

COLLECTIEVE

ARBEIDSOVEREENKOMST

voor de

sector passagiers- en bagageafhandeling Luchtvaart

Voor de periode 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2025

Hierbij verklaren

Werkgeversvereniging Passagiers- en Bagageafhandeling Luchtvaart (WPBL)

enerzijds

en

FNV, sector Luchtvaart, verder te noemen FNV Luchtvaart

anderzijds

dat zij de volgende collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan en akkoord zijn met de cao-tekst zoals deze op 15 juli 2022 als definitieve versie tussen cao-partijen is vastgesteld, en zoals deze op 13 juli 2023 en 4 september 2023 door cao-partijen gewijzigd is. Vervolgens hebben cao-partijen per 1 januari 2024 de salarisschalen en hun toepassingsbepalingen gewijzigd.

Het betreft de **Cao voor de sector passagiers- en bagageafhandeling**

voor de periode van 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2025

Aldus overeengekomen op 20 juli 2022 en laatstelijk gewijzigd per 1 januari 2024

WPBL

FNV Luchtvaart

Cao voor de sector passagiers- en bagageafhandeling

Voor de periode van 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2025

Tussen de

Werkgeversvereniging Passagiers- en Bagageafhandeling Luchtvaart (WPBL) enerzijds

en

FNV Luchtvaart

anderzijds

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Onze visie

In de sector passagiers- en bagageafhandeling vinden we het belangrijk dat jij als werknemer tijdens je hele loopbaan gezond, veilig en functioneel kan blijven werken. Je bent verantwoordelijk voor het ontwikkelen van jouw talenten en het op peil houden van je kennis en vaardigheden.

De werkgever faciliteert dit door een omgeving te creëren waarin jij als werknemer je kan ontwikkelen en jouw talenten daadwerkelijk kan inzetten.

In deze sector staan volwassen arbeidsverhoudingen centraal. Dit kenmerkt zich door:

- gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer;
- dialoog;
- wederzijds respect en vertrouwen;
- ruimte geven en krijgen;
- gelijkwaardigheid met oog voor ieders belang;
- verminderen concurrentie op arbeidsvoorwaarden.

De Werkgeversvereniging Passagiers- en Bagageafhandeling Luchtvaart (WPBL) en FNV Luchtvaart vinden een constructief overleg belangrijk. Hierbij speelt ook de medezeggenschap een belangrijke rol. Op basis van vertrouwen en gezamenlijke belangen werken partijen aan de ontwikkeling van werknemers en de ondernemingen.

Dit is de eerste cao op sector niveau, iets waar partijen trots op zijn. Het oogmerk van deze cao is een gelijkschakeling van de arbeidsvoorwaarden van alle werknemers van de sector.

Inhoudsopgave

Onze visie	3
Inhoudsopgave	4
Definities	5
1. Arbeidsrelatie	7
Artikel 1. Werkings sfeer en karakter cao	7
Artikel 2. Duur cao	8
Artikel 3. Arbeidsovereenkomst	9
2. Arbeidsverhoudingen.....	10
Artikel 4. Verplichtingen werkgevers en werknemers.....	10
Artikel 5. Vakbondsfaciliteiten.....	11
Artikel 6. Geschillencommissie, bezwaren en naleving	12
3. Tijd.....	13
Artikel 7. Arbeidsduur	13
Artikel 8. Rooster, diensten, oproepen	13
Artikel 9. Vakantie-uren	14
Artikel 10. Feestdagen	15
Artikel 11. Bijzonder verlof.....	15
4. Inkomen.....	15
Artikel 12. Functiegroepen en salarisschalen	15
Artikel 13. Beoordelingsafhankelijke groei	16
Artikel 14. Promotie en demotie	17
Artikel 15. Vakantietoeslag.....	18
5. Toeslagen.....	19
Artikel 16. Extra werken.....	19
Artikel 17. Onregelmatigheidstoeslag	20
Artikel 18. Feestdagen	20
6. Vergoedingen	21
Artikel 19. Reiskosten woon- werkverkeer.....	21
Artikel 20. Maaltijdvergoeding	21
Artikel 21. Overige vergoedingen	21
7. Duurzame inzetbaarheid en gezondheid	23
Artikel 22. Opleiding en ontwikkeling	23
Artikel 23. Arbeidsongeschiktheid	23
Artikel 24. Generatieregeling.....	24
Bijlage 1. Functiehandboek	25
Bijlage 2. Salarisschalen	26
Bijlage 3. Protocol	28
Bijlage 4. Generatieregeling	29
Bijlage 5. Kernbepalingen cao voor de sector passagiers- en bagageafhandeling Luchtvaart.....	31

Definities

Werkgever	1.	De werkgever zoals gedefinieerd in de werkingssfeer in artikel 1 van deze cao.
Vakbond	2.	De bij deze cao betrokken partij FNV Luchtvaart.
Werknemer	3.	De werknemer zoals gedefinieerd in de werkingssfeer in artikel 1 van deze cao. In deze cao wordt de werknemer, voor zover mogelijk, aangesproken met 'je'.
Fulltimer/fulltimenorm	4.	De gemiddelde arbeidsduur over een jaar berekend, is 38 uur per week.
Parttimer	5.	Als je gemiddelde arbeidsduur die je met je werkgever hebt afgesproken minder dan 38 uur per week is. De bepalingen in deze cao zijn dan naar rato voor jou van toepassing, tenzij in een artikel anders is vermeld.
Medezeggenschap	6.	De gekozen Ondernemingsraad en haar commissies of de personeelsvertegenwoordiging bij je werkgever
BW	7.	Het Burgerlijk Wetboek
Partner	8.	a. je echtgeno(o)t(e); b. je geregistreerd partner; c. een persoon met wie je een samenlevingsovereenkomst hebt.
Feestdag	9.	De feestdagen in deze cao vanaf 1 januari 2023 zijn: nieuwjaarsdag, 1e en 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e pinksterdag, 1e en 2e kerstdag, de door de overheid aangewezen dag waarop we Koningsdag vieren en eens in de 5 jaar, in lustrumjaren, Nationale Bevrijdingsdag (een lustrumjaar eindigt op een 0 of 5).
Basissalaris	10.	Het bruto salaris per maand zonder bijtelling van enige toeslag of vergoeding. Het basissalaris is te berekenen door het basisuurloon uit bijlage 2 te vermenigvuldigen met 164,667. Voor salariscomponenten in deze cao geldt dat het altijd bruto is tenzij het artikel netto vermeldt.
Basisuurloon	11.	Het bruto uurloon dat is afgeleid van het voor jou geldende basissalaris door het basissalaris te delen door 164,667.
Onregelmatigheidstoeslag (ORT)	12.	Het dagvenster is van maandag tot en met vrijdag van 07:00-19:00. Als je buiten dit dagvenster werkt, krijg je een extra vergoeding, de onregelmatigheidstoeslag (ORT).
Uitzendkracht	13.	Een persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst met een uitzendbureau werkt bij de werkgever.

Roosterperiode

14. De lengte van een roosterpatroon (bijv. 13 weken, 8 weken).

1. Arbeidsrelatie

De arbeidsrelatie kenmerkt zich door een volwassen arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer. Deze arbeidsrelatie moet bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemers.

De Werkgeversvereniging Passagiers- en Bagageafhandeling Luchtvaart en FNV Luchtvaart vinden het belangrijk dat zoveel mogelijk mensen werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst.

Artikel 1. Werkingsfeer en karakter cao

Werkingsfeer	1. Deze cao is van toepassing op: werkgevers en werknemers als hieronder omschreven.
Werkgever	<p>Onder werkgever wordt in deze cao verstaan:</p> <p>a. iedere natuurlijke persoon, rechtspersoon of niet rechtspersoonlijkheid bezittende vennootschap of maatschap, met meer dan 10 werknemers als bedoeld onder artikel 1 lid 1 sub c in dienst, die voor 50% of meer van de omzet in geld een of meerdere van de volgende activiteiten verricht op een of meerdere Nederlandse luchthavens:</p> <ol style="list-style-type: none">1. passagiersafhandeling: inchecken van passagiers en bagage, verlenen van service aan passagiers ticketbalie, servicebalie (overboekingen, lost en found e.d.), STA-balie en afhandeling van passagiers bij de gate (controleren van reis- en paspoortdocumenten, begeleiden passagiers naar en van vliegtuig, handbagage, PRM (conform ECAC-wetgeving);2. bagageafhandeling: sorteren, laden en lossen van de bagage;3. platformactiviteiten ten behoeve van passagiersvliegtuigen:<ul style="list-style-type: none">• begeleiden op de grond van het vliegtuig bij aankomst en bij vertrek;• assisteren bij het parkeren van het vliegtuig en het verstrekken van de benodigde middelen;• beladen en lossen van het vliegtuig, met inbegrip van het verstrekken en inzetten van de benodigde middelen;• de-icen van vliegtuigen. <p>b. iedere natuurlijke persoon, rechtspersoon of niet rechtspersoonlijkheid bezittende vennootschap of maatschap, met meer dan 10 werknemers als bedoeld onder artikel 1 lid 1 sub d in dienst, die voor minder dan 50% van de omzet in geld een of meerdere van de onder artikel 1 lid 1 sub a genoemde activiteiten op een of meer Nederlandse luchthavens verricht, en daarnaast ook nog andere activiteiten verricht op een of meerdere Nederlandse luchthavens.</p>
Werknemer	<p>Onder werknemer wordt in deze cao verstaan:</p> <p>c. de persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever als bedoeld onder artikel 1 lid 1 sub a, die een functie uitoefent die is opgenomen in of naar de aard van de functie is afgeleid van het functie referentieraster in bijlage 1 van deze cao (functiegroepen A tot en met J tot 185 ORBA-punten).</p> <p>d. de persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever als bedoeld onder artikel 1 lid 1 sub b, die een functie uitoefent die is opgenomen in of naar de aard van de functie is afgeleid van de functies in de kolommen "Bagage", "Platform", "Passage" en "Lounge" in het functie referentieraster in bijlage 1 van deze cao.</p> <p>Onder werknemer wordt in deze cao niet verstaan de stagiaire.</p>

Deze cao is ook van toepassing op in de EU, EER, inclusief Zwitserland, gevestigde werkgevers die hun werknemer detacheren naar Nederland in de zin van de Europese detacherings- en handhavingsrichtlijn en de Nederlandse Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU (WagwEU). De cao bepalingen zoals in bijlage 5 opgenomen (de kernbepalingen) zijn van toepassing op deze gedetacheerde werknemers.

Wanneer de werkzaamheden van de gedetacheerde werknemers langer dan 12 maanden duren zijn vanaf de dertiende maand alle arbeidsvoorwaarden van deze cao van toepassing, uitgezonderd bepalingen, procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van concurrentiebedingen en aanvullende bedrijfspensioenregelingen. Ook Nederlandse sociale zekerheidsbepalingen zijn bij detachering niet van toepassing.

Deze periode van 12 maanden kan worden verlengd tot 18 maanden conform de voorwaarden van artikel 2a lid 5 van de wet AVV als de werkzaamheden vermoedelijk binnen de termijn van 18 maanden worden afgerond.

- | | | |
|------------------------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Niet van toepassing op | 2. | Deze cao is niet van toepassing op:
a. Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V.
b. Werkgevers die zich uitsluitend bezighouden met de afhandeling van vracht in loodsen. |
| Karakter cao | 3. | De cao is een standaard-cao. Dit betekent dat je werkgever alleen mag afwijken van de bepalingen van deze cao als dit in het artikel is aangegeven. Rechten die voortvloeien uit bepalingen van eerdere cao's en/of arbeidsvoorwaardenregeling(en) komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de bepalingen van deze cao. Deze heeft voorrang op de voorgaande cao('s) en/of arbeidsvoorwaardenregeling(en). |
| Dispensatie | 4. | De werkgever kan aan cao-partijen betrokken bij deze cao toestemming vragen om af te wijken van een of meer bepalingen van deze cao. Cao-partijen verlenen deze toestemming alleen als van de werkgever redelijkerwijs niet verlangd kan worden dat hij de cao-bepaling toepast. Als de werkgever van deze mogelijkheid gebruik wil maken stuurt hij een verzoek aan cao-partijen via info@wpbl.nl . Dit verzoek moet gemotiveerd zijn. De werkgever stuurt de afwijkende regeling die hij in de plaats van de cao-bepaling wil toepassen met zijn verzoek mee. Cao-partijen nemen uiterlijk binnen een termijn van zes weken na ontvangst van het verzoek van de werkgever een besluit. Cao-partijen delen het besluit schriftelijk en gemotiveerd aan de werkgever mee. |

Artikel 2. Duur cao

- | | | |
|----------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Looptijd | 1. | De cao heeft een looptijd van 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2025. Dit betekent dat de cao eindigt op 30 juni 2025 zonder dat één van de partijen betrokken bij deze cao de cao opzegt.
De cao-bepalingen gaan in op 1 juli 2022 tenzij in de betreffende bepalingen 1 januari 2023 als ingangsdatum is genoemd. |
| Tussentijds wijzigen | 2. | Werknemers en werkgevers zijn verplicht om alle afspraken na te komen die in deze cao staan. |

Ingeval van en in verband met een voor deze cao relevante wetswijziging en bij andere onvoorziene problemen of problemen bij de uitvoering van deze cao voeren cao-partijen overleg met elkaar. Tussentijdse verzoeken tot wijziging van afspraken zullen slechts in uiterste noodzaak aanhangig worden gemaakt. Zulks zou het geval kunnen zijn bij een ernstige disruptie van het vliegverkeer. Over deze verzoeken tot wijzigingen zullen de partijen tevens met elkaar in overleg treden.

- AVV 3. Cao-partijen vinden het belangrijk dat deze cao algemeen verbindend wordt verklaard. Ingeval een arbeidsvoorwaarde door cao-partijen afgesproken niet algemeen verbindend wordt verklaard dan treden partijen hierover met elkaar in overleg.
- Hardheidsclausule 4. Als je in dienst bent vóór 1 juli 2022 bij de werkgever zal je in de periode 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2025 op de onderwerpen basissalaris plus ORT - bij gelijkblijvende omstandigheden (functie, rooster, arbeidsduur) – minimaal 6% op vooruit gaan. Indien de som van het basissalaris plus ORT van jou in de vergelijking van het kalenderjaar 2022 ten opzichte van het kalenderjaar 2025 minder dan 6% is gestegen - en je dit kan aantonen aan jouw werkgever - dan zal de werkgever het verschil aanvullen tot de door cao-partijen beoogde minimale verhoging van 6%.

Artikel 3. Arbeidsovereenkomst

- Arbeidsovereenkomst 1. Je werkgever is verplicht een schriftelijke arbeidsovereenkomst met je aan te gaan. Op je arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen uit het [BW boek 7 titel 10](#) van toepassing.
- Duur 2. Je krijgt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. Je ontvangt bij je indiensttreding een door je werkgever ondertekend exemplaar van je arbeidsovereenkomst en een (digitaal) exemplaar van de cao.
- Proeftijd 3. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan een [proeftijd](#) gelden. In afwijking van [artikel 7:652 lid 4 BW](#) geldt bij een contract voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden en korter dan twee jaar een proeftijd van twee maanden.
- Einde arbeids-
overeenkomst 4. Zowel de werkgever als werknemer hanteren bij het opzeggen van jouw arbeidsovereenkomst de opzegtermijnen uit [artikel 7:672 BW](#).
- Oproeptermijn
oproepkracht 5. In afwijking van [artikel 7:628a lid 2 en 3 BW](#) geldt een minimale termijn van 24 uur voor oproepkrachten.
- Uitzendkracht 6. Je werkgever maakt voor het inhuren van uitzendkrachten alleen gebruik van uitzendbureaus die voldoen aan de NEN-normen 4400-1 en -2. Je werkgever komt met het uitzendbureau overeen dat het uitzendbureau aan uitzendkrachten die bij de organisatie werkzaam zijn dezelfde arbeidsduur, lonen en overige vergoedingen toekent als aan werknemers die vallen onder deze cao.

2. Arbeidsverhoudingen

De Werkgeversvereniging Passagiers- en Bagageafhandeling Luchtvaart en FNV Luchtvaart vinden een constructief overleg belangrijk. Hierbij speelt ook de medezeggenschap een belangrijke rol. Op basis van vertrouwen en gezamenlijke belangen werken partijen aan de ontwikkeling van werknemers, de medezeggenschap en de ondernemingen.

Artikel 4. Verplichtingen werkgevers en werknemers

- | | |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Verplichtingen | <ol style="list-style-type: none">1. De werkgever en vakbond verplichten zich tot geheimhouding van aan elkaar verstrekte vertrouwelijke gegevens2. Een fulltimer mag niet zonder toestemming van zijn werkgever in dienst treden van een andere onderneming of als zelfstandige werken. Vanaf augustus 2022 geldt hiervoor nieuwe wetgeving: de werkgever moet een objectieve reden hebben voor het niet toestaan van nevenwerkzaamheden, zoals werkzaamheden bij een andere werkgever of als zelfstandige. De totale arbeidstijd mag niet meer zijn dan volgens de Arbeidstijdenwetgeving is toegestaan.3. De werkgever past conform karakter van de cao de artikelen toe zoals in deze cao weergegeven.4. In geval van 'contractwisseling' door een opdrachtgever van de ene werkgever naar een andere werkgever, welke contractwisseling impact heeft op de orderportefeuille/werkvoorraad van de 'latende' partij, zal de 'latende' partij te allen tijde de vakbond informeren over bedoelde contractwisseling (ongeacht de omvang). De werkgever zal de vakbond hierbij informeren en consulteren over de mogelijke gevolgen voor de werkgelegenheid en zal hierbij oplossingen bespreken die tot doel hebben de individuele werkzekerheid maximaal zeker te stellen. Ook de 'verkrijgende' partij zal verplicht dienen te participeren in een overleg dat tot doel heeft de werkgelegenheid maximaal zeker te stellen inclusief een overgang van personeel waarvan de werkzaamheden in meerderheid betrekking hebben op het volume werk dat met de contractwisseling gemoeid is. |
| Werkgeversbijdrage | <ol style="list-style-type: none">5. Tot het moment dat cao-partijen nadere afspraken hebben gemaakt in een Sociaal Fonds geldt dat WPBL jaarlijks een werkgeversbijdrage aan FNV Luchtvaart betaalt van € 10,00 per werknemer met als peildatum 31 december van enig kalenderjaar. |
| Vast/flex | <ol style="list-style-type: none">6. Je kan met jouw werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde als voor onbepaalde tijd overeenkomen. Iedere werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd kwalificeert als een vaste werknemer (vaste kracht). Bij de werkgevers zijn tenminste 80% van de mensen werkzaam op de afdelingen platform, bagage, passage en lounge als vaste werknemers.

Voor de looptijd van deze cao geldt hierop een tijdelijke afwijking, in die zin dat tenminste 70% van de mensen werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. Dit om de opbouw, op- en doorstart van de bedrijfsvoering van de bedrijven maximaal te kunnen faciliteren na de Covid 19-pandemie. |

Artikel 5. Vakbondsfaciliteiten

A: informeren vakbond

- Informeren vakbond
1. Je werkgever zorgt minimaal een keer per jaar voor een bijeenkomst tussen de werkgever en de vakbond om informatie uit te wisselen over:
 - de economische gang van zaken en vooruitzichten;
 - de werkgelegenheids- en milieuaspecten;
 - de aanpak ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid;
 - duurzame inzetbaarheid.
 2. Je werkgever maakt de voorbereidende plannen die ingrijpende gevolgen kunnen hebben op arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden of werkgelegenheid tijdig aan de vakbond bekend. Partijen treden naar aanleiding hiervan in overleg met elkaar om tot afspraken te komen om de arbeidsvoorwaardelijke en/of personele gevolgen op te vangen.
 3. Je werkgever zal één keer per jaar gegevens over het personeelsverloop aan de vakbond bekend maken.

B: faciliteiten voor kaderleden

4. Kaderleden van de vakbond zijn leden, die als zodanig door de vakbond zijn aangemeld of hun aangewezen plaatsvervangers. Een kaderlid van de vakbond mag actief zijn binnen de onderneming of locatie. De vorm van arbeidscontract of arbeidsduur is niet relevant voor het uitvoeren van kaderwerk.
5. De faciliteitenregeling voor kaderleden is gebaseerd op de navolgende staffel:
 - voor een organisatie met minder dan 100 werknemers: maximaal 3 kaderleden;
 - voor een organisatie van 100 en meer maar minder dan 300 werknemers: maximaal 5 kaderleden;
 - voor een organisatie van 300 en meer werknemers: maximaal 7 kaderleden.
6. Ben je kaderlid van de vakbond en namens de vakbond afgevaardigd? Dan krijg je betaald vrij voor vergaderingen, congressen of cursussen die de vakbond organiseert. Je werkgever kan dit verzoek weigeren als er sprake is van gewichtige redenen. Als je van je werkgever niet mag deelnemen aan deze activiteiten dan moet hij deze gewichtige redenen goed beargumenteerd kunnen onderbouwen. Je werkgever moet je vakbond op de hoogte stellen van het niet toestaan en de argumentatie hiervoor. Als je in de nachten werkt dan heb je recht op 8 uur nachtrust voorafgaand aan een bijeenkomst van de vakbond. Dit doe je in goed overleg met je werkgever. Als je vrij bent op de dag van het vakbondsverlof krijg je betaald voor de uren die als vakbondsverlof zijn aangevraagd.
7. Je werkgever en de vakbond overleggen over hoe de volgende faciliteiten gebruikt kunnen worden zoals:
 - het publicatiebord om activiteiten van de vakbond of kaderledengroep bekend te maken;
 - gesprekken of overleg met de vakbond en/of kaderledengroep binnen het bedrijf, maar buiten werktijd;
 - een vergaderruimte voor bijvoorbeeld het raadplegen van de leden;
 - e-mail en gebruikelijke digitale communicatiemiddelen.

8. Dat je kaderlid bent en daarmee een functie voor de vakbond uitvoert mag niet in je nadeel werken voor jouw positie. Ook mag dat niet een reden zijn voor ontslag.
9. Als je lid bent van de vakbond, stelt je werkgever, zolang de werkkostenregeling daarvoor ruimte biedt, je in de gelegenheid de vakbondscontributie fiscaal te verrekenen. Je declareert de vakbondscontributie bij je werkgever. Je werkgever betaalt deze vervolgens netto uit. Bij deelname wordt het fiscaal loon met het bedrag van de vakbondscontributie verlaagd.

Artikel 6. Geschillencommissie, bezwaren en naleving

- | | |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Bezwaren | 1. Partijen richten een tijdelijke bezwarencommissie op waar jij je tot kan richten bij bezwaren ten aanzien van de overgang naar en de naleving van de sector-cao. |
| Geschillen | 2. In de gesprekken voor het oprichten van een Sociaal Fonds maken cao-partijen afspraken over de structurele invulling van een geschillencommissie. |
| Naleving | 3. Cao-partijen stellen in de looptijd van deze cao een nalevingsclausule op die van kracht moet zijn vanaf 1 januari 2023. Hierin staan afspraken hoe cao-partijen omgaan met overtredingen op de cao. |

3. Tijd

Een optimale balans tussen jouw belangen en situatie en die van de werkgever (balans werk-privé) verhoogt de tevredenheid en de productiviteit. Het is daarom belangrijk dat jij als werknemer de ruimte krijgt en neemt, om in gesprek met je leidinggevende tot passende (maatwerk)afspraken te komen over jouw werktijd, werklocatie en verlof. Tegelijk is het voor jouw werkgever belangrijk dat hij op je kan rekenen op de momenten die belangrijk zijn voor de onderneming.

Artikel 7. Arbeidsduur

Fulltimenorm

Gemeten over het jaar werkt de werknemer zijn gemiddelde overeengekomen arbeidsduur per week. De gemiddelde arbeidsduur over een jaar berekend voor een fulltimer is 38 uur per week. Per rekenperiode (betalingsperiode) mag de gemiddelde werktijd per week maximaal 20% naar boven of beneden ten opzichte van de gemiddelde overeengekomen arbeidsduur per week afwijken.

Per rekenperiode (betalingsperiode) mag de werktijd in één week hoger en in één week lager uitkomen dan 20% afwijking ten opzichte van de overeengekomen arbeidsduur, mits de afwijking over de rekenperiode niet groter is dan 20%. Voor een fulltimer geldt dat de afwijking naar boven niet meer dan tot 48 uur in een week mag zijn. Voor parttimers geldt dat de afwijking naar boven én naar beneden in een week niet meer dan 8 uur ten opzichte van de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week mag zijn.

Bij wederzijds schriftelijk instemmen van werkgever en werknemer kan van de bepalingen hierboven worden afgeweken. Deze onderlinge afspraak kan eenzijdig door de werkgever of werknemer worden opgezegd met een opzegtermijn van minimaal 28 dagen, of korter als beide zijden daarmee instemmen.

De bepalingen hierboven gelden voor werknemers waarmee dit reeds is overeengekomen voor het ingaan van deze sector-cao en voor werknemers die na 1 juli 2022 in dienst treden. Deze afspraak kan dus niet verplicht worden toegepast op de werknemers die al in dienst waren op 1 juli 2022 bij de werkgever én geen afspraak hierover zijn overeengekomen met de werkgever. Voor deze werknemers geldt dat zij recht hebben op de arbeidsduur, zoals die volgens hun arbeidsovereenkomst bestond op 30 juni 2022.

Artikel 8. Rooster, diensten, oproepen

A: algemeen

ATW

De Arbeidstijdenwet (ATW) is van toepassing. Een samenvatting van deze ATW [vind je hier](#). Als je in een afwijkend rooster wilt werken, bijvoorbeeld meer zondagen dan de ATW-normering, dan kan dit in overleg met je werkgever en wanneer je schriftelijk hiervoor toestemming geeft. Specifiek voor deze cao gelden daarnaast de bepalingen zoals in dit artikel weergegeven. De werktijden worden afgestemd op bedrijfsprocessen en het werkdrukprofiel, met als uitgangspunt een efficiënte inzet van werknemers waarbij zoveel als mogelijk rekening gehouden wordt met de wensen van de betrokken werknemers.

B: roosters

Roosters

Roosters worden voorgelegd ter instemming, conform de WOR, aan de medezeggenschap.
In een rooster volgen de diensten elkaar zoveel mogelijk voorwaartsroterend op.

C: arbeidstijden dienst

Per dag

1. De minimale arbeidstijd per dienst is 3 uur. De maximale arbeidstijd per dienst is 9 uur.

D: nachtdienst

Per nacht

2. De maximale arbeidstijd per nachtdienst is 9 uur. Indien de dienst na 02.00 aanvangt bedraagt de maximale arbeidstijd 8 uur.
Je mag per maand maximaal 10 nachtdiensten werken. Meer nachtdiensten (conform ATW) op basis van jouw vrijwilligheid zijn mogelijk. Je mag maximaal 5 nachtdiensten achtereenvolgens werken. Een langere reeks (conform ATW) is op basis van jouw vrijwilligheid mogelijk.

AOW-gerechtigde

3. Vanaf 10 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd an je werkgever je niet meer verplichten een nachtdienst te werken. Als je geen nachtdiensten vanaf dat moment meer wilt werken, dan moet je dit minimaal drie maanden voorafgaand doorgeven aan de HR-afdeling.
De AOW-gerechtigde leeftijd is:
 - in 2022: 66 jaar en 7 maanden,
 - in 2023: 66 jaar en 10 maanden,
 - in 2024: 67 jaar,
 - in 2025: 67 jaar,
 - in 2026 e.v.: de leeftijd zoals die in enig kalenderjaar door de minister op basis van de Algemene Ouderdomswet is vastgesteld en welke vanaf dat kalenderjaar over 5 jaar geldt.

E: rust

Aaneengesloten rust

4. De rusttijd bedraagt tussen opvolgende diensten in een periode van 7 dagen minimaal 36 uur tenzij de roostersystematiek incidenteel een kortere rusttijd met zich meebrengt, met een minimum van 32 uur conform de ATW.

F: mededelingstermijnen

Wijzigingen

Bij instemming van het medezeggenschapsorgaan volgens de WOR geldt dat een nieuw basisrooster uiterlijk 28 dagen voorafgaand aan de start bekend moet zijn.

Een wijziging van een individueel rooster moet uiterlijk 7 dagen voorafgaand bekend zijn. De werkgever streeft er naar dat ingeplande vrije dagen in het gepubliceerde rooster, dat 28 dagen voorafgaand aan de start bekend gemaakt wordt, niet wijzigen.

Als een wijziging binnen 7 dagen (7x24uur) nodig is dan gaat dit in overleg met jou.

Artikel 9. Vakantie-uren

Aantal vakantie-uren

1. Je krijgt vanaf 1 januari 2023 per kalenderjaar 152 uur wettelijke vakantie-uren en 38 bovenwettelijke vakantie-uren als je fulltime werkt. Voor het opnemen, vervallen e.d. van je vakantie-uren is [het BW boek 7 titel 10](#) van toepassing.

- Uren te (ver)kopen 2. Je kunt vanaf 1 januari 2023 maximaal 38 bovenwettelijke vakantie-uren per jaar kopen of verkopen, waarbij de waarde van het uur gelijk is aan je basis uurloon.

Artikel 10. Feestdagen

- Vrij op een feestdag Gelet op de aard van de werkzaamheden in de sector, kan het voorkomen dat je moet werken op een feestdag. Artikel 18 is van toepassing. Als je niet hoeft te werken op een feestdag, ben je vrij met behoud van je basissalaris. Als je parttime werkt dan geldt dit principe wanneer de feestdag valt op een dag dat je op basis van het rooster zou werken.

Artikel 11. Bijzonder verlof

- Wet arbeid en zorg 1. De bepalingen uit de [Wet arbeid en zorg](#) zijn op jou van toepassing.
- Gebeurtenissen 2. Daarnaast geldt het volgende:
- Bij overlijden van partner of kind: dag van overlijden tot en met de dag na begrafenis/crematie;
 - Bij overlijden van (schoon)ouders, broer, zwager, zus, schoonzus: twee dagen;
 - Bij begrafenis/crematie van (groot)(schoon)ouders, broer, zwager, schoonzus: de dag van de begrafenis/crematie;
 - Bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer: twee dagen;
 - Bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van kind, (schoon)ouder, broer, zus: één dag;
 - Bij de viering van een 25-; 40-; of 50-jarig huwelijk/geregistreerd partnerschap en elk lustrum na het 50-jarig huwelijk van de werknemer en/of (schoon)ouders: één dag;
 - Bij een 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: één dag;
 - Bij een verhuizing van de werknemer: twee dagen.

4. Inkomen

Je beloning is gebaseerd op de inhoud van je functie. Eigen verantwoordelijkheid voor resultaat en duidelijke verwachtingen tussen werknemers en leidinggevendenden rondom het functioneren zijn belangrijke uitgangspunten.

Artikel 12. Functiegroepen en salarisschalen

- Functie 1. Je functie is ingedeeld aan de hand van de functielijst in de groepen A tot en met J. De meest voorkomende functies tref je aan in het brancheraster in bijlage 1. Het functiehandboek cao passagiers- en bagageafhandeling maakt integraal onderdeel uit van deze cao.

- Salarisschaal 2. De salarisschalen vanaf 1 januari 2023, 1 januari 2024 en 1 januari 2025 zijn in bijlage 2 opgenomen. De salarisschalen geven het basisuurloon weer.
- Als je op 31 december 2023 in dienst was heb je per 1 januari 2024 recht op een basissalaris per maand dat, op basis van een fulltime dienstverband, minimaal € 200,00 hoger is dan je basissalaris dat gold op 31 december 2023. Als (op basis van een fulltime dienstverband) je nieuwe basissalaris lager is 164,667 maal het bij jouw functie horende minimum basisuurloon in de salarisschaal per 1 januari 2024, wordt je basisuurloon verhoogd tot het

in de salarisschaal vermelde minimum basisuurloon per 1 januari 2024. Dit kan betekenen dat je basissalaris per 1 januari 2024 met meer dan € 200,00 omhoog gaat.

Als je op 31 december 2024 in dienst was heb je per 1 januari 2025 recht op een basissalaris per maand dat, op basis van een fulltime dienstverband, minimaal € 150,00 hoger is dan je basissalaris dat gold op 31 december 2024. Als (op basis van een fulltime dienstverband) je nieuwe basissalaris lager is 164,667 maal het bij jouw functie horende minimum basisuurloon in de salarisschaal per 1 januari 2025, wordt je basisuurloon verhoogd tot het in de salarisschaal vermelde minimum basisuurloon per 1 januari 2025. Dit kan betekenen dat je basissalaris per 1 januari 2024 met meer dan € 150,00 omhoog gaat.

Arbeidsovereenkomst
tot 12 uur of oproepkracht 3.

Als je met een arbeidsovereenkomst tot 12 uur per week bij je werkgever werkzaam bent of als oproepkracht heb je in overleg met je werkgever de mogelijkheid voor een uitbetaling van je basis uurloon, je vakantietoeslag + uitbetaling van je vakantie-uren. Dit all-in loon berekent je werkgever door het basisuurloon te vermenigvuldigen met 1,08 (vakantietoeslag) en vervolgens met 1,1064 (vakantie-uren).

Artikel 13. Beoordelingsafhankelijke groei

5-puntsschaal

1. Je werkgever past vanaf 1 januari 2023 een beoordelingsafhankelijke groei toe op basis van een 5-puntsschaal / beoordeling: onvoldoende – matig – goed – zeer goed – uitstekend. De beoordelingscriteria en procedure stemt de werkgever af met de medezeggenschap.

- Verhoging
2. De individuele beoordelingsverhoging per 1 januari van enig kalenderjaar in de salarisschaal is op basis van de hierboven weergegeven 5-puntsschaal: 0% (onvoldoende), 1% (matig), 2% (goed), 3% (zeer goed) en 4% (uitstekend).
- Tijdens de looptijd van deze cao bedraagt jouw individuele beoordelingsverhoging per 1 januari 2023, 2024 en 2025 in ieder geval 3% (2% + 1%). Als je als 'zeer goed' of 'uitstekend' wordt beoordeeld geldt de beoordelingsverhoging van respectievelijk 4% en 5%.
- Als je met jouw basissalaris op dan wel boven het maximum van de nieuwe salarisschaal in het betreffende jaar zit, ontvang je per 1 januari 2023, 2024 en 2025 een eenmalige bruto uitkering van 1% van het basissalaris + ORT op jaarbasis.
- Als je met jouw basissalaris onder het minimum van de nieuwe salarisschaal in het betreffende jaar zit, geldt dat je eerst de individuele verhoging krijgt en vervolgens (indien nodig) wordt opgetrokken naar het in het betreffende jaar geldende minimum van de nieuwe salarisschaal.
- Als je met jouw basissalaris boven het maximum van de nieuwe salarisschaal van het betreffende jaar zit, geldt dat jij het basissalaris behoudt tot het moment dat het basissalaris op of onder het maximum van de nieuwe salarisschaal van het betreffende jaar komt. Vanaf dat moment kom je weer in aanmerking voor een eventuele cao-verhoging als cao-partijen die overeenkomen.
- Vanaf het moment dat je onder het max van het betreffende jaar komt, kom je ook weer in aanmerking voor de individuele beoordelingsverhoging.
- Indien er op 1 januari een cao-verhoging is als bedoeld in artikel 12 lid 2, wordt de beoordelingsverhoging van artikel 13 lid 2 toegepast ná toepassing van de cao-verhoging van artikel 12 lid 2.
- Normaalverdeling
3. Bij de beoordeling van werknemers past de werkgever een normaalverdeling toe: maximaal 10% van de werknemers bij de werkgever kan worden beoordeeld als onvoldoende en matig en maximaal 20% kan worden beoordeeld als zeer goed en uitstekend.
- Niet tijdig beoordelen
4. De individuele verhoging dient plaats te vinden per 1 januari van het kalenderjaar. De beoordeling dient dus uiterlijk in december van het voorafgaande jaar te hebben plaatsgevonden. In geval een beoordeling voor 1 april van enig kalenderjaar niet heeft plaatsgevonden over het voorgaande kalenderjaar, dan vindt er automatisch een verhoging van het salaris plaats op basis van een fictieve beoordeling 'goed'. De individuele verhoging wordt ook met terugwerkende kracht tot 1 januari van het betreffende jaar uitbetaald.

Artikel 14. Promotie en demotie

- Promotie
1. Je ontvangt vanaf 1 januari 2023 bij een promotie naar een functie in één schaal hoger, een salarisstijging van 3% van jouw oude basissalaris. Bij een promotie krijg je eerst de 3% salarisstijging als gevolg van de promotie en vervolgens je 'beoordelingsverhoging' in de nieuwe schaal (2023 t/m 2025: 3%).

Indien er sprake is van een promotie naar een functie die twee of meer schalen hoger is ingedeeld, bedraagt de verhoging 5% van het oude basissalaris.

Komt het nieuwe basissalaris na de 3% of 5% stap onder het minimum basissalaris van de salarisschaal van de nieuwe functie, dan wordt het basissalaris alsnog gelijk gesteld aan het minimum basissalaris behorend bij de nieuwe functie. Het salaris wordt gemaximeerd tot het maximale salaris conform salarisschaal bij de nieuwe functiegroep.

Demotie

2. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek
 Als je door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid, disfunctioneren, medische redenen (volgens de Wet verbetering poortwachter) of op eigen verzoek, in een lagere functie wordt ingedeeld, dan deelt je werkgever je met ingang van de maand volgend op de demotie in de lagere salarisschaal in Indien je huidige basissalaris hoger is dan het maximale basissalaris van de nieuwe salarisschaal, verlaagt je werkgever jouw basissalaris tot het maximale basissalaris van de nieuwe salarisschaal.

Artikel 15. Vakantietoeslag

Hoogte en periode

Je ontvangt een vakantietoeslag van 8% over het ontvangen basissalaris. Dit wordt berekend over de periode van 1 juni tot en met 31 mei. Artikel 16 lid 2 van de WML is van toepassing op het onderwerp vakantietoeslag.

In het basissalaris zijn toeslagen en (andere) vergoedingen niet inbegrepen; daarover wordt dus geen vakantietoeslag berekend. Dit is alleen anders als in een artikel over een toeslag expliciet is opgemerkt dat in deze toeslag vakantietoeslag is inbegrepen.

Je ontvangt de vakantietoeslag tegelijk met je salarisbetaling in mei.

Soort uren/toeslag	Opbouw vakantietoeslag	Beloning is In-/ exclusief vakantietoeslag	Opbouw vakantie-uren	Beloning is in-/ exclusief vakantie-uren
Normale arbeidsduur	Ja	Exclusief	Ja	Exclusief
Meeruren	Ja	Exclusief	Ja	Exclusief
Overuren/overurentoeslag	Ja	Inclusief	N.v.t.	N.v.t.
ORT	Ja	Inclusief	N.v.t.	N.v.t.

5. Toeslagen

In de sector waarin je werkzaam bent, kennen we pieken in het werk die extra inzet vragen en werken we ook op onregelmatige tijden. Deze extra inzet wordt beloond via diverse toeslagen die je in dit hoofdstuk aantreft.

Artikel 16. Extra werken

Dit artikel gaat in op 1 januari 2023

Fulltimer	1.	Als je in opdracht van je werkgever meer uren werkt dan je bent ingeroosterd, dan zijn dat overuren.
Parttimer	2.	Als je in opdracht van je werkgever meer uren werkt dan je bent ingeroosterd, dan zijn dat overuren voor zover die uren de fulltimenorm voor die rekenperiode overschrijden. De uren die je extra werkt, maar die niet boven de fulltimenorm voor die rekenperiode uitkomen, zijn meeruren.
Uitloop	3.	Een eventuele uitloop van de werkzaamheden van maximaal 15 minuten wordt niet gerekend tot extra werken. Het uurloon wordt wel pro rata over deze minuten uitbetaald.
Rekenperiode	4.	De rekenperiode is het tijdvak waarover de berekening van overuren/meeruren plaatsvindt. Dit tijdvak is in deze sector 4 weken of 1 maand.
Vergoeding	5.	Voor overuren ontvang je een toeslag van 22,5% bovenop je basisuurloon. Deze toeslag is inclusief vakantietoeslag De overwerktoeslag wordt berekend over het basis uurloon en komt naast een eventuele ORT-toeslag. Een parttimer krijgt over elk meeruur 100% van het basisuurloon. De parttimer bouwt vakantietoeslag en vakantie op over elk meeruur.
Betaalmoment	6.	Je overuren/meeruren worden betaald in de periode volgend op de periode waarin ze zijn gemaakt.
10 jaar voor AOW-gerechtigd	7.	Vanaf 10 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd kan je werkgever je geen opdracht geven tot overwerk. Als je geen overwerk wilt verrichten dan moet je dit minimaal drie maanden voorafgaand doorgeven aan de HR-afdeling. De AOW-gerechtigde leeftijd is: - in 2022: 66 jaar en 7 maanden, - in 2023: 66 jaar en 10 maanden, - in 2024: 67 jaar, - in 2025: 67 jaar, - in 2026 e.v.: de leeftijd zoals die in enig kalenderjaar door de minister op basis van de Algemene Ouderdomswet is vastgesteld en welke vanaf dat kalenderjaar over 5 jaar geldt.

Artikel 17. Onregelmatigheidstoeslag

Dit artikel gaat in op 1 januari 2023

Dagvenster Het dagvenster is van maandag tot en met vrijdag van 07:00-19:00. Als je buiten dit dagvenster werkt, krijg je een extra vergoeding, de onregelmatigheidstoeslag:

- | | | |
|---|-----------------------------|------------------|
| - | Maandag tot en met vrijdag | 19:00-24:00: 22% |
| - | Maandag tot en met zaterdag | 00:00-07:00: 33% |
| - | Zaterdag | 07:00-24:00: 25% |
| - | Zondag: | 00.00-24.00: 40% |

Deze onregelmatigheidstoeslag is inclusief vakantietoeslag.

Artikel 18. Feestdagen

Dit artikel gaat in op 1 januari 2023

Werken op feestdag Als je moet werken op een feestdag dan geldt niet artikel 17, maar geldt dat je voor elk gewerkt uur bovenop je basisuurloon een feestdagtoeslag van 100% van je basisuurloon ontvangt.

6. Vergoedingen

Om je werk optimaal uit te kunnen oefenen, stelt je werkgever vergoedingen beschikbaar voor onkosten die je maakt.

Artikel 19. Reiskosten woon- werkverkeer

Dit artikel gaat in op 1 januari 2023 tenzij je werkgever de mogelijkheid heeft dit eerder toe te passen.

- | | | |
|-----------------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Reizen per auto | 1. | Als je met de auto naar je werk reist, krijg je een woon-werk kilometervergoeding van € 0,23 per kilometer voor maximaal 40 km per gewerkte dag (maximaal 20 km enkele reis). Je werkgever bepaalt eenmalig in samenspraak met de medezeggenschap, welke routeplanner hij voor alle werknemers gebruikt voor het vaststellen van het aantal kilometers. Hierbij gaat het om of de ANWB routeplanner of Google Maps. |
| Reizen met ov | 2. | Als je met het ov naar je werk reist, krijg je een vergoeding van maximaal €16,20 per gewerkte dag. De daadwerkelijke vergoeding wordt vastgesteld op basis van het vervoersbewijs dat je aan je werkgever overhandigt. |
| Uitbetaling | 3. | De reiskostenvergoeding wordt netto uitbetaald, zolang dit fiscaal is toegestaan. |
| Combinatie | 4. | Je ontvangt reiskosten op basis van de werkelijk gereisde kilometers met een maximum van 40 kilometer per gewerkte dag en vervoersmiddel. Gebruik van een combinatie van vervoersmiddelen is toegestaan. Per dag kunnen de reiskosten van maximaal één vervoersmiddel worden gedeclareerd. De totale vergoeding uit lid 1 en lid 2 is naar rato van het aantal dagen dat gebruik gemaakt is van de verschillende vervoersmiddelen. |
| Uitruil | 5. | De werkgever maakt het mogelijk voor jou om de fiscale ruimte voor woon-werkverkeer via uitruil brutosalaris te benutten. |
| Parkeren | 6. | De werkgever kan in overleg met de medezeggenschap afspraken maken over het eventueel vergoeden van parkeerkosten. |

Artikel 20. Maaltijdvergoeding

Dit artikel gaat in op 1 januari 2023

Als je meer dan 9,5 uur per dienst werkt (inclusief overwerk), betaalt je werkgever je een maaltijdvergoeding uit ter hoogte van “normbedrag kantinemaaltijd” zoals door de Belastingdienst gepubliceerd (2024: € 3,90 per maaltijd).

Artikel 21. Overige vergoedingen

Dit artikel gaat in op 1 januari 2023

- | | |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Overlijdensuitkering | Als je komt te overlijden, hebben jouw nabestaanden recht op een overlijdensuitkering. Jouw nabestaande is jouw partner. Wanneer er geen partner is, dan zijn jouw kinderen jouw nabestaanden. Als die er niet zijn, dan is jouw nabestaande degene ten aanzien van wie jij grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie je in een gezinsverband leefde. De overlijdensuitkering bestaat uit jouw maandsalaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Dit bedrag wordt verminderd met eventuele uitkeringen vanuit de socialeverzekeringswetgeving, die jouw nabestaanden ontvangen bij jouw overlijden. |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

De-icing	Een toeslag van € 15,00 bruto per dag waarop je de-icing werkzaamheden verricht.
Trainerstoelage	Een toeslag € 65,00 bruto per maand en een toeslag van € 6,00 bruto per dag waarop je als werknemer als trainer trainingswerkzaamheden verricht.
EHBO/BHV	Een vergoeding van € 14,65 bruto per maand voor een actieve en gecertificeerde bhv'er en EHBO'er.
Incentives	Elke werkgever heeft de mogelijkheid incentives af te spreken (niet zijnde vaste eindejaaruitkeringen, 13e maand) van maximaal één basissalaris per jaar (conform definitie in deze cao).
Jubileum	Elke werkgever heeft de mogelijkheid om een jubileumuitkering af te spreken in de vorm van een eenmalige beloning bij een dienstverband van 12,5, 25 en/of 40 jaar.
Toelage tijdelijke waarneming	Als je tijdelijk en langer dan drie maanden een hogere functie waarneemt heb je over deze hele periode recht op een toeslag. De toeslag is gelijk aan 3% van je basissalaris als de functie een schaal hoger is ingedeeld dan je eigen functie. De toeslag is gelijk aan 5% van je basissalaris als de functie twee of meer schalen hoger is ingedeeld dan je eigen functie. Bij gedeeltelijke waarneming ontvang je de toeslag naar rato.

7. Duurzame inzetbaarheid en gezondheid

Partijen vinden het van belang om de duurzame inzetbaarheid van werknemers te borgen en te vergroten, zowel vitaal als functioneel. Vitale en goed inzetbare werknemers hebben een sterkere positie op de arbeidsmarkt. Verstandige keuzes gedurende de gehele loopbaan dragen eraan bij, dat werknemers ook op hogere leeftijd vitaal inzetbaar zijn. Partijen vinden het belangrijk dat werknemers keuzes kunnen maken die aansluiten bij hun behoeften. Die behoeften kunnen in de verschillende levensfasen veranderen. De cao levert daarin een bijdrage door faciliteiten te bieden die ruimte bieden voor maatwerk, zodat jij passende keuzes kunt maken.

Artikel 22. Opleiding en ontwikkeling

Dit artikel gaat in op 1 januari 2023

Tegemoetkoming

in studiekosten

Voor de tegemoetkoming in studiekosten onderscheidt de werkgever de volgende categorieën studies:

1. opleidingen waaraan je op verzoek van je werkgever gaat deelnemen;
2. opleidingen waaraan je zelf wenst deel te nemen en waarvoor je een verzoek bij je werkgever indient om te mogen deelnemen, deze zijn te onderscheiden in:
 - a. opleidingen met een direct belang voor je werkzaamheden;
 - b. opleidingen met een aanvullend karakter.

De vergoeding bedraagt in principe:

3. cursussen vallende onder 1. en 2.a worden 100% vergoed door je werkgever;
 4. cursussen vallende onder 2.b worden voor 50% vergoed door je werkgever.
- De volgende voorwaarden zijn op cursussen vallende onder 2.b van toepassing:

Terugbetaling

Indien je uit dienst gaat op eigen verzoek of ontslag krijgt vanwege een aan jou te wijten dringende reden dan geldt de volgende terugbetalingsregeling voorzover terugbetaling conform wetgeving ook aan de orde mag zijn:

- Vertrek binnen één jaar na afsluiting van de studie 100%
- Vertrek na één jaar na afsluiting van de studie 75%
- Vertrek na twee jaar na afsluiting van de studie 50%
- Vertrek na drie jaar na afsluiting van de studie 25%.

Of een terugbetaling daadwerkelijk op jou van toepassing is verneem je van de personeels-of HR-afdeling

Artikel 23. Arbeidsongeschiktheid

Dit artikel gaat in op 1 januari 2023

Uitbetaling

1. Het kan zijn dat je door ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat bent volledig te werken of niet de afgesproken arbeidsduur te werken. Dan gelden de wettelijke bepalingen.
2. Je werkgever betaalt je totaal cumulatief in de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid 170% van je basissalaris, vermeerderd met het gemiddeld aan jou betaalde vaste toeslagen uit deze cao die op jou van toepassing zijn. Het gemiddelde van de aan jou betaalde ORT wordt berekend over een periode van twaalf maanden voorafgaand aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. De verdeling van 170% over de 104 weken

wordt door de werkgever bepaald in overleg met de medezeggenschap. Je werkgever betaalt altijd minimaal 70% van je basissalaris, vermeerderd met het gemiddeld aan jou betaalde vaste toeslagen uit deze cao die op jou van toepassing zijn en in de eerste 52 weken minimaal het voor jou geldende wettelijk minimumloon. Je werkgever mag hiervan ten gunste afwijken ook in combinatie met een bonusregeling. Ook dit stemt je werkgever dan af met de medezeggenschap.

Re-integratie Over de uren die je werkt in het kader van je re-integratie betaalt je werkgever je 100% van je basissalaris uit, vermeerderd met toeslagen indien deze van toepassing zijn.

WIA 3. Als je na 104 weken arbeidsongeschiktheid vanuit de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) een afkeuringspercentage lager dan 35% krijgt, dan kan je niet ontslagen worden vanwege deze arbeidsongeschiktheid. Als deze situatie op jou van toepassing is dan behoud je 100% van je basissalaris, eventueel vermeerderd met vaste toeslagen uit deze cao die op jou van toepassing zijn.

Artikel 24. Generatieregeling

Doelgroep 1. De werknemer kan vanaf de leeftijd van 60 jaar gebruik maken van de generatieregeling als dit bedrijfsmatig op dat moment ook mogelijk is. Je kan vanaf 1 juli 2022 een aanvraag bij je werkgever indienen. Tussen aanvraag en deelname zit minimaal drie maanden.

Inhoud regeling 2. De werknemer heeft de keuze uit een 80, 90, 100 regeling óf een 60, 80, 100 regeling. Dit betekent dat de werknemer respectievelijk 80% gaat werken, met 90% doorbetaling van zijn basissalaris en 100% pensioenopbouw óf 60% gaat werken met 80% doorbetaling van zijn basissalaris en 100% pensioenopbouw.

In bijlage 4. is de volledige regeling opgenomen.

Bijlage 1. Functiehandboek

De meest voorkomende functieomschrijvingen en de functierangorde uit het ORBA-functiehandboek voor sector-cao passagiers- en bagageafhandeling luchtvaart zijn hieronder weergegeven:

Functiegroep	Bagage	Platform	Passage	Lounge	Overige
J 165 - 184					05.06 - Recruiter 166
I 145 - 164	01.03 - Leidinggevende bagage 146		03.01 - Leidinggevende passenger handling 150		05.01 - Capaciteitsplanner 159 05.03 - Praktijktrainer 155
H 125 - 144		02.03 - Dispatcher 129	03.02 - Supervisor passagiersassistentie 138		05.02 - Personeelsplanner 135 05.04 - Praktijktrainer (on-the-job) 128 05.07 - Medewerker personeelsadministratie 136
G 105 - 124		02.04 - Turn around coordinator 112	03.03 - Servicebalie employee 122 03.06 - Medewerker passage/grondsteward 110	04.01 - Leidinggevende lounge 121	05.08 - Administratief medewerker 106
F 85 - 104	01.04 - Bagage tracing employee 99	02.01 - Pushbacker/sleper 97	03.05 - Passagiers assistent (incl. schaarwagen) 102		
E 70 - 84	01.02 - Senior bagage handler 74	02.02 - Ramp agent 73	03.04 - Passagiersassistent 76	04.02 - Medewerker lounge 82	
D 55 - 69	01.01 - Bagage handler 58			04.03 - Medewerker keuken 59	
C 40 - 54					05.05 - Huismeester 48
B 25 - 39					
A 1 - 24,5					

Bijlage 2. Salarisschalen

Per 1 januari 2023 gelden de volgende salarisschalen met basisuurlonen:

Groep	minimum	maximum
A	€ 11,75	€ 12,83
B	€ 11,75	€ 12,91
C	€ 11,75	€ 13,59
D	€ 11,78	€ 13,83
E	€ 12,17	€ 15,77
F	€ 12,53	€ 16,49
G	€ 13,36	€ 19,20
H	€ 14,28	€ 20,64
I	€ 15,12	€ 22,33
J	€ 16,41	€ 24,72

Per 1 juli 2023 gelden de volgende salarisschalen met basisuurlonen:

Groep	minimum	maximum
A	€ 12,12	€ 12,83
B	€ 12,12	€ 12,91
C	€ 12,12	€ 13,59
D	€ 12,12	€ 13,83
E	€ 12,17	€ 15,77
F	€ 12,53	€ 16,49
G	€ 13,36	€ 19,20
H	€ 14,28	€ 20,64
I	€ 15,12	€ 22,33
J	€ 16,41	€ 24,72

Per 1 januari 2024 gelden de volgende salarisschalen met basisuurlonen:

Groep	minimum	maximum
A	€ 13,83	€ 16,82
B	€ 13,83	€ 17,00
C	€ 13,93	€ 17,61
D	€ 14,02	€ 18,15
E	€ 14,42	€ 19,61
F	€ 14,88	€ 20,59
G	€ 15,64	€ 22,71
H	€ 16,52	€ 24,26
I	€ 17,49	€ 26,15
J	€ 18,76	€ 28,67

Per 1 januari 2025 gelden de volgende salarisschalen met basisuurlonen:

Groep	minimum	maximum
A	€ 15,97	€ 18,81
B	€ 15,97	€ 19,08
C	€ 16,11	€ 19,64
D	€ 16,25	€ 20,47
E	€ 16,67	€ 21,44
F	€ 17,22	€ 22,69
G	€ 17,92	€ 24,22
H	€ 18,75	€ 25,89
I	€ 19,86	€ 27,97
J	€ 21,11	€ 30,61

Als het basisuurloon door verhoging van het wettelijk minimumloon uitkomt onder het wettelijk minimumloon per uur, heb je recht op betaling van het wettelijk minimumloon per uur.

Bijlage 3. Protocol

Het protocol behorend bij de cao 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2025

Sociaal Fonds

Partijen streven er naar een Sociaal Fonds voor de sector op te richten en daar in Q2 2022 verder over in gesprek te gaan. Binnen dit Sociaal Fonds worden ook afspraken gemaakt over de geschillencommissie en nalevingsclausule.

Werkgelegenheid

Mens volgt werk: behoud van vakmensen en vakmanschap, voorkoming van inkomensverlies en behoud van werkgelegenheid - op zowel het niveau van de sector als geheel als de afzonderlijke bedrijven - en het bieden van werkzekerheid is een belangrijk onderdeel van de sectorale afspraken. Cao-partijen erkennen dat streven alleen kan worden waargemaakt op voorwaarde van een gezonde en dus rendabele bedrijfsvoering. In dat kader geldt het volgende: een gezamenlijk optreden om de marktomstandigheden waarin de afhandelingsbedrijven opereren structureel te verbeteren. Dit betekent ook dat partijen bij de daartoe aangewezen instanties (waaronder maar niet uitsluitend Schiphol Group) gezamenlijk zullen bepleiten om nadere regels te stellen aan bedrijven met betrekking tot hun wijze van opereren in het bijzonder met betrekking tot het te voeren sociaal beleid - de zogenaamde 'license to operate'. Onderzocht zal worden of in dat verband tevens aansluiting bij de Code Verantwoordelijk Marktgedrag - die ziet op het bevorderen van fair handelen van alle bij aan- en uitbesteding van werkzaamheden door opdrachtgevers - betrokken partijen wenselijk is.

Pensioen

Partijen gaan in Q3/Q4 van 2022 met elkaar in overleg over het tot stand brengen van een nieuwe sectorbrede pensioenregeling waarbij ze er naar streven om voor 1 januari 2023 tot een resultaat te komen.

ORT

Gedurende de looptijd van de cao zal een paritaire cao-studie worden gedaan naar een mogelijk integrale herziening van het ORT-regime vanaf 1 januari 2026. De resultaten van deze studie zullen betrokken worden in de volgende cao-ronde.

Verzekering 3e WW-jaar

De verzekering van het 3e WW-jaar wordt bij de Stichting PAWW ondergebracht.

Bijlage 4. Generatieregeling

Aanvraagtermijn en invoeringsdatum

Je kan als werknemer vanaf 1 juli 2022 een aanvraag bij je werkgever indienen om gebruik te maken van de generatieregeling. Tussen de aanvraagdatum en de ingangsdatum zit minimaal drie maanden. Dit betekent dat je altijd minimaal drie maanden voor de beoogde ingangsdatum je aanvraag bij de werkgever moet indienen.

Invoeringsleeftijd en arbeidsduur

Je kan vanaf 60-jarige leeftijd de arbeidsduur verkorten naar 80% respectievelijk 60% van de oorspronkelijke arbeidsduur. Aansluitend ga je uit dienst en volledig met pensioen.

Basissalaris en pensioenopbouw

Je ontvangt 90% respectievelijk 80% van jouw basissalaris. Gedurende deze periode wordt de pensioenopbouw voor 100% voortgezet (onder handhaving van de premie-inhouding bij 100% arbeidsduur).

Instemming werkgever

Deelname aan de Generatieregeling op het beoogde tijdstip, kan pas na schriftelijk akkoord van de werkgever. Indien de deelname aan de Generatieregeling tot grote negatieve operationele of uitvoeringstechnische problemen leidt, kan de werkgever de ingangsdatum uitstellen tot maximaal drie maanden na de oorspronkelijk beoogde ingangsdatum.

Parttimecontract

Als je al parttime werkt dan is de regeling naar rato op jou van toepassing.

Als je fulltime werkt en je maakt gebruik van de regeling dan wordt je parttimer en past je werkgever je arbeidsovereenkomst aan. Je arbeidsvoorwaarden worden naar rato aangepast, zoals de opbouw van je vakantie-uren en de vergoeding voor woon-werkverkeer. Arbeidsvoorwaarden die gebaseerd zijn op jouw basissalaris, zoals bijvoorbeeld de vakantietoelage, worden in deze regeling op basis van 90% respectievelijk 80% toegepast.

Dienstroostertoelage

Het uitgangspunt wanneer je gebruik maakt van de regeling is dat je deelneemt in het roosterpatroon dat geldt voor werknemers met een vergelijkbaar uren aantal.

Arbeidsongeschikt

Toetreding is alleen mogelijk als je arbeidsongeschikt bent.

Werknemers die bij aanvang van de regeling arbeidsongeschikt zijn kunnen niet aan de regeling deelnemen zolang zij arbeidsongeschikt zijn.

Financiële gevolgen

Deelname aan de regeling kan financiële/fiscale gevolgen hebben. De potentiële deelnemer wordt nadrukkelijk op deze mogelijke gevolgen gewezen en de deelnemer geadviseerd zich goed te beraden.

De potentiële deelnemer ontvangt een zogenaamde bruto/netto berekening, waarin de financiële gevolgen van deelname aan de regeling worden verduidelijkt.

Inrichting roosterpatroon

De werkgever realiseert zich dat door invoering van de regeling bijvoorbeeld diensten anders georganiseerd moeten worden en roosters moeten worden aangepast. Je moet je realiseren dat je mogelijk in een andere roosterpatroon geplaatst kan worden door deelname aan de regeling.

De inrichting van het roosterpatroon moet nader in overleg met de werknemer worden uitgewerkt.

Bij gebruikmaking van de Generatieregeling zijn meeruren en overuren alleen in incidentele gevallen toegestaan.

Schriftelijke vastlegging

Bij aanvang van de deelname aan de regeling worden over de (voltijds) pensioendatum en daarmee over het einde van de arbeidsovereenkomst tussen jou en je werkgever afspraken gemaakt die schriftelijk worden vastgelegd. Je committeert je aan de afgesproken datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Als je

daarop op een later moment terugkomt, is je werkgever gerechtigd de door werkgever gemaakte kosten en de loondoorbetaling tijdens de arbeidsduurverkorting volledig op jou te verhalen.

Herbezetting

Je werkgever zal de vrijgevallen arbeidscapaciteit in beginsel herbezetten, waar mogelijk met jongeren. Tijdstip waarop en mate van herbezetting is ter beoordeling aan werkgever en hangen mede af van de deelname aan de regeling en marktontwikkelingen.

Wettelijke wijzigingen

Wanneer wettelijke wijzigingen de hierboven genoemde elementen van de Generatieregeling raken en voor de werkgevers, werknemers of vakbond nadelig (dreigen te) beïnvloeden, treedt de WPBL met de vakbond in overleg, om hiervoor een passende oplossing te vinden.

Bijlage 5. Kernbepalingen cao voor de sector passagiers- en bagageafhandeling Luchtvaart

Tabel 1: Overzicht kernbepalingen

WagwEU onderwerpen	Cao artikelen
Algemeen	
Maximale werktijden en minimale rusttijden.	Hoofdstuk 3. Tijd Artikel 7. Arbeidsduur Artikel 8. Rooster, diensten, oproepen, A: algemeen, B: met uitzondering van de verwijzing naar de WOR, C: arbeidstijden dienst, D: nachtdienst, met uitzondering van 3 AOW-gerechtigde (betreft relatie met Nederlandse sociale zekerheid), E: rust
Minimum aantal betaalde jaarlijkse verlofdagen	Artikel 9. Vakantie-uren Artikel 10. Feestdagen
Beloning, inclusief vergoedingen voor overwerk; dit punt is niet van toepassing op aanvullende bedrijfspensioenregelingen	4. Inkomen Artikel 12. Functiegroepen en salarisschalen Artikel 13. Beoordelingsafhankelijke groei Artikel 14. Promotie en demotie Artikel 15. Vakantietoeslag 5. Toeslagen Artikel 16. Extra werken, met uitzondering van 7 AOW gerechtigde (betreft relatie met Nederlandse sociale zekerheid) Artikel 17. Onregelmatigheidstoeslag Artikel 18. Feestdagen 6. Vergoedingen Artikel 19. Reiskosten woon- werkverkeer Artikel 20. Maaltijdvergoeding Artikel 21. Overige vergoedingen, met uitzondering van Overlijdensuitkering (betreft sociale zekerheid), EHBO/BHV, Jubileum Bijlage 1; functiehandboek cao passagiers- en bagageafhandeling Bijlage 2; salarisschalen
Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers, inzonderheid door uitzendbedrijven	
Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk	Artikel 8: Rooster, diensten, oproepen D: nachtdienst, 3 AOW-gerechtigde Artikel 16: 7 AOW-gerechtigde
Beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van zwangere of onlangs bevallen vrouwen, van kinderen en jongeren	

Gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie	
De voorwaarden van huisvesting van werknemers, indien de werkgever huisvesting ter beschikking stelt aan werknemers die zich niet op hun gewone werkplaats bevinden	
Toeslagen of vergoeding van uitgaven voor reis-, maaltijd- en verblijfkosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn	

Voorbeeldberekening

Deze berekening maakt duidelijk op welke wijze het verschuldigde loon moet worden berekend.

Voorbeeld: functie Bagage Handler

De functie van Bagage Handler valt in functieschaal D, met een uurloon tussen € 11,78 en € 13,83.

De fulltime werktijd bedraagt 38 uur per week.

Het gemiddeld maandsalaris = $164,667 * \text{uurloon}$ = tussen € 1.939,78 en € 2.277,34

Vakantiegeld 8% (tussen € 155 en € 182 per maand)

Opgebouwde vakantiedagen 2,083 dagen per maand

N.B.: Een substantieel deel van het inkomen van de medewerkers wordt gevormd door de onregelmatigheidstoeslag. Zie hiervoor artikel 17 van de cao.