

Principe-akkoord cao Transavia Grondpersoneel 2023-2024

d.d. 3 juli 2023

1. FNV, gevestigd te Utrecht
2. De Nederlandse Vereniging van Luchtvaarttechnici, hierna te noemen "NFLT", gevestigd te Boesingheliede
enerzijds, verder te noemen "de werknemersorganisaties"
en
3. Transavia Airlines C.V., gevestigd te Schiphol, gemeente Haarlemmermeer, verder aangeduid als "Transavia" en te dezen vertegenwoordigd door Transavia Airlines B.V. in haar hoedanigheid van beherend vennoot

anderzijds,

Zijn op 3 juli 2023 de volgende afspraken met betrekking tot de cao Transavia Grondpersoneel overeengekomen.

Looptijd en salaris

1. Looptijd

De looptijd van de cao is van 1 april 2023 tot en met 30 juni 2024.

2. Salaris

- Alle werknemers die in juni 2023 gedurende de gehele maand in dienst zijn ontvangen een eenmalige uitkering van 2,5% van het maandsalaris (het schaalsalaris zoals bedoeld in bijlage 2 van de cao Transavia Grondpersoneel) met een minimum van 90 euro bruto naar rato van het contractpercentage op 1 juni 2023. Werknemers die een gedeelte van de maand juni in dienst zijn ontvangen de uitkering tevens naar rato van het aantal dagen in dienst.
- Alle werknemers die in juli 2023 gedurende de gehele maand in dienst zijn ontvangen een eenmalige uitkering van 2,5% van het maandsalaris (het schaalsalaris zoals bedoeld in bijlage 2 van de cao Transavia Grondpersoneel) met een minimum van 90 euro bruto naar rato van het contractpercentage op 1 juli 2023. Werknemers die een gedeelte van de maand juli in dienst zijn ontvangen de uitkering tevens naar rato van het aantal dagen in dienst.

Gedurende de looptijd van deze cao kent Transavia over de salarissen en de salarisschalen de volgende structurele kostencompenserende loonsverhogingen toe:

- 2,5% per 1 augustus 2023, met een bodem van 90 euro;
- 2,5% per 1 november 2023, met een bodem van 90 euro;
- 3,5% per 1 januari 2024;
- 1,5% per 1 mei 2024.

3. Waardering voor arbeidsvoorwaardelijke bijdrage

1. Alle werknemers die een arbeidsvoorwaardelijke bijdrage hebben geleverd, zoals opgenomen in het *Crisisprotocol Grondpersoneel – Akkoord invulling herstructureringsplan tot en met maart 2022 (crisismaatregelen COVID-19)* als gevolg van de staatssteunvoorwaarden, ontvangen uiterlijk in juli 2023, als blijk van waardering voor hun bijdrage, een eenmalige uitkering van 42,23% van het daadwerkelijk ingeleverde bedrag.
2. Deze eenmalige uitkering wordt ook uitbetaald aan voormalig werknemers die een arbeidsvoorwaardelijke bijdrage hebben geleverd, wiens dienstverband voorafgaand aan uitbetaling uiterlijk in juli 2023 is geëindigd, met uitzondering van de werknemers die middels een vaststellingsovereenkomst met finale kwijting uit dienst zijn getreden.
3. Voor de berekening van de totale bijdrage worden, voor zover deze voor de individuele werknemer van toepassing waren, de 2x 2,5% loonsverhoging (nullijn), de tijdelijke tredepauze, de max schaal bonus, de eindejaarsuitkering 2021 en de vakantietoeslag 2021 meegeteld.

Krapte Vliegtuigonderhoud (VO)

1. Actieplan VO

1. In het kader van de arbeidsmarktkrapte starten cao-partijen direct na het afsluiten van de cao met het gezamenlijk vormen van een Actieplan ter bevordering van werving en retentie op de lange termijn bij de afdeling vliegtuigonderhoud. Insteek is dat dit Actieplan moet leiden tot een concreet advies aan cao-partijen over een toekomstige gebalanceerde set aan structurele financiële en/of niet-financiële maatregelen die bijdragen aan werving en retentie. Het advies zal uiterlijk 1 februari 2024 gereed zijn en worden voorgelegd aan de leden van de werknemersorganisaties. Startpunt van het Actieplan zal een gezamenlijke enquête zijn onder alle werknemers in scope, te weten Mechanics, Certifying Mechanics, Certifying Technicians, Senior Certifying Technicians, Hangaar Coördinatoren en Team Leads, waarbij per doelgroep gekeken wordt welke behoefte er is wat werving en retentie betreft vanuit zowel werknemer als Transavia en naar eventuele specifieke behoeften binnen die doelgroep. De uitkomsten van de enquête zijn een zwaarwegend uitgangspunt voor de te nemen maatregelen.
2. Transavia zal in het kader van dit Actieplan een structurele financiële investering doen, passend bij de voorgestelde maatregelen.
3. De volgende uitgangspunten gelden ten aanzien van het Actieplan:
 - Het doel van het Actieplan is om tot een gebalanceerde set van structurele maatregelen te komen die bijdragen aan retentie van de medewerkers in scope, en daarnaast ook een positief effect heeft op de werving van nieuwe medewerkers in scope;
 - Partijen voelen zich vrij om zowel nieuwe regelingen te formuleren, als ook bestaande regelingen tegen het licht te houden ten behoeve van het bereiken van het doel;
 - De set van structurele maatregelen gaat in op een in de toekomst gelegen, nader te bepalen moment in de tijd (maatregelen gaan niet met terugwerkende kracht in);

- Voor de tussenliggende periode is een tijdelijke retentiebonus afgesproken. Deze retentiebonus maakt geen onderdeel uit van de set van structurele maatregelen die in het Actieplan zullen worden geformuleerd.
4. In het kader van het actieplan zal het huidige salarisgebouw per 1 november 2023 uitgebreid worden met functieschalen voor Certifying Mechanics (FG6T), Certifying Technicians (FG7T), Senior Certifying Technicians (FG8T), Team Leads (FG9T) en Hangaar Coördinatoren (FG9T). De nieuwe schaalsalarissen (T) zullen bestaan uit de salaristreden van de huidige functieschalen vermeerderd met de (halve) functietoeslag VO (Bijlage 7 artikel 9) behorend bij de functie. Hiermee komt de (halve) functietoeslag VO voor medewerkers in deze functieschalen (T) te vervallen.
 5. De functietoeslag VO blijft behouden voor werknemers die niet in de T-schalen worden opgenomen, maar wel hun AML geldig moeten houden op verzoek van de werkgever.

2. Tijdelijke maatregel in verband met krapte bij VO

1. Vooruitlopend op het Actieplan is de volgende tijdelijke maatregel van toepassing in het kader van retentie voor alle Certifying Mechanics, Certifying Technicians, Senior Certifying Technicians, Team Leads en Hangaar Coördinatoren (de 'Doelgroep') die in dienst zijn op 1 juli 2023:
 - Alle werknemers uit de Doelgroep die op 1 september 2023 bij Transavia in dienst zijn in hun functie of een andere functie uit de Doelgroep, ontvangen bij hun salaris in september een retentietoelage van 900 euro bruto, naar rato bij een parttime dienstverband;
 - Alle werknemers uit de Doelgroep die op 1 januari 2024 bij Transavia in dienst zijn in hun eigen functie of een andere functie uit de Doelgroep, ontvangen bij hun salarisbetaling in februari 2024 een retentietoelage ter hoogte van 1.500 euro bruto, naar rato bij een parttime dienstverband.
2. Indien een werknemer op bovenstaande data in dienst is, maar na 1 juli 2023 werkzaam is in één van de functies uit de Doelgroep, ontvangt deze de retentiebonus naar rato van het aantal maanden in dienst in die functie.
3. De retentietoelage is niet pensioengevend en behoort niet tot de grondslag voor andere vergoedingen of toeslagen.
4. Indien er geen concreet advies ligt aan cao-partijen over een Actieplan voor 1 februari 2024, spreken partijen wederom een tijdelijke maatregel af die retentie bevordert, ter overbrugging van nog een periode van maximaal vijf maanden.
5. De tijdelijke maatregel staat in financiële zin los van de te bespreken maatregelen in het kader van het Actieplan.

3. Halve functietoeslag Certifying Mechanics (Cat. A)

Met ingang van 1 juli 2023 tot 1 november 2023 (de ingangsdatum van de nieuwe T-schalen), ontvangen Certifying Mechanics een functietoeslag ter hoogte van de helft van de toeslag zoals die geldt voor (Senior) Certifying Technicians op grond van Bijlage 7 artikel 9 van de cao. Het streven is om de halve functietoeslag vanaf de salarisbetaling van juli uit te keren.

4. Eenmalige salariscorrectie promotie Mechanic naar Certifying Mechanic

Mechanics in functiegroep 5, die voor 1 juli 2024 promotie maken naar Certifying Mechanic in functiegroep 6, ontvangen op het moment van de promotie naar functiegroep 6, naast de gebruikelijke verhoging als gevolg van de promotie, ook maximaal 5 extra treden, conform de methodiek in Bijlage 2 artikel 2.3 van de cao. Deze afspraak in Bijlage 2 artikel 2.3 van de cao voor Mechanics in functiegroep 5 die promotie maken naar Certifying Mechanic in functiegroep 6, wordt verlengd gedurende voor de looptijd van de cao, ofwel totdat als gevolg van het Actieplan alternatieve/aangepaste afspraken worden gemaakt.

5. Proef verlof priooverzoeken VO

1. Met ingang van het winterseizoen 2023 zal op de afdeling vliegtuigonderhoud een proef plaatsvinden met twee priooverzoeken per een periode van een jaar, dat aanvangt bij het winterseizoen. Voor werknemers een contract van 50% of minder, geldt één priooverzoek van één dag. Hiermee kunnen deze werknemers prioriteit geven aan een verlofverzoek van ofwel twee dagen aaneengesloten, ofwel twee losse dagen per jaar. De volgende spelregels zijn van toepassing:
 - Voor werknemers met een contract hoger dan 50% geldt dat zij op jaarbasis 2 priooverzoeken kunnen doen. Voor werknemers met een contract van 50% of minder geldt dat sprake is van één priooverzoek van 1 dag op jaarbasis;
 - Een aanvraag van een priooverzoek kan tot uiterlijk 10 weken voorafgaand aan de gewenste verlofdatum ingediend worden;
 - Verzoeken worden op zijn vroegst behandeld tezamen met de vakantieplanning van het komende seizoen. Indien sprake is van twee priooverzoeken voor dezelfde dag(en), gaat het verzoek dat het eerste is gedaan voor;
 - Het is niet mogelijk middels priooverzoeken verlofaanvragen verder in de tijd te doen dan het huidige seizoen plus de twee daaropvolgende seizoenen;
 - De doorlooptijd van een priooverzoek kan langer zijn dan van een normaal verlofverzoek, maar een afwijzing volgt uiterlijk binnen de wettelijk termijn van 14 kalenderdagen. Binnen 5 kantoor-werkdagen ontvangt werknemer in elk geval een statusupdate;
 - Er is gemiddeld plaats voor maximaal 2 priooverzoeken per dag. Mocht er meer ruimte zijn op bepaalde dagen, dan zullen ook meer priooverzoeken worden toegewezen;
 - Verzoeken die binnenkomen binnen het seizoen, worden behandeld op volgorde van indiening;
 - Feestdagen zoals in de cao opgenomen zijn uitgesloten van priooverzoeken;
 - Een priooverzoek gaat voor op overige verlof aanvragen, ook als deze op reserve staan;
 - Er is geen garantie dat een priooverzoek wordt goedgekeurd;
 - Manpower Planning (MPC) zet zich in voor het kunnen goedkeuren van een priooverzoek door het zoeken naar vervanging, inclusief inzet van contractors, verzetten van locatie of dienstsoort;
 - Bij afwijzing van een priooverzoek kan werknemer dit priooverzoek op een ander moment inzetten. Het verlof kan dan nog via de normale weg (reserve) in behandeling blijven als regulier verlofverzoek;
 - Niet gebruikte priooverzoeken komen te vervallen na het lopende jaar, dat wil zeggen per ingangsdatum van het volgende winterseizoen.
2. Na een jaar wordt de proef geëvalueerd en bij succes -eventueel na wenselijke aanpassingen in overleg - structureel ingevoerd.

6. Afbouwregeling wisseldiensttoeslag bij promotie

De afbouwregeling wisseldiensttoeslag uit Bijlage 7 artikel 3.6 van de cao is met ingang van 1 juli 2023 ook van toepassing bij promoties van wisseldienstpersoneel naar een dagdienstfunctie.

Engineering

1. Afspraken Engineering

1. Transavia zal in de tweede helft van 2023 starten met een onderzoek naar de mogelijkheid van het maken van een onderscheid in de functie System Engineer tussen System Engineer (junior/medior) en Senior System Engineer, met differentiërende factoren. Transavia zal onderzoeken hoe dit eruit zou kunnen zien en tevens hoe dit een plek kan krijgen in het salarisgebouw op basis van weging. Dit onderzoek is uiterlijk op 1 januari 2024 afgerond.
2. Alle System Engineers die de Airbus ATA training hebben gevolgd of moeten volgen en op 1 september 2023 in dienst zijn, ontvangen in september 2023 een eenmalige uitkering van 500 euro bruto, wegens het volgen van een deel van dezelfde opleiding als de collega's van VO ten behoeve van de infasering van de Airbus.

Verlof

2. Bijzonder verlof

3. Met ingang van 1 juli 2023 wordt in Bijlage 10 artikel 4 het partnerbegrip gemoderniseerd en als volgt aangepast: 'de partner waarmee hij/ zij gehuwd is, samenwoont of anderszins een relatie heeft'.
4. Bijlage 10 artikel 4 onder a, b en c wordt als volgt aangepast:

Onvoorzienbare gebeurtenissen

a. Overlijden van partner, kinderen, stief- en pleegkinderen, ouders: van sterfdag tot en met de dag van uitvaart (tot maximaal zes (kantoor)werkdagen).

b. Overlijden van stief-, pleeg- en schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kleinkinderen, grootouders, grootouders van de partner, schoonzoons, schoondochters: overlijdens dag of dag daarna, alsmede de dag der uitvaart.

c. Wanneer dit in individuele gevallen wenselijk is, kan werkgever in overleg met werknemer in positieve zin afwijken van het bepaalde onder a en b, met als doel werknemer de benodigde ruimte te geven na het overlijden van iemand die heel dichtbij werknemer staat.

3. Extra verkoop bovenwettelijk verlof en compensatiedagen

In oktober 2023 is het eenmalig mogelijk om:

- 4 extra bovenwettelijke vakantiedagen te verkopen tot een aantal van in totaal 10 bij een fulltime dienstverband;
- daarnaast eenmalig maximaal 10 compensatiedagen te verkopen.

E.e.a. met inachtneming van de geldende voorwaarden en spelregels uit de cao.

Reis -en parkeerkosten

1. Bij wijze van eerste stap in de richting van een meer duurzaam en flexibel mobiliteitsbeleid worden met ingang van 1 januari 2024 reiskosten van werknemers die met het OV naar hun werkplek reizen vergoed, op een gebruiksvriendelijke wijze en bij voorkeur niet op basis van declaratie, onder de volgende voorwaarden:
 - Met ingang van 1 januari 2024 kiest de niet hybride werknemer, als bedoeld in Bijlage 4A van de cao, op 1 januari van ieder kalenderjaar voor het komende kalenderjaar, voor reizen met de auto of met het openbaar vervoer:
 - a. Wanneer de werknemer kiest voor reizen met de auto, wijzigt de huidige reiskostenvergoeding niet. In dat geval vervalt de eigen bijdrage van werknemer voor de parkeerpas zoals bedoeld in Bijlage 4A artikel 5.
 - b. Wanneer de werknemer kiest voor reizen met het OV, ontvangt deze in plaats van de huidige vaste reiskostenvergoeding een vergoeding voor de in het kader van woon-werkverkeer daadwerkelijk gemaakte reiskosten voor het OV, tot een maximum van 25 euro per opkomst. Indien de werknemer wel een parkeerpas wenst te behouden, zijn de kosten volledig voor rekening van werknemer.
 - Met ingang van 1 januari 2024 kiest de hybride werknemer, als bedoeld in Bijlage 4A van de cao, op 1 januari van ieder kalenderjaar voor het komende kalenderjaar, voor reizen met de auto of met het openbaar vervoer:
 - a. Wanneer de werknemer kiest voor reizen met de auto op reisdagen, ontvangt werknemer de geldende kilometervergoeding. In dat geval vervalt de eigen bijdrage van werknemer voor de parkeerpas zoals bedoeld in Bijlage 4B artikel 5.
 - b. Wanneer de werknemer kiest voor reizen met het OV op reisdagen, ontvangt hij in plaats van de kilometervergoeding op reisdagen een vergoeding voor de in het kader van woon-werkverkeer daadwerkelijk gemaakte reiskosten voor het OV, tot een maximum van 25 euro per opkomst. Indien de werknemer wel een parkeerpas wenst te behouden, zijn de kosten volledig voor werknemer.
 - Er vindt geen vergoeding plaats van kosten voor busreizen welke al door een JAS abonnement worden vergoed.
 - Er vindt geen vergoeding plaats van kosten voor busreizen welke al door een JAS abonnement wordt vergoed.
 - Voor alle werknemers geldt dat de keuze voor OV of auto eenmaal per jaar met ingang van januari kan worden gewijzigd. De werknemer heeft deze keuze ook bij verhuizing of (tijdelijke) standplaatswijziging.
2. Met ingang van 1 januari 2024 tot en met het einde van de looptijd van de cao op 30 juni 2024 wordt de kilometervergoeding verhoogd naar het fiscaal maximum van €0,22 per kilometer. Mocht er op 30 juni 2024 nog geen nieuwe cao zijn afgesloten, dan loopt deze afspraak tot het moment waarop de nieuwe cao is afgesloten door middel van een geratificeerd akkoord.
3. Partijen realiseren zich dat voor werknemers de uitvoering van de vergoeding van OV reiskosten van belang is, daarom zal Transavia werknemersorganisaties op 1 september 2023 en 1 november 2023 over de voortgang van de implementatie informeren.
4. Transavia spant zich in per 1 januari 2024 voor de berekening van de kilometervergoeding de parkeerplaats waar de werknemer doorgaans parkeert en een parkeerpas van in zijn bezit heeft als uitgangspunt te nemen. Mocht 1 januari 2024 niet haalbaar blijken, dan informeert Transavia de werknemersorganisaties hier zo spoedig mogelijk over en tevens over welke tijdslijn dan wel haalbaar lijkt.

Werkgroep WRR

De werkgroep WRR, ten behoeve van de versimpeling en verduidelijking van Bijlagen 27 en 28 van de cao, wordt voortgezet, na afronding van het Actieplan VO.

In deze werkgroep zullen partijen ook expliciet kijken naar een versimpelde regeling voor rust na nachten, met inachtneming van ouderenbeleid. Partijen zullen zich inspanssen ten behoeve van deze werkgroep tweemaal per maand bijeen te komen.

Wetgeving

Als gevolg van wetgeving over transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden is een studiekostenbeding niet meer toegestaan voor opleidingen die verplicht zijn op grond van wet of cao, voor de huidige functie.

Bijlage 7 artikel 6 van de cao zal daarom als volgt worden aangepast:

6.1. Soorten opleidingen

Ter bepaling van de studiekostenvergoeding worden de volgende categorieën onderscheiden:

I. Opleidingen op verzoek van werkgever die noodzakelijk dan wel wenselijk worden geacht voor het uitoefenen van de huidige of toekomstige functie, dan wel die op initiatief van de werkgever zijn overeengekomen in het kader van diens ontwikkeling.

II. Opleidingen op verzoek van werknemer die overeengekomen zijn in het kader van diens ontwikkeling en kunnen bijdragen aan de huidige taakvervulling of van een toekomstige taakvervulling binnen werkgever, waarvoor betrokkene in potentie geschikt geacht kan worden.

6.2. Vereisten voor toekenning

a. Het verzoek om vergoeding dient op het daartoe bestemde aanvraagformulier te worden ingediend bij de HR Business Partner vòòr aanvang van de studie. De beslissing tot welke categorie een opleiding behoort is ter beoordeling van het afdelingshoofd, in overleg met de HR Business Partner.

b. De opleiding dient te worden gevolgd bij een erkend opleidingsinstituut, dit ter beoordeling van de afdeling Personeel & Organisatie.

c. De werknemer dient tenminste twee maanden in dienst te zijn van de werkgever, tenzij het bedrijfsbelang een eerdere aanvang van de studie gewenst maakt.

d. In principe wordt niet meer dan één studie tegelijkertijd gevolgd, tenzij in een bijzonder geval anders overeengekomen wordt.

6.3. Vergoeding van kosten

a. Van de studiekosten uit categorie I worden de volgende kosten voor 100% vergoed door de werkgever:

- inschrijf- en cursusgelden*
- kosten van voorgeschreven boeken en leermiddelen*
- examen- c.q. tentamenkosten*
- eventuele extra reis- en verblijfskosten*

b. Van de studiekosten uit categorie II worden de volgende kosten voor 100% of 50% vergoed door de werkgever:

- inschrijf- en cursusgelden*
- kosten van voorgeschreven boeken en leermiddelen*
- examen- c.q. tentamenkosten*

Het percentage kosten vergoed door werkgever voor een opleiding uit Categorie II is ter beoordeling van het afdelingshoofd in overleg met de HR Business Partner.

Eventuele overige kosten worden in principe niet vergoed. Uitzonderingen zijn ter beoordeling van het afdelingshoofd in overleg met de HR Business Partner.

6.4. Betaling van de vergoeding

a. Voor opleidingen uit Categorie II geldt dat tevoren een overeenkomst wordt ondertekend betreffende welke kosten vergoed worden en onder welke voorwaarden.

b. De toe te kennen vergoeding wordt op declaratiebasis betaald. In incidentele gevallen betaalt werkgever op factuurbasis. Dit laatste ter beoordeling van de HR Business Partner na indiening van een schriftelijk verzoek hiertoe.

c. Aanspraak op een studiekostenvergoeding bestaat voor opleidingen uit Categorie II slechts zolang redelijke studieresultaten geboekt worden. De werkgever vergoedt maximaal tweemaal de kosten van een examen, tenzij werknemer aan kan tonen dat er sprake is van overmacht waardoor een examen niet gehaald is.

Werknemer stelt afdelingshoofd en HR Business Partner tussentijds op de hoogte van behaalde resultaten.

d. Na het met goed gevolg beëindigen van de studie dient de werknemer het behaalde diploma/getuigschrift/puntenlijst over te leggen aan de afdeling personeelszaken. De werkgever behoudt een kopie ten behoeve van de personeelsinformatie.

6.5. Terugbetalingsvoorwaarden

a. De werknemer is verplicht de door werkgever betaalde studiekosten voor een opleiding uit Categorie II terug te betalen indien de studie zonder dringende redenen vroegtijdig afgebroken wordt of de resultaten door eigen nalatigheid tijdens de studie zodanig onbevredigend zijn dat werkgever besluit de voortzetting niet meer te steunen. De betaalde studiekosten dienen binnen maximaal 1 jaar terugbetaald te worden.

b. De werknemer dient de door werkgever betaalde studiekosten voor opleidingen uit Categorie II terug te betalen indien hij tijdens de studie op eigen verzoek het dienstverband beëindigt.

c. Voor opleidingen uit Categorie II met een duur korter dan 1 jaar en een studiekostenvergoeding van maximaal € 2.000,- geldt dat werknemer de ontvangen vergoedingen dient terug te betalen indien hij binnen 1 jaar na afloop van de opleiding de

dienst verlaat, tenzij door pensionering, overlijden of WAO/WIA. Bij de eindafrekening van het dienstverband zal verrekening plaatsvinden.

Voor opleidingen uit Categorie II met een duur korter dan 1 jaar en een studiekostenvergoeding die hoger is dan € 2.000,- geldt dat werknemer de ontvangen vergoedingen dient terug te betalen indien hij binnen 3 jaar na afloop van de opleiding de dienst verlaat, tenzij door pensionering, overlijden of WAO. Het door werknemer terug te betalen bedrag wordt verminderd met 1/36 gedeelte van de opleidingskosten, voor elke kalendermaand na het afronden van de opleiding waarbij sprake is van een dienstverband. Bij de eindafrekening van het dienstverband zal verrekening plaatsvinden.

Voor opleidingen met een duur langer dan 1 jaar zullen in het opleidingscontract separaat afspraken gemaakt worden over terugbetaling.

6.6. *Het Hoofd P&O kan in bijzondere en niet voorziene gevallen in gunstige zin van bovenstaande regeling afwijken.*

Overige

1. Waarde vakantiedag en wisseldiensttoeslag

De huidige cao tekst van Bijlage 9 artikel 12 wordt met ingang van 1 juli 2023 als volgt gewijzigd:

De werknemer neemt vakantiedagen waarop hij nog recht heeft op voor het einde van het dienstverband, voor zover het bedrijfsbelang dat toelaat. In het geval sprake is van een openstaand verlofsaldo bij einde dienstverband wordt voor elke niet-opgenomen vakantiedag het maandsalaris/21,67 betaald, zulks vermeerderd met de functietoeslag vliegtuigonderhoud, persoonlijke toeslagen, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Tevens vermeerderd met de gemiddelde wisseldiensttoeslag van de afgelopen 12 maanden, waarbij werkgever in het kader van een praktische toepassing de actuele wisseldiensttoeslag mag hanteren, tenzij dit in het nadeel is van de werknemer. Indien de dienstbetrekking op verzoek van de werknemer dan wel wegens een aan werkgever gegeven reden als bedoeld in artikel 7:677 juncto 678 BW wordt beëindigd, kan voor elke te veel opgenomen vakantiedag het maandsalaris/21,67, vermeerderd met hierboven genoemde toeslagen en uitkeringen, op het inkomen in mindering worden gebracht.

2. Disclaimer

Uitgangspunt van partijen is dat de procentuele loonsverhoging in het grond, cabine- en het vliegerdomein in beginsel gelijkwaardig dienen te zijn. Mochten na het afsluiten van een akkoord tussen FNV, NVLT en Transavia bij andere domeinen cao-afspraken worden gemaakt over een hogere procentuele loonsverhoging, worden dezelfde afspraken ook voor grond gemaakt.

Opzegging cao Transavia Grondpersoneel 2022-2023

In verband met het afscheid per 13 maart 2023 van CNV Vakmensen als cao-partij, zeggen Transavia, FNV en NVLT Partijen, tegelijkertijd met de totstandkoming van de nieuwe cao Transavia Grondpersoneel 2023-2024, de oude cao Transavia Grondpersoneel 2022-2023 gezamenlijk op.



Aldus overeengekomen te Schiphol en opgemaakt en getekend.

Transavia Airlines C.V.

.....
P. Maree
Manager Treasury & Insurance
Datum

.....
M. Flens
Head of People & Organization
Datum

FNV

.....
B. Nelen
Bestuurder
Datum

NVLT

.....
P. de Moor
Bestuurder
Datum