. Luchthaven Schiphol.

Ten aanzien van het opnemen of handhaven van arbeidsvoorwaarden en faciliteiten, die niet voorkomen in het arbeidsvoorwaardenpakket van de N.V. Luchthaven Schiphol zal de werkgever in haar besluitvorming mede beoordelen of een dergelijke arbeidsvoorwaarde of faciliteit voortvloeit uit het specifieke karakter van een regionale luchthaven.

Bij de beoordeling van het niveau en/of de kwaliteit van dergelijke arbeidsvoorwaarden of faciliteiten, zal de werkgever zich mede laten leiden door hetgeen in overeenkomstige regionale luchthavens in Nederland gebruikelijk is en door de al dan niet realiseerbaarheid binnen de hiervoor bestaande budgettaire mogelijkheden bij de vennootschap.

In tegenstelling tot de in de hierna genoemde hoofdstukken weergegeven faciliteiten maken de in de overige hoofdstukken weergegeven overige arbeidsvoorwaarden deel uit van de tussen de vennootschap en de werknemer aangegane arbeidsovereenkomst.

De volgende hoofdstukken maken geen deel uit van de arbeidsovereenkomst:

- Collectieve ziektekostenverzekering,
- Overige verzekeringen,
- Sociaal Voorzieningsfonds,
- Personeelsfonds,
- I.P.B. –vervoersfaciliteiten.

Artikel 101 van de C.A.O. is eveneens van toepassing op het bepaalde in dit pakket overige arbeidsvoorwaarden en faciliteiten.

Ingevolge en met inachtneming van het bepaalde in artikel 901 van de C.A.O. kan eveneens tegen door de werkgever genomen beslissingen op basis van het bepaalde in deze overige arbeidsvoorwaarden en faciliteiten in beroep worden gegaan bij de Commissie van Beroep.

## **HOOFDSTUK A-1      VASTSTELLING WERKTIJDEN**

*Dit hoofdstuk is als volgt onderverdeeld:*

- Paragraaf 1:      Regeling Arbeidstijden Rotterdam Airport B.V.*  
*Paragraaf 2:      Beleidskader nieuwe jaarroosters*  
*Paragraaf 3:      Bepalingen inzake overwerk*  
*Paragraaf 4:      Vergaderingen Ondernemingsraad. buiten werktijd.*

### **PARAGRAAF 1:      REGELING ARBEIDSTIJDEN ROTTERDAM AIRPORT B.V.**

#### **ARTIKEL 1**

##### **BEPALING INZAKE VASTSTELLING ARBEIDSTIJDEN**

Het begin en het einde van de werktijden alsmede de werkroosters worden, met inachtneming van de daaromtrent nader gestelde of op te stellen regels, vastgesteld door de werkgever.

#### **ARTIKEL 2**

##### **BRANDWEERMEDEWERKERS IN 24-UURSDIENST**

1. Brandweermedewerkers in 24-uursdienst, die op grond van hun leeftijd nog niet in aanmerking komen voor verlenging van de vakantieduur (artikel 503 CAO), dienen jaarlijks 104 wachten (24-uursdiensten) te verrichten. Hierin zijn de algemene vakantieduur van 172,8 uur en het gemiddeld aantal compensatie-dagen (6,8 dag ) voor het werken tijdens feestdagen verdisconteerd.  
In het drieploegenstelsel zijn evenwel per ploeg jaarlijks 121 of 122 wachten ingeroosterd.  
Derhalve is elke medewerker 17 of 18 wachten meer ingeroosterd dan hij overeenkomstig de voor hem geldende arbeidstijd zou moeten werken. Van deze 17 of 18 te veel ingeroosterde wachten worden 11 wachten aangemerkt als vrij opneembare verlofwachten. De resterende 6 of 7 wachten gelden als roostervrije wachten, waarbij 3 of 4 wachten vóór de zomerperiode (die loopt van juni tot en met augustus) en de overige 3 of 4 na de zomerperiode worden opgenomen; de werknemer doet een voorstel aan de brandweercommandant over de data waarop hij deze 6 of 7 roostervrije wachten wil opnemen.
2. Voor medewerkers die op grond van artikel 503 CAO in aanmerking komen voor leeftijdsverlof, geldt dat het van toepassing zijnde extra verlof moet worden gedeeld door 7,2 en vervolgens vermenigvuldigd met 8. Het aldus berekende leeftijdsverlof wordt aangemerkt als vrij opneembaar vakantieverlof.
3. Voor elke hele wacht van 24 uur dient 18 uur verlof te worden opgenomen. Voor verlof gedurende een halve wacht 9 uur verlof afgeschreven.

#### **ARTIKEL 3**

##### **BRANDWEERMEDEWERKERS IN VROEG-LAAT-DIENST**

1. Brandweermedewerkers in vroeg-laet-dienst dienen bij een aanstelling voor de volledige werktijd jaarlijks 1828,8 uren te werken. Hierin zitten wel de compensatiedagen voor het werken tijdens feestdagen, maar niet de algemene vakantieduur verdisconteerd. Elke ploeg is evenwel per cyclus van 3 weken ingeroosterd voor 14 diensten van 8,5 uur, dat is op jaarbasis 2068 uren. Teneinde er zorg voor te dragen dat een medewerker met een volledige aanstelling niet meer uren werkt dan hij overeenkomstig de voor hem geldende arbeidstijd zou moeten werken, krijgt elke medewerker in het voor zijn ploeg geldende rooster 239 rooster-vrije uren ofwel 28 roostervrije dagen van 8,5 uur toegekend. Deze roostervrije dagen worden in een zgn. 'moederrooster' vermeld. Op dit moederrooster heeft de Ondernemingsraad van Rotterdam Airport B.V. instemmingsrecht. Het daadwerkelijke rooster verschilt van het moederrooster in verband met het toekennen van aangevraagd vakantieverlof als gevolg waarvan roostervrije dagen van andere medewerkers kunnen verschuiven.

## **ARTIKEL 4**

### **MEDEWERKERS BIJ OPERATIONELE DIENST**

De Shifleaders Operations verrichten hun werkzaamheden in een 7-wekelijks volcontinu-rooster, waarin zij gemiddeld 36 uur per week werken. Vakantieverlof en compensatiefeestdagen zijn hierin niet inbegrepen en ook niet ingeroosterd. De Airport Operations officers werken in een 7-wekelijks semi-continu-rooster, waarin geen nachtdiensten voorkomen. In het rooster zitten ook zgn. reservediensten, die op consignatiebasis worden verricht. Inclusief reservediensten is de medewerker gemiddeld 36,8 uur per week ingeroosterd; omdat de reservediensten op consignatie-basis worden verricht, komt de werkelijke gemiddelde arbeidsduur per week op niet meer dan gemiddeld 36 uur per week uit. Vakantieverlof en compensatiefeestdagen zijn hierin niet inbegrepen en ook niet ingeroosterd. De informatrices werken in een semi-continu rooster op 7 dagen per week tussen 7.30 en 23.30 uur. De informatrices hebben vrijwel allen een arbeidsovereenkomst in deeltijd. Geen enkele informatrice werkt gemiddeld meer dan 36 uur per week. Vakantieverlof en compensatiefeestdagen zijn hierin niet inbegrepen en ook niet ingeroosterd.

## **ARTIKEL 5**

### **MEDEWERKER IN DAGDIENST**

1. Medewerkers die hun werkzaamheden niet verrichten in wisselend werkrooster, worden aangeduid als medewerkers in dagdienst.
2. De arbeidsduur voor medewerkers in dagdienst varieert jaarlijks, voornamelijk afhankelijk van het aantal feestdagen dat niet op een zaterdag of zondag valt, maar ligt - exclusief vakantieverlof - gemiddeld op 1828,8 uur per jaar.
3. Voor medewerkers in dagdienst, die voor 1 april 2003 bij werkgever in dienst zijn getreden, bestaan de volgende keuzemogelijkheden om een gemiddeld 36-urige werkweek te realiseren:
  - a. door 5 werkdagen van elk 7,2 uur te werken
  - b. door 4 werkdagen van elk 9 uur te werken
  - c. door 4 werkdagen van elk 8 uur en één werkdag van 4 uur te werken
  - d. door één week 5 dagen van elk 8 uur en de daarop volgende week 4 werkdagen van elk 8 uur te werken
  - e. door 5 werkdagen van elk 8 uur te werken en aldus wekelijks 4 uur ADV-verlof op te bouwen. Dit verlof dient nog datzelfde jaar te worden opgenomen omdat ADV-verlof in beginsel niet naar het daarop volgende jaar kan worden meegenomen
  - f. door 5 werkdagen van elk 8 uur te werken en aldus wekelijks 4 uur ADV-verlof op te bouwen én een zgn. spaarcontract te sluiten, zodat men op een later moment met doorbetaling van salaris met sabbatical leave kan gaan, dan wel dit opgebouwde spaarverlof direct voorafgaand aan pensioen/FPU kan opnemen. Er kan evenwel niet meer worden gespaard dan de arbeidsduur van één jaar, onder aftrek van de voor dat jaar geldende vakantieuren.
4. De werknemer heeft in beginsel een vrije keuze, tenzij het bedrijfsbelang aantoonbaar als gevolg daarvan wordt geschaad. De werknemer kan per kalenderjaar slechts voor één van bovengenoemde varianten kiezen. Bij wijziging van zijn voorkeur dient de werknemer dat uiterlijk op 11 december van het daaraan voorafgaande jaar schriftelijk aan het Hoofd P & O door te geven.
5. Voor medewerkers in dagdienst, die op of na 1 april 2003 bij werkgever in dienst zijn getreden, gelden alleen de onder c en d bij lid 3 vermelde keuzemogelijkheden.

Indien de werknemer kiest voor één van de onder b, c of d genoemde varianten, kan hij bij zijn leidinggevende ook zijn voorkeur kenbaar maken voor de dag waarop hij niet of korter werkt. Uiteindelijk neemt de leidinggevende daarover in verband met zijn verantwoordelijkheid voor de bedrijfstijden een besluit.

## **PARAGRAAF 2: BELEIDSKADERS NIEUWE JAARROOSTERS**

Ieder nieuw op te stellen of te wijzigen rooster dient te voldoen aan:

- de vereisten ten aanzien van de arbeids- en rusttijden, zoals vermeld in hoofdstuk 3 van de C.A.O.
- de hierna genoemde procedurele vereisten.
- de hierna vermelde administratieve bepalingen.

## **PROCEDURELE VEREISTEN**

Indien bij de verantwoordelijke lijnmanager het voornemen bestaat tot het opstellen of wijzigen van een jaarrooster, stelt hij - via de directeur, dan wel het Hoofd P & O - de Ondernemingsraad daarvan in kennis. Vervolgens draagt hij er zorg voor, dat over het nieuw opgestelde jaarrooster tijdig en goed overleg met de bij dat jaarrooster betrokken werknemers wordt gevoerd.

De jaarroosters gaan in beginsel in op de eerste dag van het nieuwe jaar. In geval van een organisatieaanpassing kan een jaarrooster op een ander tijdstip ingaan dan de eerste dag van een kalenderjaar.

In alle overige gevallen dient vooraf instemming te worden gevraagd aan de Ondernemingsraad, waarbij het gewenste tijdstip van invoering van het nieuwe jaarrooster wordt vermeld. Een dergelijk jaarrooster eindigt eveneens op de laatste dag van het kalenderjaar.

Tenslotte legt de Directeur het nieuwe jaarrooster ter instemming voor aan de Ondernemingsraad, waarbij hij tevens vermeldt, op welke wijze het overleg met de betrokken werknemers heeft plaatsgevonden, alsmede de uitkomsten van dat overleg.

Indien de Ondernemingsraad met het rooster instemt, gaat het nieuwe jaarrooster op het aangegeven tijdstip in .

## **ADMINISTRATIEVE BEPALINGEN**

Bij elk jaarrooster wordt de minimale personeelsbezetting per dienst aangegeven.

De in het jaarrooster vermelde diensten en vrije dagen worden uitsluitend aangeduid met tijden van aanvang en einde van die diensten, inclusief reservediensten.

Een nachtdienst wordt gerekend te behoren tot de kalenderdag, waarop het grootste deel van de werktijd van die dienst valt, doch wordt visueel in het werkrooster weergegeven op de kalenderdag waarop de dienst aanvangt.

In het jaarrooster wordt de week aangeduid van maandag tot en met zondag.

Reservediensten zijn bedoeld om de continuïteit in de dienstuitvoering te waarborgen. In ieder jaarrooster zal voldoende reservecapaciteit aanwezig dienen te zijn.

Reservediensten, werkoverleg en opleidingen worden met vermelding van het van toepassing zijnde symbool als zodanig in het jaarrooster aangegeven.

Na verkregen toestemming van de leidinggevende is het de werknemer toegestaan de dienst op eigen verzoek onderling te ruilen, mits de feitelijk gewerkte arbeidstijden blijven voldoen aan de bepalingen ten aanzien van arbeids- en rusttijden, zoals vermeld in hoofdstuk 3 van de C.A.O.

## **PARAGRAAF 3: BEPALINGEN INZAKE OVERWERK**

### **ARTIKEL 1**

#### **RUSTTIJD VOOR OF NA OVERWERK**

Worden overuren voorafgegaan of gevolgd door een rusttijd, welke geheel of gedeeltelijk valt in de gewone werktijd, dan wordt het salaris voor de in deze werktijd vallende rusturen op de beloning voor deze overuren in mindering gebracht, echter voor niet meer rusturen dan het aantal overuren heeft bedragen.

### **ARTIKEL 2**

#### **RUSTTIJD NA LANGDURIG NACHTELIJK OVERWERK**

De werknemer, die, ten gevolge van onvoorziene werkzaamheden die geen uitstel gedogen, opdracht heeft gekregen binnen 24 uur na afloop van de voor hem geldende werktijd overwerk te verrichten, heeft aanspraak op een direct op het overwerk aansluitende rusttijd van 8 uren, indien hij ten minste 5 uren aaneengesloten heeft overgewerkt en dit overwerk voor ten minste 3 uren heeft verricht tussen 0 uur en 6 uur.

Indien deze rusttijd geheel of gedeeltelijk valt in de gewone werktijd, wordt, in afwijking van het bepaalde in artikel 1, het salaris voor de in de werktijd vallende rusturen niet op de beloning van de overuren in mindering gebracht.

**Toelichting:** *Ter uitvoering van artikel 2 dient de verantwoordelijke lijnmanager bij de overwerkdeclaratie van de werknemer een schriftelijke, gemotiveerde, verklaring te overleggen waaruit blijkt dat de werkzaamheden onvoorzien zijn en geen uitstel gedogen.*

## ARTIKEL 3

### **BIJZONDERE BEPALINGEN OVERWERKDUUR**

1. Indien het overwerk niet onmiddellijk aansluit op de voor de werknemer volgens rooster geldende werktijd, wordt de duur van het overwerk -gerekend van het tijdstip van opkomst af- op ten minste twee uren gesteld, zulks met in achtneming van het bepaalde in het tweede en derde lid.
2. Indien het tijdstip van opkomst voor het verrichten van overwerk minder dan 2 uren ligt vóór het tijdstip, waarop de werknemer volgens het voor hem geldende rooster zijn werkzaamheden moet beginnen, wordt slechts de tijd gelegen tussen beide tijdstippen als duur van het overwerk aangemerkt. Indien een werknemer, aan wie de verplichting is opgelegd zich buiten werktijd beschikbaar te houden ten behoeve van de vennootschap, gedurende de tijd, dat hij zich beschikbaar houdt, in één etmaal meer dan één keer overwerk verricht, worden, voor de toepassing van het eerste en tweede lid, de onderscheidene overuren aangemerkt als te zijn aaneengesloten uren.

## ARTIKEL 4

### **GEBRUIK MAALTIJD BIJ OVERWERK**

Indien in aansluiting op de normale dagelijkse werktijd moet worden overgewerkt en aan de werknemer niettemin de gelegenheid wordt gegeven een maaltijd te nuttigen, zal de tijd, benodigd voor het nuttigen van die maaltijd, niet als overwerk worden aangemerkt.

Over deze tijd zal evenwel een vergoeding plaatsvinden op basis van het uursalaris van de werknemer.

## ARTIKEL 5

### **VERGOEDING EXTRA REISTIJD BIJ ONVERWACHTE OPKOMST**

1. De werknemer heeft met inachtneming van het bepaalde in lid 2, aanspraak op een vergoeding van extra reistijd bij onverwachte opkomst indien hem door middel van een oproeping wordt opgedragen zich onmiddellijk naar de Luchthaven te begeven voor het in overwerk verrichten van onvoorziene werkzaamheden die geen uitstel gedogen.

Deze vergoeding bedraagt één uursalaris voor de heen- en terugreis tezamen.

2. Onder de termen van het eerste lid wordt in ieder geval niet te zijn begrepen een opkomst:
  - a. gedurende een tijdspanne waarover men beschikbaarheidtoeslag geniet;
  - b. voor het verrichten van overwerk dat onmiddellijk aansluit op de voor de werknemer volgens rooster geldende werktijd.

**Toelichting:** *Ter voorkoming van misverstanden in verband met vermeende aanspraken dient te worden vermeld, dat een opkomst voor het in overwerk verrichten van een gehele dienst in de regel geen onverwachte opkomst is als bedoeld in bovenstaand artikel.*

### **PARAGRAAF 4: VERGADERINGEN ONDERNEMINGSRAAD BUITEN WERKTIJD**

Ten aanzien van een werknemer, die lid is van de ondernemingsraad of van een commissie daarvan, zoals bedoeld in artikel 15 lid 1 en 2 van de Wet op de Ondernemingsraden, zal de tijd die ligt tussen het tijdstip van aanvang en dat van beëindiging van een door hem bijgewoonde vergadering van de Ondernemingsraad of commissie, voorzover deze vergadering plaatsvindt buiten het voor de werknemer geldende werkrooster, worden vergoed met een gelijk aantal rusturen in de gewone werktijd. Het bepaalde in de vorige volzin is eveneens van toepassing ten aanzien van overlegvergaderingen van de Ondernemingsraad en de commissies daarvan met de bestuurder van de vennootschap dan wel met zijn vertegenwoordigers.

Indien de bedrijfsvoering vergoeding in rusturen niet toelaat, zal de vergoeding plaatsvinden op basis van het uursalaris van de werknemer. Indien een lid van de Ondernemingsraadslid of van een commissie daarvan een extra reis van huis naar plaats van vergadering dient te maken, zal de hieraan verbonden extra reistijd worden gecompenseerd met één rustuur voor de heen- en terugreis samen.

## **HOOFDSTUK A-II: BIJZONDERE VERPLICHTINGEN**

### **ARTIKEL 1**

#### **VERBODSBEPALINGEN**

- 1.1 Het is de werknemer verboden:
- a. rechtstreeks of zijdelings betrokken te zijn bij of enig voordeel te trekken uit leveringen of aannemingen ten behoeve van de vennootschap;
  - b. fooien of geschenken van het publiek te vragen of het geven hiervan uit te lokken; de werkgever kan ook het aannemen van fooien, onder welke vorm dan ook, verbieden;
  - c. retourcommissies, fooien of geschenken te vragen, uit te lokken of aan te nemen, hetzij in geld, hetzij in enige andere vorm, van of namens personen, die rechtstreeks of zijdelings zijn betrokken bij leveringen of aannemingen ten behoeve van de vennootschap;
  - d. rechtstreeks of zijdelings deel te hebben in ondernemingen, die een bedrijf uitoefenen krachtens een door de vennootschap verleende concessie, tenzij hij hiervoor toestemming van de werkgever heeft verkregen;
  - e. nevenwerkzaamheden te verrichten indien de mogelijkheid bestaat dat deze nevenwerkzaamheden een ongunstige invloed kunnen hebben op het uitoefenen van zijn functie bij de vennootschap;
  - f. zich zonder vergunning van de werkgever onverplicht op enigerlei wijze te verbinden aan de militaire of daarmede, naar het bij de desbetreffende overheidsinstanties getoetste oordeel van de werkgever, gelijk te stellen dienst dan wel aan de vrijwillige politie c.q. voor zover een dergelijke verbintenis, na verkregen vergunning, voor een bepaalde termijn is aangegaan, haar bij afloop van die termijn te verlengen.
- Indien werknemer er niet zeker van is dat een van bovenstaande verbodsbepalingen in een bepaalde situatie van toepassing is, dient hij dit voor te leggen aan het Hoofd P & O.
- 1.2 Het is de werknemer, zonder daarvoor vergunning door of namens de werkgever te hebben verkregen, niet geoorloofd, indien niet de belangen der vennootschap het wettigen:
- a. zich in werktijd te bevinden op plaatsen, in gebouwen of op terreinen, waar hij niet zijn werkzaamheden heeft te verrichten of in verband met zijn werkzaamheden aanwezig moet zijn;
  - b. zich buiten werktijd te bevinden op plaatsen, in gebouwen of op terreinen van de luchthaven, die niet voor publiek toegankelijk zijn.
- 1.3 Het is de werknemer verboden, zowel in als buiten werktijd, in gebouwen of op terreinen van de luchthaven enig geschreven of gedrukt stuk, van welke aard ook, op te hangen, te verspreiden of voor te lezen, alsmede een geldinzameling te houden of bijdragen voor verenigingen en dergelijke te innen voor zover naar het oordeel van de werkgever hiermede schade wordt berokkend aan het bedrijfsbelang en/of dit hinderlijk is voor de overige werknemers.

### **ARTIKEL 2**

#### **GEHEIMHOUDING**

De werknemer is, tenzij enig wettelijk voorschrift mededeling vordert, verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hem in zijn functie ter kennis is gekomen en waarvan hij het vertrouwelijk karakter beseft dan wel had dienen te beseffen.

De verplichting tot geheimhouding bestaat niet jegens hen, aan wie de werknemer middellijk of onmiddellijk ondergeschikt is, noch tegenover de Commissie van Beroep als bedoeld in hoofdstuk 9 van de C.A.O., noch in het geval, dat de werknemer door de werkgever van die verplichting of dat verbod is ontheven.

### **ARTIKEL 3**

#### **AANSPRAKELIJKHEID VOOR GELDEN OF WAARDEN**

De werknemer, aan wie enig geldelijk beheer is opgedragen of aan wie gelden of waarden zijn toevertrouwd, is hiervoor ten volle aansprakelijk. Tekorten aan gelden of waarden dienen – tenzij is bewezen, dat de werknemer aan de tekorten generlei schuld draagt - door hem te worden vergoed.

## **ARTIKEL 4**

### **VERANDERING VAN WOONPLAATS**

De werkgever kan, indien naar zijn oordeel, het belang van de vennootschap zulks vordert, de werknemer verplichten, zijn woonplaats te hebben binnen een bepaalde gemeente. Indien uit het opleggen van deze verplichting voor de werknemer kosten voortvloeien zal de werkgever de werknemer deswege een door de werkgever te bepalen vergoeding toekennen.

## **ARTIKEL 5**

### **GEREEDSCHAPPEN, MATERIALEN, GOEDEREN, DIENSTVOERTUIGEN EN DERGELIJKE**

De werknemer is aansprakelijk voor de materialen die hem ter verwerking, en voor de gereedschappen, dienstvoertuigen en andere hulpmiddelen, die hem voor zijn werkzaamheden ter beschikking zijn gesteld. Hij mag deze voor geen ander doel dan voor de uitvoering van zijn werkzaamheden gebruiken en heeft de vermindering van de waarde of de gehele waarde te vergoeden, indien zij door zijn verzuim, onachtzaamheid of slechte behandeling zijn beschadigd, dan wel in het ongereede of zoek zijn geraakt.

De afgifte van materialen, gereedschappen en hulpmiddelen geschiedt, zo de werkgever het nodig oordeelt, tegen een ontvangstbewijs, dat de werknemer dient te ondertekenen; bij wederinlevering wordt hem hiervoor bewijs afgegeven.

De werknemer is verplicht, de hem verstrekte gereedschappen, wanneer deze door andere worden vervangen of wanneer het werk, waarvoor zij hem zijn verstrekt, is afgelopen, onverwijld in te leveren.

*Ter uitvoering van het bepaalde onder 5 met betrekking tot de aansprakelijkheid van de werknemer voor de hem verstrekte zaken is het volgende bepaald:*

Bij vermissing of beschadiging van de onder 5 bedoelde luchthaveneigendommen kan vergoeding van de gehele of gedeeltelijke waarde van de werknemer worden gevorderd.

Bij de vaststelling van het vergoedingsbedrag wordt rekening gehouden met:

- a. de nieuwwaarde van de zaak;
- b. de gebruikstijd tot aan het moment van vermissing of beschadiging;
- c. de standaard gebruiksduur van de zaak;
- d. de eventuele restwaarde van de zaak nadat de standaard gebruiksduur is verstreken;
- e. in geval van beschadiging bovendien de waarde van de zaak nadat de beschadiging heeft plaatsgevonden.

## **ARTIKEL 6**

### **FOUILLERING**

De werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan een onderzoek aan den lijve, alsmede aan kleding, tassen en dergelijke voorwerpen, welke hij bij zich heeft, in de gevallen waarin zulks door de werkgever noodzakelijk wordt geacht. De werknemer is verplicht een onderzoek op zijn werkplek toe te staan of daaraan medewerking te verlenen in de gevallen waarin zulks door de werkgever noodzakelijk wordt geacht.

De fouillering of het onderzoek geschiedt door de door de werkgever aangewezen functionarissen.

**Toelichting:** *Bij deze aanwijzing zal bij voorkeur gebruik worden gemaakt van daartoe bevoegde functionarissen van Airport Security, tenzij zwaarwegende omstandigheden anders noodzakelijk maken. Dit laatste ter beoordeling van de Directeur.*

## **ARTIKEL 7**

### **PERSOONSgegevens**

De werknemer is verplicht Hoofd Personeel & Organisatie onverwijld in kennis te stellen van verandering van zijn woonadres, van zijn huwelijk, van geboorten en sterfgevallen in zijn gezin, van echtscheiding en van scheiding van tafel en bed en – indien zulks wordt gewenst - de hierop betrekking hebbende bewijsstukken te overleggen.

## **ARTIKEL 8**

### **LEGITIMERING**

Het personeel van de vennootschap dient zich te kunnen legitimeren als werknemer van Rotterdam Airport BV. Deze plicht tot legitimering staat los van de Wet op de Identificatieplicht.

- a. Deze legitimering dient te geschieden door middel van de zogenaamde Rotterdam Airport-pas die te allen tijde op het gehele luchtvaartterrein zichtbaar moet worden gedragen.
- b. Elke werknemer dient er op toe te zien dat er geen personen zonder Rotterdam Airport-pas met hem “meelopen/ meeliften” naar beschermde gebieden en ruimten waar alleen bevoegd personeel mag komen. Indien dit toch gesignaleerd wordt, dient dit onverwijld aan de veiligheidsadviseur of diens vervanger te worden gemeld.
- c. De aanvrager/ opdrachtgever van een bezoekerspas, zijnde een “gemachtigde” als bedoeld in de procedures van Rotterdam Airport B.V., is verantwoordelijk voor de personen die in zijn opdracht voor of namens zijn afdeling werkzaamheden moeten verrichten, dan wel bezoeken moeten afleggen, in aangewezen beschermde gebieden, dan wel beveiligde gebieden (zoals kantoren, werkplaatsen, etc.). Deze verantwoordelijkheid houdt ondermeer in:
  - Er voor zorg dragen dat bedoelde personen voldoen aan de door de Directie opgelegde draagplicht;
  - Er voor zorg dragen dat bezoekers in de aangewezen beschermde gebieden altijd worden begeleid;
  - Er voor zorg dragen dat de verstrekte Rotterdam Airport –bezoekerspassen binnen 24 uur worden ingeleverd bij het verstrekkingpunt.

Indien blijkt dat een gemachtigde zijn verantwoordelijkheden op dit gebied niet nakomt, kan de werkgever hem een schriftelijke waarschuwing geven.

In geval van recidive kan de werkgever hem de bevoegdheden, verbonden aan het zijn van “gemachtigde”, ontnemen.

- d. Aan de verstrekking van een Rotterdam Airport –pas kan in het kader van de bescherming Burgerluchtvaart een veiligheidsonderzoek worden verbonden. Bij de uitgifte van de Rotterdam Airport –pas worden overigens bindende gebruiksvoorwaarden uitgereikt aan de aanvrager.

## **ARTIKEL 9**

### **PARKEREN OP PERSONEELSPARKEERTERRAINEN**

De werknemers van de vennootschap kunnen voor het parkeren van hun motorvoertuig gebruik maken van de daartoe ingerichte parkeerterreinen.



## **HOOFDSTUK A-III**

## **NON-ACTIVITEIT**

Indien dit uit overwegingen van bedrijfsbelang noodzakelijk wordt geacht, kan de werknemer door de werkgever met behoud van salaris op non-actief worden gesteld.

Deze op non-actiefstelling geschiedt door de Directeur- of bij diens afwezigheid de manager FEZ/Personele zaken - voor een tijdvak van ten hoogste twee maanden, welke periode zo nodig met tijdvakken van telkens ten hoogste twee maanden kan worden verlengd.

De non-activiteit wordt zo mogelijk mondeling medegedeeld en onmiddellijk daarna schriftelijk bevestigd, bij aangetekend schrijven, onder vermelding van de reden.

Tijdens de non-activiteit kan de werknemer de toegang tot de niet voor publiek toegankelijke gebouwen en terreinen van de werkgever worden ontzegd.

**ARTIKEL 1****VOORLOPIGE SCHORSING**

De Directeur kan de werknemer bij een vermoeden van misdraging voorlopig schorsen, onder (gedeeltelijke) inhouding van inkomen, in afwachting van de bevindingen van nader onderzoek. De voorlopige schorsing wordt zo mogelijk mondeling medegedeeld en onmiddellijk daarna schriftelijk bevestigd, bij aangetekend schrijven onder vermelding van de reden. Een voorlopige schorsing kan in beginsel niet langer duren dan twee maanden, tenzij er zwaarwichtige redenen zijn die een langere termijn noodzakelijk maken. Tijdens de voorlopige schorsing kan de werknemer de toegang tot de niet voor publiek toegankelijke gebouwen en terreinen van de werkgever worden ontzegd.

**ARTIKEL 2****STRAFFEN**

De Directeur - of bij diens afwezigheid de manager FEZ/Personele zaken - kan de werknemer, die zich heeft misdragen, een straf opleggen, onverminderd de mogelijkheid van ontslag op staande voet wegens een dringende reden als bedoeld in boek 7, artikel 677 juncto 678 van het Burgerlijk Wetboek, doch niet dan na hem ter zake te hebben gehoord.

De straffen, die kunnen worden opgelegd, zijn:

- a. schriftelijke berisping;
- b. schorsing gedurende ten minste een halve dag, al dan niet met onthouding van inkomen gedurende deze periode;
- c. niet-toekenning van de eerstvolgende periodieke verhoging van het salaris, hetzij zonder tijdsbepaling, hetzij voor een bepaalde tijd;
- d. terugzetting op een lager salaris, hetzij zonder tijdsbepaling, hetzij voor een bepaalde tijd;
- e. terugzetting op een lager gesalarieerde functie, met vermindering van inkomen, hetzij zonder tijdsbepaling, hetzij voor bepaalde tijd waarna de werknemer weer met zijn oorspronkelijke of met gelijkwaardige werkzaamheden wordt belast.

Wanneer de Directeur in een bijzonder geval constateert, dat geen van de hierboven genoemde straffen toegepast kan worden, kan door hem een alternatieve straf worden opgelegd.

De straf, met uitzondering van de schriftelijke berisping, wordt niet ten uitvoer gelegd, zolang zij niet onherroepelijk is.

De straf wordt mondeling meegedeeld en onmiddellijk daarna schriftelijk bevestigd, bij aangetekend schrijven en onder vermelding van de reden. Daarbij wordt tevens meegedeeld, binnen welke termijn beroep openstaat bij de Commissie van Beroep, als bedoeld in artikel 903, hoofdstuk 9 van de C.A.O.

## **HOOFDSTUK A-V: INTERNE SOLLICITATIES EN FUNCTIE MOBILITEIT**

*Dit hoofdstuk “Interne sollicitaties en Functie mobiliteit” is onderverdeeld in de volgende 4 paragrafen:*

- Paragraaf 1: Doelstelling, definities en uitgangspunten
- Paragraaf 2: Procedure vóór overplaatsing bij interne sollicitaties
- Paragraaf 3: Procedure ná overplaatsing als gevolg van een interne sollicitatie
- Paragraaf 4: Uitgangspunten en spelregels bij functiemobiliteit

### **PARAGRAAF 1: DOELSTELLING, DEFINITIES EN UITGANGSPUNTEN**

#### **ARTIKEL 1**

##### **DOELSTELLING**

Het stimuleren van interne sollicitaties en functiemobiliteit heeft tot doel de interne mobiliteit te vergroten, waardoor:

- de onderneming flexibeler kan inspelen op de ontwikkeling van de personeelsbehoefte;
- de werknemers hun kennis, ervaring en overige capaciteiten elders binnen de onderneming (of bij de moedermaatschappij NV Luchthaven Schiphol) verder kunnen ontplooien.

#### **ARTIKEL 2**

##### **DEFINITIES EN UITGANGSPUNTEN**

Onder een interne kandidaat wordt een werknemer verstaan met een dienstverband voor onbepaalde tijd, dan wel met een dienstverband voor bepaalde tijd voor zover betreffende werknemer reeds 2 jaar of langer in dienst is van Rotterdam Airport BV.

Vacatures worden zo veel mogelijk door interne kandidaten bezet, mits een dergelijke kandidaat meteen dan wel op korte termijn aan de gestelde functie-eisen kan voldoen.

Een vacature wordt in principe direct bedrijfsbreed bekend gesteld (met als gevolg, dat iedere interne kandidaat kan solliciteren), tenzij sprake is van functiemobiliteit, dan wel een werknemer, die om medische, sociale of psychische redenen (geen functie meer heeft), voor deze vacature in aanmerking kan worden gebracht.

Onder geplande functiemobiliteit wordt verstaan: een functiewisseling die, al voor de vacature ontstond, als wenselijk is beschouwd. Over het algemeen zal een wenselijk geachte functiewisseling bij de manager

FEZ/Personele zaken zijn vastgelegd, bijvoorbeeld als element in een functioneringsverslag.

Ook kan een functiewisseling wenselijk zijn als gevolg van omstandigheden, zoals bijvoorbeeld bij een niet-geslaagde eerdere overplaatsing, of bij een door de vennootschap aanvaarde wens van een werknemer niet meer in een rooster te werken, waarin nachtdiensten voorkomen.

De procedures voor en na overplaatsing in geval van een interne sollicitatie zijn vastgelegd in paragraaf 2 en 3 van dit hoofdstuk. De uitgangspunten en spelregels in geval van functiemobiliteit zijn beschreven in paragraaf 4.

#### **ARTIKEL 3**

##### **OPENHEID EN PERSOONLIJKE LEVENSSFEER**

Een grote mate van openheid in de procedure is een vereiste voor het goed functioneren van interne sollicitaties en functiemobiliteit, een en ander met respect voor de persoonlijke levenssfeer van de sollicitant.

**N.B.:** *De regeling “Interne sollicitaties en functiemobiliteit” is niet van toepassing in geval van zogenaamde M(anagement) D(evelopment)-benoemingen, bij een in een “Mededeling Personeel” gepubliceerde reeks van functiewisselingen, en in geval sprake is van langdurige waarneming (meer dan 9 maanden).*

## **PARAGRAAF 2: PROCEDURE VOOR OVERPLAATSING BIJ INTERNE SOLLICITATIES**

### **ARTIKEL 4**

#### **BEKENDMAKING VACATURES**

Bekendmaking van een vacature vindt altijd plaats, tenzij nog werknemers in het kader van een geplande functie-mobiliteit voor de vervulling hiervan in aanmerking kunnen worden gebracht.  
De interne vacature wordt gepubliceerd via een "Witje".

### **ARTIKEL 5**

#### **SOLLICITATIE**

Interne kandidaten kunnen solliciteren door middel van een sollicitatiebrief, gericht aan de Directeur Rotterdam Airport BV

### **ARTIKEL 6**

#### **VOORSELECTIE**

Werknemers, die niet aan de functie-eisen voldoen en van wie ook niet de verwachting bestaat, dat zij op grond van andere feiten en/ of omstandigheden de functie wellicht zouden kunnen vervullen, worden met opgaaf van reden als regel mondeling via Hoofd P & O afgewezen. Een dergelijke afwijzing geschiedt in alle gevallen bovendien schriftelijk, eveneens onderbouwd met redenen.

De afwijzing dient tijdig, dat wil zeggen, voordat een andere kandidaat in de vacature is benoemd, plaats te vinden.

### **ARTIKEL 7**

#### **SOLLICITATIEGESPREK**

Alle geselecteerde sollicitanten krijgen de gelegenheid in een persoonlijk onderhoud hun sollicitatie aan de voor de invulling van de vacature verantwoordelijke leidinggevende (c.q. een eventuele selectiecommissie) toe te lichten. Een afwijzing wordt, met opgaaf van reden, mondeling medegedeeld door de bij de selectie betrokken functionarissen en voorts schriftelijk bevestigd.

### **ARTIKEL 8**

#### **WIJZE VAN OVERPLAATSING**

Wanneer aan een sollicitant wordt kenbaar gemaakt, dat de voorkeur tot overplaatsing naar hem uitgaat, wordt door Hoofd Personeel & Organisatie, voor zover nodig, een overleg geïnitieerd met de huidige leidinggevende van de sollicitant, zijn toekomstige leidinggevende, de sollicitant en het Hoofd Personeel & Organisatie over de condities, waaronder de sollicitant wordt overgeplaatst. Hierbij worden de belangen van de sollicitant enerzijds en die van de betrokken bedrijfsonderdelen anderzijds tegen elkaar afgewogen.

De sollicitant, ten aanzien van wie tot overplaatsing wordt besloten, wordt overgeplaatst uiterlijk binnen de termijn die zou gelden wanneer hij het dienstverband met de vennootschap zou opzeggen, tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.

### **ARTIKEL 9**

#### **ARBEIDSVOORWAARDEN**

Bij een overplaatsing blijft de arbeidsovereenkomst tussen de betrokkene en de vennootschap gehandhaafd. De arbeidsvoorwaarden worden aangepast aan de nieuwe functie, waarbij in het algemeen geen garanties worden toegekend voor het behoud van gunstiger voorwaarden, verbonden aan de oude functie. In zeer bijzondere gevallen - te weten: om sociale redenen, om redenen van billijkheid of in het belang van het bedrijf - kan de werkgever hierin anders beslissen.

## **ARTIKEL 10**

### **BEOORDELINGSPERIODE**

Bij de vervulling van een vacature kan in overleg met de sollicitant een beoordelingsperiode van ten hoogste één jaar worden ingebouwd teneinde zowel de leidinggevende als de werknemer het recht te geven – evenals dat bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst met een externe kandidaat het geval is – hun relatie te verbreken bij een niet- geslaagde overplaatsing.

### **PARAGRAAF 3: PROCEDURE NA OVERPLAATSING**

## **ARTIKEL 11**

### **BEGELEIDING TIJDENS DE BEOORDELINGSPERIODE**

Na 2,5 en 10 maanden na de overplaatsing vindt een functioneringsgesprek plaats tussen de leidinggevende, de betrokken werknemer en, indien gewenst, het Hoofd Personeel & Organisatie. De resultaten van deze gesprekken worden schriftelijk vastgelegd. Alle betrokkenen krijgen hiervan een exemplaar.

## **ARTIKEL 12**

### **GEVOLGEN VAN EEN NIET-GESLAAGDE OVERPLAATSING**

Indien uit de functioneringsgesprekken komt vast te staan, dat de overplaatsing niet is geslaagd, staan de volgende mogelijkheden open:

- Terugplaatsing in de vorige functie.
- Het vinden van een tijdelijke functie als voorlopige oplossing, omdat terugplaatsing in de vorige functie op korte termijn niet mogelijk is.
- Betrokkene wordt tijdelijk met behoud van salaris op non-actief gesteld. Zodra zich een passende functie voordoet zal hij in het kader van een geplande functiemobiliteit hiervoor in aanmerking kunnen worden gebracht.
- Betrokkene beëindigt zijn arbeidsovereenkomst met de vennootschap.
- Tenslotte blijft – zoals in alle gevallen, waarin een bepaalde werknemer in een functie niet goed functioneert – de mogelijkheid bestaan, dat de vennootschap haar arbeidsovereenkomst met de betrokkene beëindigt, zoals geregeld in artikel 202. van de C.A.O. Rotterdam Airport BV, al dan niet met toekenning van een werkloosheidsuitkering. Hiertoe dient de toestemming van de Directeur van het Regionaal Bureau voor de Arbeidsvoorziening te worden verkregen dan wel de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter te worden ontbonden.

### **PARAGRAAF 4: UITGANGSPUNTEN EN SPELREGELS BIJ FUNCTIEMOBILITEIT**

In principe komen alle functies in aanmerking voor functiemobiliteit; alleen voor de functies van Directeur en Financieel Manager/ Plaatsvervangend Directeur geldt dat kandidaten daarvoor door de Directie van de NV Luchthaven Schiphol worden benoemd.

In eerste instantie wordt de aandacht voor wat betreft functiemobiliteit gericht op de werknemers die, bijvoorbeeld in een functioneringsgesprek, hebben aangegeven, gemotiveerd te zijn om van functie te veranderen. Er wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de belangstelling van de werknemer voor specifieke functies. In dat geval wordt bij de uitwerking van een voorstel tot functiemobiliteit rekening gehouden met de voorkeursrichting van betrokkene. Verwacht mag worden, dat de desbetreffende werknemer vervolgens een dergelijke benoeming in het kader van functiemobiliteit accepteert, tenzij in zijn ogen geen succes kan worden verwacht van deze overplaatsing in het kader van functiemobiliteit.

Wanneer een werknemer uiteindelijk te kennen geeft een bepaalde overstap niet te willen maken, dan gaat de overplaatsing niet door. In laatstgenoemde situatie dient de werknemer zijn afwijzing schriftelijk, met argumenten, te onderbouwen. Het Hoofd Personeel & Organisatie zal dit geschrift gedurende 2 jaar in het personeelsdossier van de betrokken werknemer opnemen. Binnen een periode van zes maanden nadien zal de lijnmanager met de werknemer een gesprek aangaan over zijn belangstelling voor andere functies. Van dit gesprek wordt een schriftelijke vastlegging gemaakt, dat door Hoofd Personeel & Organisatie in het personeelsdossier van betrokkene zal worden opgenomen.

Wanneer een manager gemotiveerd aangeeft waarom een plaatsing van een werknemer binnen zijn afdeling geen succes zal worden, dan zal door de Directeur of zijn plaatsvervanger worden gezien of de aangedragen argumenten reden zijn om van een plaatsing af te zien en daarover vervolgens besluiten.

Een manager mag een werknemer tijdelijk vasthouden op basis van argumenten (bijvoorbeeld inzake onvervangbaarheid). Wel moet de manager daarbij ook het belang van de werknemer bij een functiewijziging zorgvuldig afwegen. De manager moet in dat geval tevens expliciet aangeven, op welke termijn de werknemer wel kan worden overgeplaatst. Wederom zal, in geval van verschil van opvatting, de Directeur c.q. zijn plaatsvervanger hierover een besluit nemen.

Na overplaatsing geldt de procedure, zoals vermeld in paragraaf 3.

Indien de overplaatsing onverhoopt toch niet de verwachte vruchten afwerpt, kan echter niet meer naar de oude situatie worden teruggekeerd. Immers op de voormalige functie is inmiddels een nieuwe werknemer te werk gesteld. Bovendien moet worden vermeden, dat functiemobiliteit een vrijblijvend karakter gaat krijgen. Dat geldt zowel voor de werknemer als voor de verantwoordelijk manager.

Er is derhalve geen terugkeergarantie, maar de bedrijfsleiding zal in overleg met de werknemer zoeken naar een passende functie, bij voorkeur gelijkwaardig aan de functie, die men vóór de overplaatsing vervulde.

## **HOOFDSTUK A-VI: ZIEKTEVERZUIMBEGELEIDING**

*Voorschriften bij arbeidsongeschiktheid*

### **DOEL VAN DE ZIEKTEVERZUIMBEGELEIDING**

- Het waarborgen van een ongestoorde voortgang van het arbeidsproces
- Het voorkomen van onnodig ziekteverzuim

### **ARTIKEL 1**

#### **BEGELEIDING**

De (directe)lijnmanager is verantwoordelijk voor de algehele ziekteverzuimbegleiding van de arbeidsongeschikte werknemer. Teneinde de werknemer actief te begeleiden zal de lijnmanager met de betrokken werknemer contact onderhouden.

Ook zal hij, al of niet via het Hoofd Personeel & Organisatie, contact onderhouden met bijvoorbeeld de arbodienst, teneinde een spoedige terugkeer van de betrokken werknemer naar de werkplek te bevorderen.

De verantwoordelijkheid voor de medische begeleiding van de arbeidsongeschikte werknemer berust bij de arbodienst

Indien het verzuim van een werknemer langer dan zes weken dreigt te duren of meer dan zes keer plaatsvindt binnen een periode van twaalf maanden zal de kwestie worden besproken in het Sociaal Medisch Team. Het Sociaal Medisch Team bestaat uit de lijnmanager, het Hoofd Personeel & Organisatie en de bedrijfsarts, alsmede de eventuele door de bedrijfsarts aan te wijzen deskundigen, zoals bijvoorbeeld de bedrijfsmaatschappelijk werker.

In overleg met de betrokken werknemer zal worden bezien of specifieke aanpassingen een - versnelde – terugkeer naar de werkplek mogelijk maken. Binnen 5 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid, zal in overleg met de betrokken werknemer een concreet terugkeerplan worden opgesteld.

### **ARTIKEL 2**

#### **ZIEK- EN HERSTEMELDINGEN**

De werknemer, die door ziekte of anderszins arbeidsongeschikt raakt, zal daarvan melding doen aan zijn (directe) lijnmanager. De melding moet geschieden op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid vóór 09.00 uur 's morgens.

De werknemer, werkzaam in wisselend werkrooster, zal de arbeidsongeschiktheid uiterlijk één uur voor aanvang van de dienst bij zijn dienstdoende leidinggevende melden.

Indien de (directe) lijnmanager niet zelf de ziekmelding heeft kunnen aannemen, neemt hij, indien mogelijk, nog dezelfde dag contact op met zijn arbeidsongeschikte werknemer.

Indien de lijnmanager dan wel de arbeidsongeschikte werknemer een persoonlijk contact niet wenselijk acht, zal op zijn uitdrukkelijk verzoek, het Hoofd Personeel & Organisatie deze taak van hem overnemen.

De lijnmanager of degene die de ziekmelding aanneemt, geeft deze melding onmiddellijk door aan het Secretariaat. Indien de ziekmelding in het weekend of op een feestdag plaatsvindt, dan doet het Secretariaat de melding op de eerstvolgende werkdag met terugwerkende kracht tot de datum van de arbeidsongeschiktheid.

Aan de arbeidsongeschikte werknemer kan worden gevraagd wat hij doet om zijn herstel te bevorderen en welke werkzaamheden hij eventueel nog wel aan kan. Tevens kan aan de arbeidsongeschikte werknemer een inschatting worden gevraagd van de duur van de arbeidsongeschiktheid.

Als de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een bedrijfsongeval, dan moet de werknemer dat melden bij zijn (directe) lijnmanager, die verantwoordelijk is voor het op de juiste wijze aanmelden van het bedrijfsongeval bij de daartoe ingevolge de wet voorgeschreven instantie.

De werknemer hoeft niet de aard van de arbeidsongeschiktheid aan de (directe) lijnmanager mede te delen.

De werknemer, die zich arbeidsongeschiktheid heeft gemeld, zorgt ervoor dat zijn verpleegadres bij zijn (directe) lijnmanager bekend is. Zodra het verpleegadres wijzigt, zal de werknemer de lijnmanager hiervan op de hoogte stellen. Ook opname in en vertrek uit een ziekenhuis of andere instelling wordt gezien als wijziging van verpleegadres.

Ook de werknemer, die zich tijdens vakantie of verlof arbeidsongeschikt meldt en in aanmerking wenst te komen voor restitutie van het niet genoten (vakantie)verlof, zal zich op de hiervoor beschreven wijze moeten melden. De werknemer, die zich vanuit het buitenland arbeidsongeschikt meldt, zal bewijzen moeten overleggen waaruit blijkt over welk tijdvak hij arbeidsongeschikt was.

De werknemer zal de (directe) lijnmanager onmiddellijk van zijn herstel op de hoogte brengen. De werknemer, die werkzaam is in een wisselend werkrooster en die met ingang van een roostervrije dag hersteld is, meldt zich uiterlijk die dag vóór 09.00 uur.

### **ARTIKEL 3**

#### **REGISTRATIE EN CONTROLE**

De afdeling P&O draagt zorg voor het op de juiste wijze vastleggen van de ziekmelding.

De bedrijfsarts kan, al dan niet op verzoek van de (directe)lijnmanager, besluiten de arbeidsongeschikte werknemer op te roepen voor het spreekuur bij de desbetreffende arbodienst. De lijnmanager kan in overleg met de bedrijfsarts besluiten tot het laten uitvoeren van een medische spoedcontrole op het verpleegadres. Deze maatregelen staan geheel los van de verplichtingen van de arbeidsongeschikte werknemer als omschreven in hoofdstuk 7 van de CAO.

De arbeidsongeschikte werknemer draagt er zorg voor, dat hij tussen 10.00 uur en 12.00 uur op zijn verpleegadres bereikbaar is en dat bezoek mogelijk is, tenzij met de bedrijfsarts uitdrukkelijk anders is afgesproken.

### **ARTIKEL 4**

#### **SANCTIES**

Het niet naleven van de in deze regeling gestelde voorschriften kan leiden tot opschorting van salaris c.q. ziekingeld. Een beslissing hierover wordt genomen door de Directeur op voorstel van Hoofd Personeel & Organisatie.



## **HOOFDSTUK A–VII: SCHADEVERGOEDING**

### **ARTIKEL 1**

#### **SCHADEVERGOEDING DOOR WERKNEMER**

De werknemer kan door de werkgever worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke schadevergoeding van de door de vennootschap geleden schade, voor zover deze aan opzet, grove nalatigheid of grove onachtzaamheid van de werknemer is te wijten.

Het bedrag van de schadevergoeding wordt niet vastgesteld, dan nadat de werknemer in de gelegenheid is gesteld, zich te verantwoorden.

De inhouding van de schadevergoeding op het salaris zal per maand niet meer bedragen dan 5 % van het bruto salaris.

### **ARTIKEL 2**

#### **SCHADEVERGOEDING DOOR WERKGEVER**

Indien aan kleding of andere eigendommen van de werknemer in de uitoefening van zijn functie schade wordt toegebracht, welke schade niet het gevolg is van schuld, hieronder begrepen onvoorzichtigheid of nalatigheid van de werknemer, wordt hem een naar het oordeel van de werkgever redelijke schadevergoeding toegekend.

Bij de vaststelling van het vergoedingsbedrag wordt rekening gehouden met:

- a. De nieuwwaarde van de zaak;
- b. De gebruikstijd tot aan het moment van beschadiging;
- c. De standaard gebruiksduur van de zaak;
- d. De restwaarde van de zaak nadat de standaard gebruiksduur is verstreken;
- e. De restwaarde van de zaak nadat de beschadiging heeft plaatsgevonden.

Bij een aanvraag om schadevergoeding dient een door de (directe) lijnmanager ondertekende verklaring inzake de toedracht te worden bijgevoegd.

## HOOFDSTUK A-VIII: TEGEMOETKOMING KOSTEN WOON-WERKVERKEER

Aan de werknemer wordt voor het zich dagelijks naar en van Rotterdam Airport begeven een tegemoetkoming in de kosten van het vervoer toegekend. Op basis van bovenstaande bepaling zijn de volgende maatregelen getroffen.

- I. De tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer bedraagt voor RABV-medewerkers – met uitzondering van de brandweerm medewerkers in 24-uur-dienst - met ingang van 1 januari 2004.

Bij een afstand van meer dan	doch niet meer dan	bruto tegemoetkoming per maand
0	10 km	€ 41,29
10	15 km	€ 65
15	20 km	€ 90
20	n.v.t.	€130

Genoemde tegemoetkomingbedragen gelden bij daadwerkelijk woon-werkverkeer op tenminste 4 dagen per week. Bij minder dan 4 dagen daadwerkelijk woon-werkverkeer worden de tegemoetkomingbedragen naar rato aangepast.

Aan medewerkers die aan de werkgever een zgn. openbaar-vervoer-verklaring kunnen overleggen, worden de daadwerkelijke kosten van een OV-jaartrajectkaart door werkgever vergoed.

- II. De tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer bedraagt voor de brandweerm medewerkers in 24-uur-dienst - met ingang van 1 januari 2004 (genoemde bedragen gelden bij volledig dienstverband, voor partimers wordt de tegemoetkoming naar rato van het dienstverband bepaald).

Bij een afstand van meer dan	doch niet meer dan	bruto tegemoetkoming per maand
0	10 km	€ 33,03
10	15 km	€ 52
15	20 km	€ 72,80
20	n.v.t.	€104

Voor het bepalen van de afstand tussen woning en luchthaven wordt gebruik gemaakt van de meest gebruikelijke route.

Op het gedeelte van de tegemoetkoming, dat uitgaat boven de door de fiscus toegestane belastingvrije vergoeding, wordt loonheffing (en eventueel verschuldigde premies) ingehouden.

Er ontstaat nimmer recht op een hogere tegemoetkoming, dan de hierboven genoemde bruto tegemoetkomingsbedragen

In geval van arbeidsongeschiktheid, die langer dan één maand voortduurt, zal de tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer worden stopgezet tot het moment, waarop de werkzaamheden worden hervat.

## **HOOFDSTUK A-IX: VERGOEDING VAN VERPLAATSINGSKOSTEN**

### **PARAGRAAF 1: TEGEMOETKOMING IN VERHUISKOSTEN**

#### **ARTIKEL 1**

##### **VOORWAARDEN VOOR TEGEMOETKOMING**

Aan de werknemer, die op het tijdstip van indiensttreding een eigen huishouding voert en voor wie het, na overleg met hem, door de werkgever wenselijk wordt geacht dat hij op het tijdstip als gevolg van zijn tewerkstelling bij de vennootschap van woonplaats verandert, kan een tegemoetkoming in verhuiskosten worden toegekend. Deze tegemoetkoming wordt toegekend onder voorwaarde, dat de werknemer voor de toekenning van de tegemoetkoming schriftelijk heeft verklaard, dat hij het deswege te ontvangen bedrag zal terugbetalen, indien binnen een tijdvak van twee jaren na de datum van zijn verhuizing op eigen verzoek of tengevolge van aan hem zelf te wijten feiten of omstandigheden het dienstverband eindigt.

#### **ARTIKEL 2**

##### **DEFINITIE EIGEN HUISHOUDING**

Onder een eigen huishouding voeren wordt verstaan: het bewonen van woonruimte met een eigen inboedel, omvattende stoffering en meubilair voor ten minste twee woonvertrekken, alsmede keukenuitrusting.

#### **ARTIKEL 3**

##### **BESTANDELEN TEGEMOETKOMING**

De tegemoetkoming in verhuiskosten bestaat uit:

- a. een bedrag voor de kosten van overbrenging van de bagage en de inboedel van de werknemer, waaronder begrepen de kosten van in-en uitpakken, een en ander overeenkomstig de geldende tarieven voor overheidsverhuizingen;
- b. een bedrag voor de reiskosten van de werknemer en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning;
- c. een bedrag voor alle andere uit de verhuizing direct voortvloeiende kosten, welk bedrag is gesteld op 10% van de vergoedingsbasis, als bedoeld in artikel 4 met dien verstande, dat het bedrag van de tegemoetkoming ten minste €227 bedraagt.

#### **ARTIKEL 4**

##### **VERGOEDINGSBASIS**

De vergoedingsbasis omvat de som van de volgende, tot een jaarbedrag herleide, inkomensbestanddelen van de werknemer, welke voor hem gelden op de dag van de verhuizing: het salaris, de toeslag minimuminkomen en de toeslagen ingevolge het bepaalde in artikel 409 van de C.A.O., een en ander verhoogd met 8% van die bestanddelen en daarbij rekening houdend met een eventuele participatie aan het cafetariasysteem.

### **PARAGRAAF 2: VERGOEDING REISKOSTEN EN TEGEMOETKOMING IN PENSIONKOSTEN**

#### **ARTIKEL 5**

##### **SAMENSTELLING DER VERGOEDING**

Indien een werknemer in aanmerking komt voor een tegemoetkoming in verhuiskosten, als bedoeld in paragraaf 1, artikel 1 en ondanks alle pogingen daartoe er niet in slaagt een woning voor zich en zijn gezin te vinden binnen een, naar het oordeel van de werkgever, redelijke afstand van Rotterdam Airport kunnen hem worden toegekend:

- a. Een vergoeding van de kosten van het dagelijks heen en weer reizen tussen zijn woonplaats en Rotterdam

Airport of

- b. Indien hij, naar het oordeel van de werkgever, niet in de gelegenheid is dagelijks tussen zijn woonplaats en de luchthaven heen en weer te reizen, een tegemoetkoming tot maximaal 90% in zijn pensionkosten, voor zover deze niet uitgaan boven de door de werkgever redelijk geoordeelde pensionprijzen, alsmede eenmaal per week een vergoeding van de reiskosten naar en van de woonplaats van zijn gezinsleden.

## **ARTIKEL 6**

### **VERGOEDING BIJ TIJDELIJK VERBLIJF BUITEN DE OUDE WOONPLAATS**

Indien het gezin van de werknemer tijdelijk elders dan in de oude woonplaats verblijft, wordt niet meer dan een bedrag der reiskosten tussen Rotterdam Airport en de oude woonplaats vergoed.

## **ARTIKEL 7**

### **DUUR VAN DE VERGOEDING**

De vergoeding van reiskosten en tegemoetkoming in pensioenkosten worden voor de eerste maal voor niet langer dan 6 maanden verleend. Deze termijn kan telkens voor niet langer dan 6 maanden worden verlengd. De verleende vergoeding en tegemoetkoming worden ingetrokken, indien en zodra de werknemer, naar het oordeel van de werkgever, niet alles wat redelijkerwijs van hem kan worden verwacht, heeft gedaan om ten spoedigste een passende woning te verkrijgen.

## **PARAGRAAF 3: OVERIGE BEPALINGEN**

## **ARTIKEL 8**

### **BEREKENINGSWIJZE VERGOEDING REISKOSTEN**

Voor zover in dit hoofdstuk in een vergoeding van reiskosten is voorzien, worden de werkelijk betaalde kosten vergoed op basis van het gebruik van openbaar vervoer. Indien geen gebruik is gemaakt van een openbaar vervoermiddel, worden maximaal vergoed de kosten welke verschuldigd zouden zijn geweest, indien gebruik was gemaakt van een openbaar vervoermiddel.

## **ARTIKEL 9**

### **AFZONDERLIJKE VOORZIENINGEN**

De werkgever kan ten aanzien van de werknemers die op het tijdstip van de indiensttreding geen eigen huishouding voeren, afzonderlijke voorzieningen met betrekking tot de verplaatsingskosten treffen.

## **HOOFDSTUK A-X: VERGOEDING DIENSTREIZEN**

### **ARTIKEL 1**

#### **ALGEMEEN**

Onder dienstreis wordt verstaan elke gemaakte reis in opdracht van de werkgever, met uitzondering van normaal woon-werkverkeer.

De reizen dienen te worden gemaakt op de voor de vennootschap minst kostbare en meest doelmatige wijze. Met inachtneming van de door de werkgever gestelde en te stellen voorwaarden kan voor reizen gebruik worden gemaakt van andere dan openbare vervoermiddelen. Met betrekking tot declaraties gelden interne voorschriften aangaande de tekeningsbevoegdheid.

### **ARTIKEL 2**

#### **AANVRAGEN VAN EEN DIENSTREIS**

Voor het maken van een binnenlandse dienstreis is toestemming van de (directe) lijnmanager nodig; in de volgende gevallen is machtiging van de Directeur <sup>1</sup> of zijn plaatsvervanger noodzakelijk:

- a) Dienstreizen, waarbij wordt afgeweken van de gebruikelijke reisklasse (zie artikel 7.1.1)
- b) Vliegreizen binnen Nederland, vlieg- en treinreizen binnen Europa en intercontinentale vliegreizen.

### **ARTIKEL 3**

#### **PROCEDURE**

Voor alle dienstreizen, genoemd in artikel 2b dient vóór de aanvang van de dienstreis een begroting te worden gemaakt, die (zo ruim mogelijk) voor aanvang van de dienstreis dient te worden ingediend bij de Directeur.

Dienstreisaanvragen dienen te zijn ondertekend door de verantwoordelijke lijnmanager.

Na het maken van de begroting dient deze door de Directeur of zijn gemachtigde te worden goedgekeurd. Hierbij wordt rekening gehouden met het doel van de dienstreis en de mate van representatie.

Treinbiljetten, vliegtickets, hotelreserveringen en reserveringen van huurauto's dienen via de medewerkers van het Secretariaat of via de afdeling Commerciële Zaken te worden aangevraagd.

De ongevallen-/bagageverzekering en de voorschotten dienen te worden geregeld bij de afdeling Financieel Economische Zaken.

### **ARTIKEL 4**

#### **GEBRUIK DIENSTAUTO**

Voor binnenlandse dienstreizen kan een werknemer gebruik maken van één van de bedrijfspersonenauto's; reserveringen dienen (zover mogelijk tevoren) gemaakt te worden bij het Hoofd Technische Hulpverlening of één van zijn vervangers (toestel 3471)

### **ARTIKEL 5**

#### **BEWIJSSTUKKEN**

Van alle voor vergoeding in aanmerking komende kosten dient de werknemer de bewijsstukken te bewaren.

---

<sup>1</sup> Intercontinentale dienstreizen, die door de Directeur worden gemaakt zijn onderhevig aan toestemming van het desbetreffende lid van de Directie van de N.V. Luchthaven Schiphol.

## **ARTIKEL 6**

### **DECLARATIE**

Voor het declareren van de ten laste van de vennootschap komende kosten dient gebruik te worden gemaakt van het daarvoor bestemde declaratieformulier. De declaratie dient per dienstreis te worden gespecificeerd.

Binnen 2 maanden na het einde van de dienstreis dient de werknemer het declaratieformulier in te leveren bij de afdeling Financieel Economische Zaken, voorzien van het akkoord van de Directeur of zijn gemachtigde, samen met de bewijsstukken van de uitgaven. Indien de benodigde bewijsstukken niet kunnen worden overlegd, heeft de werkgever het recht om de declaratie te weigeren.

Declaraties, die niet conform de Regeling Tekeningsbevoegdheid zijn ondertekend, worden geweigerd. De werkgever heeft het recht om indien de declaratie niet binnen twee maanden na afloop van de dienstreis is ingeleverd, het bedrag van het eventueel verstrekte voorschot op het salaris in te houden.

Een globale beoordeling van het aantal afgelegde kilometers bij gebruikmaking van een eigen vervoermiddel geschiedt door de afdeling Financieel Economische Zaken.

Uitbetaling van de declaraties kan naar keuze van de werknemer plaatsvinden per kas, bank of giro. (Zie hiervoor de toelichting bij het declaratieformulier.)

## **ARTIKEL 7**

### **TEN LASTE VAN DE VENNOOTSCHAP KOMENDE KOSTEN**

#### **7.1 REISKOSTEN**

##### **7.1.1 Kosten openbaar vervoer**

Bij gebruik van een openbaar vervoermiddel worden voor wat betreft het reizen per trein de kosten van de eerste klasse vergoed.

Voor wat betreft het vervoer per vliegtuig: voor dienstreizen binnen Europa dient voor zover mogelijk economy class/tourist class te worden gevlogen. Voor intercontinentale reizen kan, zij het alleen met uitdrukkelijke instemming van de Directeur of diens gemachtigde, gebruik worden gemaakt van business class.

##### **7.1.2 Kosten van gebruik van eigen vervoermiddel**

Bij toegestaan gebruik van een eigen auto, motor of scooter wordt per gereden kilometer een bedrag van €0,28 vergoed (dit bedrag is inclusief bijkomende kosten, zoals bijv. parkeergelden, tolgelden, enz.)

Om bij dienstreizen met eigen vervoer aanspraak te kunnen maken op de vergoedingsregeling, dient het vervoermiddel, dat ten behoeve van de vennootschap wordt gebruikt, W.A.-verzekerd te zijn.

De desbetreffende polis dient de bepaling te bevatten, dat de vennootschap en de verzekerde ten opzichte van elkaar als derden worden beschouwd en dat de onderhevige verzekering ook de wettelijke aansprakelijkheid van de vennootschap als werkgeefster van de verzekerde dan wel van de door de laatstgenoemde gemachtigde bestuurder dekt.

De Directeur of zijn gemachtigde dient –alvorens toestemming voor een dienstreis of extra woon-werkverkeer wordt gegeven- zich ervan te overtuigen, dat de polis van de betrokkene de genoemde formulering bevat.

##### **7.1.3 Bedrijfspersonenauto's**

Voor binnenlandse dienstreizen kan een werknemer gebruik maken van een bedrijfspersonenauto (zie artikel 4)

De kosten hiervan worden door de afdeling Financieel Economische Zaken ten laste van de betreffende afdeling gebracht.

##### **7.1.4 Taxikosten**

De werkelijk gemaakte kosten kunnen (onder overlegging van nota's) ten laste van de vennootschap worden gebracht.

##### **7.1.5 Extra woon-werkverkeer en reiskosten voor het volgen van opleidingen**

De vergoedingsregeling is eveneens van toepassing op extra woon-werkverkeer, d.w.z. woon-werkverkeer buiten de normale werktijden respectievelijk buiten de gebruikelijke werkroostertijden (inclusief extra woon-werkverkeer vanwege het deelnemen aan oefeningen), alsmede in geval van reiskilometers in verband met het volgen van een opleiding, met dien verstande dat in al deze gevallen een bedrag van maximaal €0,18 per kilometer wordt vergoed.

De extra afgelegde kilometers woon-werkverkeer worden gerekend langs de kortste en algemeen gebruikelijke route.

Wanneer de werknemer, aan wie niet de verplichting is opgelegd zich buiten werktijd beschikbaar te houden, als bedoeld in artikel 408 van de C.A.O., zich op het moment van de oproep niet in zijn woning bevindt, wordt, voorzover de werknemer de extra dienstreis moet afleggen wegens het verrichten van de opgedragen werkzaamheden met een spoedeisend karakter, het traject van de extra dienstreis gerekend vanaf zijn verblijfplaats.

Het spoedeisende karakter van de werkzaamheden wordt uitsluitend geacht aanwezig te zijn wanneer de werknemer wordt opgeroepen zich onmiddellijk naar de Luchthaven te begeven voor het verrichten van onvoorziene werkzaamheden die geen uitstel gedogen.

Indien de werknemer met vakantie is en deze vakantie doorbrengt in een verafgelegen plaats, zal de vergoeding worden vervangen door een redelijke schadeloosstelling van de geleden geldelijke schade, als bedoeld in artikel 505, tweede lid, van de C.A.O.

## **7.2. VERBLIJFSKOSTEN**

### **7.2.1 Kosten van overnachting en ontbijt**

Terzake van overnachting en ontbijt kunnen de werkelijk gemaakte, zakelijk verantwoorde, kosten ten laste van de vennootschap worden gebracht, onder overlegging van gespecificeerde nota's.

Hotelreserveringen worden gedaan door de medewerkers van het Secretariaat of via de afdeling Marketing & Communicatie. Bij de keuze wordt uitgegaan van een normaal middenklasse hotel.

### **7.2.2 Kosten van maaltijden en kleine uitgaven**

Terzake van maaltijden en kleine uitgaven kunnen ten laste van de vennootschap worden gebracht de werkelijk gemaakte, zakelijk verantwoorde kosten, zoveel mogelijk onder overlegging van gespecificeerde nota's.

### **7.2.3 Representatiekosten**

Ten laste van de vennootschap kunnen worden gebracht, de werkelijk gemaakte, zakelijk verantwoorde, kosten die gemaakt zijn om de vennootschap op gepaste wijze te vertegenwoordigen. Gespecificeerde nota's dienen te worden overlegd.

### **7.2.4 Verzekeringen**

Ten laste van de vennootschap komen, met tussenkomst van de daarvoor verantwoordelijke persoon binnen de afdeling Financieel Economische Zaken, de kosten van een bagageverzekering voor binnenlandse reizen (op verzoek van de desbetreffende werknemer) en de kosten van een reis- plus bagageverzekering voor buitenlandse dienstreizen.

## **ARTIKEL 8**

### **OVERIGE BEPALINGEN**

**8.1** De werkgever beslist, voor zover nodig, in afwijking van de bepalingen van dit hoofdstuk, in elk bijzonder geval waarin dit hoofdstuk naar zijn oordeel niet of niet naar redelijkheid voorziet.

**8.2** Het meenemen van een privé-relatie dient in alle gevallen op de dienstaanvraag te worden vermeld. Wanneer met het oog op de aard van de dienstreis het meenemen van een privé-relatie noodzakelijk dan wel gewenst is, kunnen –alleen wanneer vooraf van de werkgever schriftelijk toestemming daarvoor is verkregen- de kosten aan de vennootschap in rekening worden gebracht.

Het eventueel benodigde ticket voor de meereizende echtgeno(o)te dient in alle gevallen door de medewerkster van het Secretariaat of via de afdeling Marketing & Communicatie te worden verzorgd.

**8.3** De werknemer, die terzake van een dienstreis meereist, hetzij met een medewerkster die voor hetzelfde doel gebruik maakt van een eigen vervoermiddel, hetzij met iemand anders, kan geen reiskosten ten laste van de vennootschap brengen.

## **HOOFDSTUK A-XI: GRATIFICATIES**

### **ARTIKEL 1**

#### **UITKERING BIJ PENSIONERING, VERVROEGDE UITTREDING, FUNCTIONEEL LEEFTIJDSONTSLAG OF VOLLEDIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

Aan de werknemer, wiens dienstverband in verband met:

- Pensionering wegens het bereiken van de leeftijd van 65 jaar
- Vervroegde uittreding door gebruik te maken van de F.P.U.-regeling
- Functioneel leeftijdsontslag (in samenloop met F.P.U.)
- Volledige arbeidsongeschiktheid (WAO-uitkering met aanvullend invaliditeitspensioen)

is beëindigd én die op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband ten minste 5 jaren in dienst van de vennootschap is geweest, wordt een uitkering toegekend.

De uitkering bedraagt:

- a. Indien de werknemer op dat tijdstip ten minste 5 jaren en nog geen 10 jaren voor de volledige arbeidsduur in dienst van de vennootschap is geweest: een half maandsalaris van de werknemer, vermeerderd met vakantietoeslag en eventuele andere toeslagen, zulks berekend over de maand onmiddellijk voorafgaande aan het tijdstip van beëindiging van het dienstverband en daarbij rekening houdend met een eventuele participatie aan het cafetariasyteem.
- b. Indien de werknemer op dat tijdstip 10 jaren of langer voor de volledige arbeidsduur in dienst van de vennootschap is geweest: het maandsalaris van de werknemer, vermeerderd met vakantietoeslag en eventuele andere toeslagen, zulks berekend over de maand onmiddellijk voorafgaande aan het tijdstip van beëindiging van het dienstverband en daarbij rekening houdend met een eventuele participatie aan het cafetariasyteem.
- c. Ten aanzien van de werknemer, die gedurende de termijnen genoemd onder a. en b. op enig tijdstip voor een gedeelte van de volledige arbeidsduur werkzaam is geweest, het salaris voor de volledige arbeidsduur vermeerderd met vakantietoeslag en eventuele andere toeslagen, daarbij rekening houdend met een eventuele participatie aan het cafetariasyteem, zulks over de kalendermaand onmiddellijk voorafgaande aan het tijdstip van beëindiging van het dienstverband, vermenigvuldigd met een breuk, waarvan de gemiddelde arbeidsduur gedurende bedoelde termijnen de teller vormt en de volledige arbeidsduur de noemer.

### **ARTIKEL 2**

#### **GRATIFICATIES BIJ LANGDURIG DIENSTVERBAND**

- 2.1 Aan de werknemer, die gedurende 10, 25 of 40 jaren in dienst van de vennootschap is, zal een gratificatie worden toegekend ten bedrage van respectievelijk 2,1%, 4,2% en 8,4% van de berekeningsbasis, als bedoeld onder 2.4.  
Het bedrag van de gratificatie wordt afgerond op een veelvoud van vijf euro naar boven.
- 2.2 Voor de toepassing van het bepaalde onder 2.1 geldt met betrekking tot de berekening van de duur van het dienstverband met de vennootschap, onverminderd het bepaalde in artikel 103 van de C.A.O. de volgende regels:
  - a. De tijd, gedurende welke de werknemer afwezig was wegens verplichte militaire dienst, zal meetellen als diensttijd;
  - b. Tevens zullen meetellen als diensttijd: de dienstjaren, die - onmiddellijk voor de collectieve overgang van gemeentepersoneel naar R.A.B.V. - onafgebroken bij één of meerdere dienststakken van de gemeente Rotterdam zijn doorgebracht, alsmede de diensttijd die de werknemer direct voorafgaand aan zijn diensttijd bij de gemeente Rotterdam bij enige andere overheidswerkgever heeft gewerkt. De werknemer dient de doorgebrachte diensttijd bij een andere overheidswerkgever wel te kunnen bewijzen, c.q. naar het oordeel van werkgever tenminste aannemelijk te kunnen maken .
  - c. Bij onderbreking van het dienstverband zal de toekenning van de gratificatie plaatshebben zoveel tijd na het verstrijken van 10, 25 en 40 jaren na de datum der eerste indiensttreding, als de onderbreking van het dienstverband heeft geduurd, alle tijden van onderbreking bijeengeteld;
  - d. Bij onderbreking van het dienstverband als gevolg van een beëindiging van het dienstverband wegens misdraging, zal de tijd vóór de beëindiging van het dienstverband in dienst der vennootschap of in militaire dienst doorgebracht, niet meetellen als diensttijd;
  - e. Bij onderbreking van het dienstverband als gevolg van een op wachtgeldstelling, zal de tijd, op wachtgeld doorgebracht, niet medetellen als diensttijd.



- 2.3 De berekeningsbasis voor de gratificatie omvat de tot een jaarbedrag herleide som van de volgende inkomensbestanddelen van de werknemer: het salaris, de toeslag minimuminkomen, de toeslagen ingevolge het bepaalde in artikel 409 van de C.A.O., de toeslag ingevolge het bepaalde in artikel 405, eerste en derde lid, van de C.A.O., daarbij rekening houdend met een eventuele participatie aan het cafetariasysteem; een en ander dat wordt genoten in de maand waarin het jubileum valt, alsmede de vakantietoeslag, berekend naar de situatie op de datum van het jubileum. Deze berekeningsbasis wordt vermenigvuldigd met een breuk, waarvan de teller wordt gevormd door de gemiddelde arbeidsduur gerekend over de totaal volbrachte diensttijd en de noemer door de volledige arbeidsduur. Indien de werknemer op het tijdstip van zijn jubileum niet het maximumsalaris van de salarisgroep, waarin zijn functie is ingedeeld, geniet, worden voor de berekeningsbasis in aanmerking genomen het bedoelde maximumsalaris en de daarvan afgeleide vakantietoeslag, daarbij rekening houdend met een eventuele participatie aan het cafetariasysteem.

***N.B.:** Met betrekking tot deze gratificaties gelden met ingang van 1 januari 1994, voor zover de fiscale regels niet nadien worden gewijzigd, de volgende belastingvoorschriften:*

*Vrij van sociale lasten en loonheffing kan gedurende de diensttijd in totaal twee keer een maandloon worden uitgekeerd.*

*De eerste keer is dat na het bereiken van een diensttijd van tenminste 25 jaar. De tweede keer na het bereiken van een diensttijd van ten minste 40 jaar.*

**HOOFDSTUK A-XII:  
STUDIEVOORZIENINGEN  
(onderdeel van de employability regeling)**

*Dit hoofdstuk Studievoorzieningen is onderverdeeld in de 6 volgende paragrafen:*

<i>Paragraaf 1:</i>	<i>Algemene bepalingen</i>
<i>Paragraaf 2:</i>	<i>Aanvraagprocedure</i>
<i>Paragraaf 3:</i>	<i>Vergoedingen en studieverlof</i>
<i>Paragraaf 4:</i>	<i>Declaratieprocedure</i>
<i>Paragraaf 5:</i>	<i>Terugbetalingsregeling</i>
<i>Paragraaf 6:</i>	<i>Slotbepalingen</i>

**PARAGRAAF 1: ALGEMENE BEPALINGEN**

**1.1. Begrippen**

Voor de toepassing van het bij of krachtens dit hoofdstuk bepaalde, wordt onder de volgende begrippen verstaan:

a. **Verantwoordelijke hiërarchisch leidinggevende:** Hiërarchisch leidinggevende van de afdeling

b. **Betrokkenen:**

\* De werknemer

\* De verantwoordelijke hiërarchisch leidinggevende

\* Het Hoofd Personeel & Organisatie

c. **Studie:**

Een studie, opleiding, cursus of training geïnitieerd of goedgekeurd door de werkgever vanuit een bedrijfsbelang, of geïnitieerd door de werknemer en waarvan aangetoond kan worden dat dit in het belang is van de werknemer en de werkgever, gericht op het huidige en/of toekomstig functioneren.

\* Een werkinstructie.

Hieronder wordt onder andere verstaan:

- een korte instructie gericht op het verkrijgen van (deel)vaardigheden, noodzakelijk voor het vervullen van de functie en op te vatten als onderdeel van het normale werk.

d. **Opleidingsperiode:**

De periode die door het opleidingsinstituut als norm wordt gehanteerd.

e. **Studiekosten:**

De noodzakelijke uitgaven in verband met de studie wegens:

- Inschrijfgeld,

- Lesgeld,

- Examengeld,

- Reiskosten, in principe op basis van openbaar vervoer of – indien met gemotoriseerd eigen vervoer wordt gereisd – tegen €0,24 per kilometer,

- Verblijfkosten, op basis van de regeling: “vergoeding dienstreizen”, (zie overige arbeidsvoorwaarden en faciliteiten),

- Verplicht voorgeschreven literatuur en materiaal.

*Niet specifiek op de te volgen studie van toepassing zijnde literatuur en materiaal worden niet vergoed.*

*Bijvoorbeeld: woordenboeken, tekenmateriaal, hard- en software, etc.*

f. **Onderwijstijd:**

De tijd gedurende welke onderwijs, deel uitmakend van een studie, daadwerkelijk is gevolgd. Hier wordt ondermeer onder begrepen de tijd besteed aan het deelnemen aan excursies, indien deze in het kader van de studie verplicht zijn. Bij een schriftelijk te volgen studie wordt hieronder begrepen de helft van de onderwijstijd, welke door het betrokken opleidingsinstituut wordt opgegeven. Onder schriftelijk te volgen studies worden ook verstaan die studies die geschieden via een computeraansluiting met een desbetreffend instituut.

g. **Studieverlof:**

Het door de verantwoordelijke hiërarchisch leidinggevende toegestane verzuim ten behoeve van de studie.

h. **Werktijd:**

De voor de werknemer geldende roostertijd.

i. **Reistijd:**

De reistijd vanwege de reis naar en van de plaats waar men in verband met de studie geacht wordt aanwezig te zijn. De reistijd vanwege een bespaarde reis van en naar Rotterdam The Hague Airport wordt in mindering gebracht.

- j. **Opleidingsplan:**  
Het binnen Rotterdam The Hague Airport opgestelde opleidingsplan met de daaraan verbonden personele en financiële consequenties.
  - k. **Examenverlof:**  
Het door de verantwoordelijke hiërarchisch leidinggevende toegekende verzuim ten behoeve van het afleggen van een examen.
  - l. **Persoonlijk Ontwikkelplan (POP):**  
Een ontwikkelcontract tussen werknemer en werkgever waarin afspraken worden gemaakt over gewenste ontwikkeldoelen. De afspraken betreffende faciliteiten en terugbetaling zijn hierin ook afgesproken.
  - m. **Verplichtgestelde opleiding:**  
Een opleiding/training/cursus/studie die de medewerker moet volgen om aan de functie-eisen te kunnen voldoen.
  - n. **Functiegerichte opleiding:**  
Indien de bredere inzetbaarheid naar verwachting vooral binnen RTHA benut zal worden.
  - o. **Opleiding gericht op zelfontplooiing:**  
Indien de beoogde bredere inzetbaarheid van de medewerker gericht is op zelfontplooiing en/of zelfontwikkeling en naar verwachting zowel binnen of buiten RTHA benut zal worden. Hierbij zullen twee categorieën onderscheiden worden: A: hoog organisatiebelang en B: Laag organisatiebelang.
- 1.2. De regeling is van toepassing op elke door de werknemer te volgen studie welke voldoet aan het gestelde in 1.c.
  - 1.3. De noodzaak van de desbetreffende studie als bedoeld in 1.c. kan zowel door de verantwoordelijke hiërarchisch leidinggevende als door de werknemer onderkend worden in die zin dat het initiatief van de verantwoordelijke hiërarchisch leidinggevende kan uitgaan, dan wel door de verantwoordelijke hiërarchisch leidinggevende van de werknemer kan worden overgenomen.
  - 1.4. Tot vergoeding van extern te volgen opleidingen wordt alleen overgegaan indien het aanbod van interne opleidingen van de werkgever niet toereikend is en niet op redelijke termijn toereikend gemaakt kan worden.
  - 1.5. De te volgen studie dient op de voor de werkgever minst kostbare wijze te worden ingepland in het voor de werknemer geldende werkrooster. Hierbij zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de voortgang en de beoogde resultaten van de studie.
  - 1.6. De vergoeding voor een studie wordt na overleg met de betrokkenen toegekend voor een opleidingsperiode als weergegeven in 1.d.
  - 1.7. Indien de werknemer er niet in slaagt om de studie binnen de overeengekomen opleidingsperiode af te ronden, kan hij onder opgave van redenen verlenging van de opleidingsperiode aanvragen. De aanvraag tot verlenging wordt ingediend vóór afloop van de overeengekomen opleidingsperiode.
  - 1.8.
    - a. De verantwoordelijke hiërarchisch leidinggevende heeft tot taak de voortgang en de resultaten van de studie van de werknemer te bewaken. Bij goedkeuring van de studietoelichting dienen afspraken te worden gemaakt over de vorm en frequentie van deze bewaking.
    - b. De werknemer dient de verantwoordelijke hiërarchisch leidinggevende tenminste aan het eind van de opleidingsperiode dan wel tenminste eenmaal per jaar te informeren over de studieresultaten.
    - c. Indien de verantwoordelijke hiërarchisch leidinggevende vaststelt dat de voortgang en/of het resultaat van de studie onvoldoende is, zal hij dit met de betrokken werknemer bespreken en hem in de gelegenheid stellen hierin binnen een af te spreken periode, verbetering aan te brengen.
    - d. Indien blijkt dat binnen de afgesproken periode geen verbetering waarneembaar is, kan na overleg tussen de betrokkenen besloten worden tot het niet meer uitbetalen van de toegekende vergoeding.
    - e. In geval van een opgedragen studie in het buitenland, langer dan twee maanden of in het geval van een meerdaagse training op locatie, kunnen aanvullende afspraken worden gemaakt met betrekking tot het verblijf en de extra reis- en verblijfskosten.
  - 1.9. Aanspraak op vergoeding komt te vervallen met ingang van de dag, waarop het dienstverband wordt beëindigd.
  - 1.10. Aan de werknemer met wie een dienstverband voor een gedeelte van de volle werktijd is aangegaan wordt, in afwijking van het gestelde in artikel 102 van de CAO, eenzelfde financiële aanspraak toegekend als aan de werknemer die voor de volle werktijd is aangesteld.

Het eventueel toegekende studieverlof wordt in beginsel wel naar rato van het dienstverband toegekend.

## **PARAGRAAF 2: AANVRAAGPROCEDURE**

- 2.1** De vergoeding voor te maken studiekosten wordt, vóór aanvang van de studie, bij de verantwoordelijke hiërarchisch leidinggevende aangevraagd. Voorwaarde voor een aanvraag studie is het invullen van een Persoonlijk Ontwikkelplan alsmede een POP gesprek. Een na aanvang van de studie ingediend verzoek tot vergoeding zal in principe niet worden gehonoreerd.

## **PARAGRAAF 3: VERGOEDINGEN EN STUDIEVERLOF**

- 3.1** Met betrekking tot een studie als bedoeld onder 1.c. kunnen bij de werkgever, overeenkomstig het toegekende vergoedingspercentage, de kosten worden gedeclareerd, mits daadwerkelijk gemaakt.

- 3.2** De belanghebbende werknemer heeft aanspraak op een vergoeding volgens de hieronder genoemde uitgangspunten:

**a. Verplichtgestelde opleidingen:**

Deze opleiding behoort tot de functie-eisen en is verplichtgesteld om de functie uit te oefenen:

- \* 100% vergoeding t.a.v. financiën;
- \* Er geldt hiervoor een terugbetalingsverplichting (zie §5).

**b. Functiegerichte opleidingen:**

Indien de beoogde bredere inzetbaarheid naar verwachting vooral binnen RTHA benut zal worden.

- \* 100% vergoeding t.a.v. financiën;
- \* Er geldt hiervoor een terugbetalingsverplichting, tenzij anders is overeengekomen in POP (zie § 5)

**c. Opleidingen gericht op zelfontplooiing:**

Indien de beoogde bredere inzetbaarheid van de medewerker gericht is op zelfontplooiing en/of zelfontwikkeling en naar verwachting zowel binnen of buiten RTHA benut zal worden. Hierbij zullen twee categorieën onderscheiden worden: A: hoog organisatiebelang en B: Laag organisatiebelang.

- \* 100% vergoeding t.a.v. financiën bij hoog organisatiebelang;
- \* 0-50% vergoeding t.a.v. financiën bij laag organisatiebelang;
- \* Geen terugbetalingsverplichting of deels, afhankelijk van of de opleiding bedoeld is om de medewerker meer kansen op de arbeidsmarkt te geven. Indien er een terugbetalingsverplichting wordt overeengekomen wordt deze vooraf in het Persoonlijk Ontwikkelplan afgesproken en hierin vastgelegd.

In alle gevallen wordt studieverlof toegekend in onderling overleg met medewerker en leidinggevende.

- 3.3** a. Het per opleidingsperiode toegekende studieverlof dat buiten werktijd wordt besteed kan, na overleg met de verantwoordelijke hiërarchisch leidinggevende, binnen werktijd worden gecompenseerd.

- b. Indien een studiedag direct gevolgd wordt door een werkdag waarop de normale werkzaamheden weer worden aangevangen, wordt het volgende bepaald:
- \* Indien de onderwijstijd op bedoelde studiedag, inclusief de benodigde pauzes en reistijd, doorloopt tot na 22.00 uur, mag de onderwijstijd welke na 22.00 uur besteed is, worden gecompenseerd op de ochtend van de direct aansluitende werkdag.
  - \* Voor de werknemer werkzaam in een wisselend werkrooster wordt deze bepaling overeenkomstig haar zin en strekking toegepast, met dien verstande dat de werknemer een aaneengesloten rusttijd van ten minste tien uur mag genieten.

- c. Indien de onderwijstijd op een studiedag, inclusief bijbehorende pauzes en de extra reistijd, zes uur of meer in beslag neemt, wordt, met inachtneming van het bepaalde in 3.b., deze studiedag aangemerkt als één werkdag, ook al beslaat de hier genoemde tijd meer dan acht uur.

- 3.4** Onverlet de onder 3.1 tot en met 3.3 genoemde vergoedingen bestaat recht op bijzonder verlof met behoud van inkomen voor het deelnemen aan een examen, hetwelk voor de functie, welke door de werknemer wordt vervuld, van belang moet worden geacht.

## **PARAGRAAF 4: DECLARATIEPROCEDURE**

Declaraties betreffende daadwerkelijk gemaakte studiekosten kunnen voor het overeengekomen percentage studievergoeding, ingediend worden conform de binnen de vennootschap geldende procedures.

## **PARAGRAAF 5: TERUGBETALINGSREGELING**

De werkgever kan alle in het kader van deze regelingen verstrekte vergoedingen ten aanzien van studiekosten en/of genoten studieverlof tot een maximum van 6 dagen per opleidingsperiode, terugvorderen:

- a. volledig, indien:
  - \* de studie binnen de overeengekomen opleidingsperiode afgebroken wordt, tenzij dit gebeurt in het belang van de bedrijfsvoering of het gevolg is van bijzondere, buiten de schuld van de werknemer ontstane omstandigheden.
  - \* De werknemer geen bewijs overlegt inzake de voortgang van de studie (bijvoorbeeld tentamenuitslag, getuigschrift, cijferlijst, examenuitslag, enz.).
  - \* Het dienstverband met de werknemer eindigt op diens verzoek of wegens een de werknemer verwijtbare dringende reden, als bedoeld in boek 7, artikel 677 juncto 678 van het burgerlijk wetboek, voordat de studie is voltooid, dan wel wordt verbroken binnen een jaar na voltooiing van de studie.
- b. voor de helft, indien:
  - \* het dienstverband op verzoek van de werknemer of wegens een de werknemer verwijtbare dringende reden, als bedoeld in boek 7, artikel 677 juncto 678 van het burgerlijk wetboek, wordt verbroken in het tweede jaar na voltooiing van de studie.
- c. Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd of opgezegd door de medewerker na het succesvol beëindigen van de studie is er een terugbetalingsverplichting voor een bedrag te berekenen als hierna is aangegeven: de terugbetalingsverplichting neemt maandelijks af met 1/36<sup>e</sup> deel van het volle bedrag, te beginnen aan het einde van de kalendermaand volgend op die waarin de studie succesvol is afgerond. De terugbetalingsregeling geldt altijd voor verplichtgestelde opleidingen.

## **PARAGRAAF 6: SLOTBEPALINGEN**

- 6.1. De eventueel over de gehele of gedeeltelijke vergoeding verschuldigde loonheffing komt voor rekening van de werkgever en behoeft bij toepassing van het onder 5 bepaalde niet te worden terugbetaald.
- 6.2. De werkgever kan in bijzondere gevallen, na overleg met de betrokkenen, in afwijking van het bepaalde in dit hoofdstuk beslissen, indien naar zijn oordeel de toepassing ervan tot een uitkomst leidt, die niet in overeenstemming is met de strekking.
- 6.3. De werkgever kan nadere voorschriften geven ter uitvoering van het bepaalde in dit hoofdstuk indien dit naar zijn oordeel noodzakelijk is. De werkgever zal van deze nadere voorschriften melding doen in het overleg met de Ondernemingsraad Rotterdam Airport BV.

## **HOOFDSTUK A-XIII: MAALTIJDVERGOEDING BRANDWEER**

De werkgever zal aan de brandweerm medewerkers in de repressieve dienst voor de eerste 80 maaltijden per jaar een netto maaltijdvergoeding van €3 per daadwerkelijk gewerkte dienst uitbetalen.

De maaltijden, die boven dit aantal van 80 uitgaan, komen niet meer voor vergoeding in aanmerking.

Deze vergoeding wordt gespreid over de eerste 10 maanden van het kalenderjaar, omdat elke medewerker in oktober de 80-maaltijdengrens zal bereiken.

Nieuwe medewerkers krijgen in het eerste jaar van hun dienstverband ook maximaal 10 maanden een maaltijdvergoeding uitbetaald.

## **HOOFDSTUK A-XIV: VERSTREKKING MAALTIJDEN BIJ OVERWERK**

Indien aansluitend aan een normale dienst tenminste drie uren overwerk dient te worden verricht, wordt door de werkgever aan de betrokken werknemer naar keuze een warme maaltijd of lunchpakket verstrekt.

Bovendien wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld de maaltijd of lunch te gebruiken.

## **HOOFDSTUK A-XV: BEDRIJFSKLEDING**

Binnen de afdelingen operations, brandweer en technische beheer is een standaard-kledingpakket van toepassing; de inhoud daarvan is vastgelegd in een reglement.

Per afdeling is een voorraadbeheerder/ uitgever aangewezen.

## **HOOFDSTUK B-I: COLLECTIEVE ONGEVALLEN VERZEKERING**

*De personeelsleden die bij de collectieve overgang vanuit de gemeente Rotterdam naar Rotterdam Airport B.V. reeds waren aangesloten bij de collectieve ongevallenverzekering voor ambtenaren van de gemeente Rotterdam kunnen hun verzekering onder dezelfde voorwaarden als Rotterdams gemeentepersoneel continueren.*

*Bezien wordt nog, in hoeverre dit ook geldt voor nieuw bij Rotterdam Airport B.V. in dienst tredende personeelsleden en voor medewerkers die bij de collectieve overgang niet aan deze ongevallenverzekering deelnamen.*

*Indien dat onverhoopt niet mogelijk blijkt, zal worden getracht aansluiting te verkrijgen bij de door de N.V. Luchthaven Schiphol voor haar medewerkers gesloten ongevallenverzekering. De premie daarvan ligt evenwel iets hoger dan die van de collectieve ongevallenverzekering bij de gemeente Rotterdam.*

*Wanneer een en ander duidelijk is, zal de tekst van dit hoofdstuk worden opgesteld.*

## **HOOFDSTUK B-II: VERZEKERINGEN EN VERHOOGD BEROEPSRISICO**

*Door verzekeringsmaatschappijen wordt wel eens het criterium “verhoogd beroepsrisico” gehanteerd. Dit gebeurt wanneer men een beroep uitoefent dat een hoger risico met zich meebrengt dan dat van de gemiddelde verzekerde. Het begrip “verhoogd beroepsrisico” is voornamelijk bekend in de sfeer van de levens- en ongevallenverzekeringen.*

*Een verhoogd beroepsrisico kan tot gevolg hebben dat een verzekeringsmaatschappij wanneer een aanspraak ontstaat, niet tot uitkering overgaat of zelfs een door de werknemer voorgenomen verzekering niet wenst af te sluiten.*

*Daarnaast bestaat de mogelijkheid dat een verzekeringsmaatschappij de voorgenomen verzekering alleen dan afsluit als de werknemer een hogere premie betaalt.*

*Ook Rotterdam Airport B.V. kent betrekkingen met een verhoogd beroepsrisico. Voor die gevallen waarin een verzekeringsmaatschappij na een ongeval, te wijten aan een verhoogd beroepsrisico, weigert tot uitkering over te gaan is de hieronder vermelde compensatieregeling in het leven geroepen. Wanneer daarentegen door een verhoogd beroepsrisico een hogere premie voor een verzekering moet worden betaald kan de werknemer een beroep doen op de suppletiereregeling. Ingeval de werknemer gebruik maakt van de suppletiereregeling sluit dit een beroep op de compensatieregeling niet uit omdat ook combinaties van beide regelingen mogelijk zijn.*

### **PARAGRAAF 1: COMPENSATIEREGELING**

Onverminderd de hieromtrent bestaande wettelijke bepalingen kan de werkgever, indien de werknemer in de uitoefening van zijn functie in werktijd een ongeval overkomt, ten gevolge waarvan hij komt te overlijden, dan wel getroffen wordt door een gehele of gedeeltelijke blijvende invaliditeit, aan hem dan wel aan zijn nagelaten betrekkingen een compensatie toekennen. Deze compensatie zal maximaal de som van fl. 150.000,= per gebeurtenis kunnen bedragen en wel voor door de werknemer of zijn nagelaten betrekkingen gederfde verzekeringspenningen, ingeval de verzekeraar(s) van een door de werknemer afgesloten levens- en/of ongevallenverzekering om redenen van verhoogd beroepsrisico zou(den) weigeren tot uitkering over te gaan. Een en ander op grond van de in de desbetreffende verzekeringsvoorwaarden opgenomen uitsluitingsbepaling(en), betrekking hebbenden op omstandigheden liggende in de sfeer van een verhoogd beroepsrisico. Volledigheidshalve zij vermeld dat de werkgever in ieder geval niet tot compensatie zal overgaan bij ongevallen waarbij sprake is van opzet, grove schuld, grove nalatigheid en dergelijke van de werknemer. Voor het vaststellen of van opzet, grove schuld, grove nalatigheid en dergelijke van de werknemer sprake is, zal de werkgever zich mede laten leiden door het oordeel van deskundigen (bijvoorbeeld Arbeidsinspectie).

### **PARAGRAAF 2: SUPPLETIEREGELING**

Indien naar het oordeel van de verzekeraar(s), een werknemer een beroep uitoefent met een verhoogd risico en hij voor een door hem af te sluiten en door de werkgever redelijk te achten levens- en/of ongevallenverzekering deswege een aantoonbare hogere premie moet betalen dan degene die een beroep uitoefent zonder verhoogd risico, kan de werkgever het meer te betalen premiebedrag suppleren.

Indien een verzekeraar vanwege het beroep van de werknemer, waaraan een verhoogd risico is verbonden, aantoonbaar geen levens- en/of ongevallenverzekering wenst af te sluiten, kan de werkgever het verschil suppleren tussen het premiebedrag van de voorgenomen verzekering en het premiebedrag voor een overeenkomstige verzekering bij een verzekeraar, die wel bereid is het verhoogde beroepsrisico te accepteren.

## **HOOFDSTUK B-III: SOCIAAL VOORZIENINGSFONDS**

Bij de N.V. Luchthaven Schiphol is een stichting in het leven geroepen, welke de naam draagt: “Stichting Sociaal Voorzieningsfonds Personeel N.V. Luchthaven Schiphol”.

Deze stichting lijkt bereid om haar doelstellingen uit te breiden naar personeelsleden van Rotterdam Airport B.V., die hieraan willen deelnemen.

Deze stichting heeft ten doel aan werknemers, die contribuanten zijn van de stichting en die buiten hun schuld in financiële moeilijkheden zijn geraakt, de helpende hand te bieden door middel van een renteloze geldlening of een gift.

Ook gepensioneerden die de dag voorafgaande aan de pensionering in dienst van de vennootschap waren, alsmede F.L.O.'ers en V.U.T./F.P.U.'ers, kunnen – voor zover zij bij hun pensionering respectievelijk FLO-VUT-/FPU-ontslag al enige tijd contribuant bij de Stichting waren - gedurende 5 jaar na de beëindiging van het dienstverband gebruik maken van deze faciliteit, echter met dien verstande dat de financiële hulpverlening voor deze categorie van ex-personeelsleden is beperkt tot giften (dus géén leningen) en dat in alle gevallen een positief advies van de bij de vennootschap werkzame bedrijfsmaatschappelijk werkers is vereist.

Eén van de redenen, waardoor men in financiële moeilijkheden kan raken, betreft hoge ziektekosten, die na IZA-vergoeding voor eigen rekening blijven, waarbij wel een relatie wordt gelegd met het inkomen van de aanvrager en van eventuele meeverzekerde personeelsleden.

Iedere werknemer kan zich op basis van vrijwilligheid als contribuant van deze stichting aanmelden. Hij bepaalt zelf het bedrag van de contributie, uitgaande van het feit dat het bestuur van de stichting de minimumcontributie heeft vastgesteld op fl. 1,- per maand.

Rotterdam Airport B.V. heeft zich verplicht jaarlijks aan de geldmiddelen van de stichting bij te dragen met een gelijk bedrag van wat totaal aan contributie vanuit personeelsleden werkzaam bij Rotterdam Airport B.V. binnenkomt.

Met betrekking tot de te verstrekken renteloze geldleningen worden door het bestuur de volgende uitvoeringsregels gehanteerd:

- de lening kan maximaal fl. 3.600,- bedragen;
- de lening dient in maximaal 2 jaren te worden afgelost;
- indien bij toekenning van een lening een reeds eerder verstrekte lening nog niet is afgelost, wordt het restant van de lopende lening met de nieuwe lening verrekend.

Bij verhuizing van een werknemer kan een renteloze lening worden verstrekt zonder dat financiële moeilijkheden behoeven te worden aangetoond. Hierbij gelden de volgende regels:

- de lening kan ten hoogste 2 maanden voor de vastgestelde verhuisdatum worden toegekend;
- een aanvraag dient uiterlijk 3 maanden na de verhuisdatum te zijn ingediend; in zeer bijzonder gevallen kan deze termijn worden verlengd tot 6 maanden na de verhuisdatum;
- indien de partner van een werknemer eveneens werknemer is kan ieder afzonderlijk een aanvraag indienen.

Het bestuur van de stichting bestaat uit vier leden, van wie twee leden, waaronder de voorzitter, door de werkgever en twee leden door de Centrale ondernemingsraad van Schiphol Group worden aangewezen. Tevens is voorzien in de aanwijzing van enige plaatsvervangende leden.

Voor vragen en verdere informatie kan men zich wenden tot de Hoofd Personeel & Organisatie.

## HOOFDSTUK B-IV:

### Richtlijn jubilea en persoonlijke gebeurtenissen voor medewerkers

In het kader van jubilea dienstverband en persoonlijke gebeurtenissen zijn de activiteiten in bijgaand schema gezet, waarin is opgenomen wie vanuit de organisatie het initiatief neemt, welke activiteit er plaatsvindt en welk budget er beschikbaar is.

#### CAO-bepalingen

*Artikel 601 1* van de CAO regelt bijzonder verlof.

*Artikel 1 en 2* van hoofdstuk A-XI van de CAO regelt de gratificaties.

Op bijgevoegd schema staat vermeld, wie welke actie onderneemt bij bepaalde gebeurtenissen en welk richtbedrag daarvoor beschikbaar wordt gesteld. Het afdelingshoofd zorgt ervoor c.q. laat ervoor zorgen dat - in overleg met medewerker - er iets georganiseerd wordt rondom een gebeurtenis met betrekking tot het dienstverband en dat er uitnodigingen worden verstuurd.

Als een medewerker een functie heeft waarbij externe contacten een belangrijke rol spelen, dan kunnen ook externen uitgenodigd worden, dit na overleg met en goedkeuring van het MT. In dit geval kan door het MT besloten worden af te wijken van het aan het budget gestelde maximum.

Als een medewerker een jubileum niet met collega's wil vieren, dan wordt dit bedrag niet uitbetaald aan de medewerker.

Bij recepties of etentjes geldt dat in alle gevallen het MT de door de medewerker voorgestelde gastenlijst en locatie dient goed te keuren. Voorts is het niet mogelijk om recepties op een andere locatie dan onze luchthaven te laten plaatsvinden. De catering van de recepties dient plaats te vinden door RASSBV. Het aangeboden diner vindt plaats in een in Rotterdam e.o. gevestigd restaurant. Het afdelingshoofd zorgt voor de goedkeuring door het MT en is tevens eindverantwoordelijk voor de afhandeling van het jubileum c.q. festiviteit.

#### *richtlijn jubilea en persoonlijke gebeurtenissen*

<b>Gebeurtenis m.b.t. dienstverband</b>	<b>Actie</b>	<b>Initiatief</b>	<b>Maximum budget in euro's</b>
10 jaar in dienst	Bijeenkomst collega's RA (gebak, bloemen)Gratificatie van 2,1%	Afdelingshoofd	75,00
25 jaar in dienst	Etentje afdeling, bijeenkomst collega's RA (gebak, bloemen) Gratificatie van 4,2%	Afdelingshoofd	Bijeenkomst afdeling 75,00 Diner kostprijs
40 jaar in dienst	Receptie/etentje Geschenk (€125) Gratificatie van 8,4% van het jaarsalaris	Afdelingshoofd	
Uit dienst na langer dan 10 jaar	Receptie/ etentje afdeling (met partner) Geschenk, bloemen	afdelingshoofd	500,00
Uit dienst korter dan 10 jaar	Bijkomst koffie/gebak collega's RA/ bloemen / cadeaubon 50 euro	Afdelingshoofd	75 euro
Nieuw in dienst	Bloemen	Afdelingshoofd	20 euro



<b>Gebeurtenis m.b.t. privé situatie</b>	<b>Actie</b>	<b>Initiatief</b>	<b>Budget in euro's</b>
Langdurige ziekte/ziekenhuisopname	Leuke attentie (bv. Tijdschriftenpakket) eenmaal per 2 maanden	afdelingshoofd	25,00
Herstel na langdurige ziekte	Bloemen	afdelingshoofd	20,00
Huwelijk	Bloemen/geschenk	afdelingshoofd	25,00 + 50,00
Geboorte	bloemen/geschenk	afdelingshoofd	25,00 + 50,00
Overlijden medewerker	Bloemstuk + advertentie	afdelingshoofd	advertentie kosten
Overlijden partner medewerker	Bloemstuk	afdelingshoofd	Kostprijs
Verjaardag medewerkers RABV en RASSBV	Verjaardagskaart + cadeaubon	Secretariaat	20 euro

## **HOOFDSTUK B-V: IPB-VERVOERSFACILITEITEN**

*Met betrekking tot het aanvragen van een IPB-ticket bij de KLM voor reizen buiten Nederland gelden voor de werknemers van de vennootschap de onderstaande bepalingen.*

### **ARTIKEL 1**

#### **Begripsomschrijvingen**

In deze regeling wordt verstaan onder:

IPB : Indien Plaats Beschikbaar gesteld  
PSN : Priority Serial Number (prioriteitsnummer)  
Gezinsleden : partner en kinderen  
Kinderen : eigen kinderen tot 21 jaar oud  
Partner : de wettige echtgeno(o)t(e) van de werknemer, de geregistreerde partner, dan wel de ongehuwde man of vrouw met wie de werknemer een door de werkgever erkend samenlevingsverband heeft

#### **Toelichting**

*Een samenlevingsverband is voor Rotterdam Airport BV erkend indien de werknemer kan tonen:*

- *een notarieel vastgelegd samenlevingscontract, of*
- *een uittreksel uit het bevolkingsregister waaruit blijkt dat de werknemer gedurende 6 maanden met de partner op hetzelfde adres heeft gewoond.*

### **ARTIKEL 2**

#### **WERKINGSSFEER**

##### **2.1 Geldigheid**

Deze regeling geldt voor de werknemer, die tenminste 1 jaar in dienst van Rotterdam Airport BV is en ten tijde van gebruikmaking van deze regeling een actief “fulltime” dienstverband of een actief “part-time” dienstverband van tenminste 50% van de volledige arbeidsduur heeft.

Deze regeling geldt met inachtneming van hetgeen bij wetten, verdragen, voorschriften, overeenkomsten, en dergelijke is toegestaan of voorgeschreven. Indien deze ruimere mogelijkheden bieden dan deze regeling, blijven de te verlenen faciliteiten niettemin beperkt tot die werkelijk uitdrukkelijk in deze regeling zijn genoemd.

##### **2.2 Begunstigden**

Vervoer per KLM tegen gereduceerd tarief kan worden aangevraagd door de hierboven omschreven werknemer, uitsluitend ten behoeve van zichzelf en de in zijn gezelschap reizende gezinsleden.

### **ARTIKEL 3**

#### **ALGEMENE VOORWAARDEN**

##### **3.1 Kenmerk IPB vervoer**

- a. De faciliteiten inzake IPB-vervoer zijn strikt persoonlijk en kunnen derhalve niet aan anderen worden overgedragen.
- b. Aan deze regeling kan geen enkel recht op IPB-vervoer worden ontleend, ook al zouden reeds IPB-tickets zijn verstrekt.

##### **3.2 Aantal en aard der reizen**

- a. Per kalenderjaar kan slechts één aanvraag voor IPB-vervoer worden ingediend, hetzij voor een enkele reis, hetzij voor een retourvlucht wereldwijd.
- b. Aanvraagmogelijkheden waarvan in de loop van het kalenderjaar geen gebruik wordt gemaakt, komen aan het eind van dat jaar te vervallen.
- c. De in deze regeling omschreven faciliteiten mogen niet worden benut voor commerciële doeleinden, noch voor emigratie of immigratie.

##### **3.3 Vervoersvoorwaarden**

- a. IPB-vervoer kan uitsluitend plaatsvinden met vliegtuigen van KLM en poolpartners.
- b. IPB-reizigers dienen in het bezit te zijn van de benodigde, geldige reisdocumenten (paspoort/toeristenkaart, bedrijfslegitimatiekaart, visum, inentingscertificaat, en dergelijke). De reisdocumenten dienen op verzoek te worden getoond aan met controle belaste functionarissen. Indien de reisdocumenten niet aan de voorwaarden voldoen, kan vervoer worden geweigerd. In

- geval van boeten, kosten en dergelijke wegens het ontbreken van de benodigde, geldige reisbiljetten is artikel 9 (Aansprakelijkheid) van toepassing.
- c. Het is niet toegestaan voor een bepaalde reis zowel een IPB-ticket als een ticket met een plaatsreservering aan te vragen.
  - d. Voor IPB-tickets wordt geen plaats gereserveerd, zodat vervoer alleen kan plaatsvinden, indien en voor zover in het desbetreffende vliegtuig plaats beschikbaar is, met inachtneming van de voorwaarden/bepalingen, welke door de KLM ten aanzien van ongeboekte passagiers zijn of worden vastgelegd. In verband hiermee wordt aangeraden het tijdstip van vertrek zodanig te kiezen dat dit valt buiten het seizoen, waarin het reisdoel door vele toeristen wordt bezocht.
  - e. Voor zover niet uitdrukkelijk anders is bepaald, zijn ten aanzien van vervoer per KLM de “Algemene Vervoersvoorwaarden” van de KLM van toepassing.

#### **ARTIKEL 4 CATEGORIE-INDELING, VOLGNUMMER (PSN) EN REISKLASSE**

- 4.1 Voor reizen tegen IPB-tarief worden de werknemers ingedeeld in categorie A of B. Deze categorie geldt tevens voor meereizende gezinsleden.  
Tot de categorie A behoort: de Directeur van Rotterdam Airport BV  
De overige werknemers behoren tot categorie B.
- 4.2 De IPB-reizigers krijgen van de KLM een prioriteitsnummer (PSN), dat bepalend is bij het toewijzen van plaatsen. Voor werknemers, behorende tot zowel categorie A als Categorie B is dit PSN 2450.
- 4.3 Aan IPB-reizigers ingedeeld in categorie A wordt achtereenvolgens plaats toegewezen in de C-Class (Business Class) of de M-Class (Economy Class), voor zover in deze reisklassen plaatsen beschikbaar worden gesteld door de KLM en in volgorde van het PSN (van laag naar hoog prioriteitsnummer). De IPB-tickets worden daartoe voorzien van een aanduiding C/M.  
Aan IPB-reizigers ingedeeld in categorie B wordt eveneens in PSN-volgorde (van laag naar hoog) plaats toegewezen in de M (Economy)-class. De IPB-tickets worden daartoe voorzien van de aanduiding M-only.

#### **ARTIKEL 5 WIJZE VAN AANVRAGEN**

Een aanvraag dient plaats te vinden door middel van een formulier dat verkrijgbaar is bij het Secretariaat en de afdeling Personeel & Organisatie en in 2-voud moet worden ingevuld. Het aanvraagformulier zal uiterlijk 3 weken voor de afhaaldatum van het/de ticket(s) moeten zijn ingediend bij de Directie, het Secretariaat zorgt voor afwikkeling naar de KLM.

Het formulier zelf dient minimaal 5 dagen voor vertrek in het bezit van KLM te zijn. Het formulier heeft een geldigheid van één maand na dagtekening; binnen deze periode dienen de IPB-tickets te worden afgehaald. Op een aan het einde van een kalenderjaar ingediend en voor dat jaar geldende aanvraag dient echter de afhaaldatum zodanig te worden gekozen dat het/de IPB-ticket(s) voor het einde van het jaar bij de KLM balie is (zijn) afgehaald.

Het/de IPB-ticket(s) kunnen bij de KLM-service balie op Rotterdam Airport worden afgehaald. Het/de IPB-tickets kunnen afgehaald worden op vertoon van een geldig identiteitsbewijs tegen contante betaling of PIN code betaling van het verschuldigde tarief en eventueel bijkomende kosten. Credit Cards worden niet geaccepteerd.

#### **ARTIKEL 6 GELDIGHEIDSDUUR IPB-REISBILJET**

Een IPB-ticket wordt afgegeven zonder dat daarin een reisdatum wordt vermeld. De geldigheid van het ticket verloopt uiterlijk 3 maanden na dagtekening.

#### **ARTIKEL 7 MELDING VOOR HEEN- EN TERUGREIS**

- 7.1 Indien men wil reizen naar de bestemmingen of met de vluchten, die hieronder zijn genoemd, dient men

zich ten minste 24 uur voor het voorgenomen vertrek te melden.

Het gaat om de volgende bestemmingen/vluchten:

- Vluchten met vluchtnummers 500 of hoger
- Vluchten naar/vanuit alle bestemmingen in Griekenland, Marokko, Portugal, Spanje, Tunesië en Turkije
- Reizend met een groep van meer dan 5 personen

Indien men, om welke reden dan ook, van het aangevraagde vervoer zoals hierboven is vermeld, geen gebruik kan of wil maken, dient men zulks uiterlijk 24 uur voor het vertrek van het desbetreffende vliegtuig te melden.

In Nederland moeten de afmelding en de meldingsannulering zoals hierboven omschreven plaatsvinden:

- Persoonlijk bij de afdeling Personeelsreizen van de KLM tijdens de openingsuren van deze afdeling, of
- Telefonisch, uitsluitend op nummer 020-6487101

Dit telefoonnummer mag uitsluitend worden gebruikt voor meldingen en meldingsannuleringen.

Voor IPB-informatie mag men zich uitsluitend wenden tot de afdeling Personeelsreizen, hetzij persoonlijk, hetzij op nummer 020-6493960.

Van de telefoonnummers van de KLM-passage kantoren of van de afdeling Telefonische Reserveringen mag in geen geval gebruik worden gemaakt.

Indien niet reeds in Nederland melding is gedaan van het voorgenomen vertrek van de terugreis, moeten in het buitenland de melding en de eventuele meldingsannulering ten minste 24 uur voor het voorgenomen vertrek plaatsvinden bij het lokale KLM kantoor.

7.2 Indien de melding niet tijdig geschiedt, zullen IPB-reizigers bij vertrek pas worden geaccepteerd na de IPB-reizigers die zich wel tijdig hebben gemeld.

## **ARTIKEL 8**

### **KLEDING EN GEDRAG**

8.1 IPB-reizigers dienen zich correct te gedragen en te kleden overeenkomstig de door de KLM opgestelde voorschriften:

In beide klassen gelden tot nader order de volgende kledingvoorschriften:

- \* Business Class Heren: kostuum of combinatie van colbert met pantalon, overhemd en stropdas
- \* Business Class Dames: jurk, pakje, broekpak, rok met blouse, trui of jasje
- \* Economy Class Heren/Dames:correcte vrijetijdskleding (niet: spijkerbroek, trainings/joggingpak, shorts, T-Shirt).

8.2 IPB-reizigers dienen zich te allen tijde en zonder discussie te houden aan de aanwijzingen van dienstdoend personeel en genoeg te nemen met de plaatsen die hun worden toegewezen.

8.3 Indien bij gebruikmaking van deze regeling het gedrag of de handelswijze van betrokkene en/of één of meer van zijn gezinsleden daartoe aanleiding geeft, kan vervoer worden geweigerd. De KLM behoudt zich in dergelijke gevallen het recht voor de IPB-faciliteiten van de betrokken medewerker eenzijdig in te trekken. Wanneer zich in het algemeen herhaaldelijk incidenten voordoen waarbij personeel van Rotterdam Airport BV is betrokken, behoudt de KLM zich het recht voor deze regeling als geheel in te trekken.

## **ARTIKEL 9**

### **AANSPRAKELIJKHEID**

9.1. Zowel de KLM als Rotterdam Airport BV aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele schade, van welke aard dan ook, ontstaan doordat een voorgenomen vlucht wegens plaatsgebrek of om een andere reden geen doorgang kan vinden; eventueel hieruit voortvloeiende reis- en verblijfskosten zijn geheel voor rekening van de IPB-reiziger.

9.2. De reizende werknemer is zowel jegens de KLM als jegens derden aansprakelijk voor alle eventueel uit de aanvraag voortvloeiende gevolgen, kosten, boeten en schaden, alsmede voor de naleving van alle voorschriften. Dit geldt eveneens met betrekking tot eventueel meereizende gezinsleden.

Indien Rotterdam Airport BV aansprakelijk wordt gesteld voor gevolgen voortvloeiend uit verwijtbaar gedrag van de reizende werknemer dan wel van zijn meereizende gezinsleden, dan kunnen de daaruit voortvloeiende kosten volledig worden verhaald op de reizende werknemer.

## **ARTIKEL 10**

### **BAGAGE**

**10.1** Ongeacht de klasse waarin zij reizen, mogen IPB-reizigers aan bagage en handbagage vrij vervoeren hetgeen zonder betaling is toegestaan aan volbetalende KLM-passagiers in de Economy-class.

**10.2** Voor eventuele overbagage geldt het normale overbagagetarief.

## **ARTIKEL 11 RESTITUTIE**

Binnen een jaar na dagtekening van de ticket kan de werknemer bij de afdeling personeelsreizen van de KLM restitutie verkrijgen van tickets voor een reis die geheel of gedeeltelijk geen doorgang heeft kunnen vinden. Bij restitutie worden per ticket administratiekosten ingehouden (tot nader order: f 25,-). Bedragen (na aftrek administratiekosten) beneden f 25,- worden niet gerestitueerd.

## **ARTIKEL 12 IPB-PASSAGETARIEVEN**

De IPB-passagetarieven bedragen voor zowel volwassenen als kinderen, 10% van het geldende Economy tarief (zowel retour als enkele reis), zoals van toepassing op volbetalende volwassenen.

De aldus berekende tarieven worden naar boven afgerond op hele guldens met een minimum van f 50,-.

### ***NB: FACILITEITEN BIJ ANDERE LUCHTVAARTMAATSCHAPPIJEN EN TOUROPERATORS, DIE ROTTERDAM AIRPORT GEBRUIKEN***

*Regelmatig worden door luchtvaartmaatschappijen en touroperators, die van Rotterdam Airport gebruik maken, kortingsaanbiedingen gedaan.*

*Deze aanbiedingen zullen via de afdeling Commerciële Zaken door middel van een mededeling personeel bekend worden gemaakt.*