

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR GRONDPERSONEEL

CHC HELICOPTERS NETHERLANDS B.V.

1 mei 2010 tot en met 30 april 2013



INHOUDSOPGAVE

I	ALGEMENE BEPALINGEN	5
I.1	Hoofdpijnen sociaal beleid	5
I.2	Definities	5
I.3	Beperkte Werkingsfeer	6
I.4	Verplichtingen van partijen	6
I.4.1	Verplichtingen van werkgever en bonden	6
I.4.1.1	Overleg	6
I.4.1.2	Geschillen	7
I.4.2	Verplichtingen van de werkgever	7
I.4.2.1	Uitreiking cao	7
I.4.2.2	Overtolligheid	7
I.4.2.3	Personeelsgegevens	7
I.4.2.4	Faciliteiten t.b.v. de bonden	7
I.4.3	Verplichtingen van de werknemer	8
I.4.3.1	Uitvoeren werkzaamheden	8
I.4.3.2	Handboeken en voorschriften	8
I.4.3.3	Geheimhouding	8
I.4.3.4	Gedrag	9
I.4.3.5	Legitimatie/identificatieplicht	9
I.4.3.6	Nevenarbeid en –inkomen	9
II	BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND	11
II.1	Individuele arbeidsovereenkomst	11
II.2	Aard dienstverband en proeftijd	11
II.3	Deeltijdarbeid	12
II.4	Standplaats, stationering en detachering	12
II.4.1	Standplaats	12
II.4.2	Stationering	12
II.4.3	Detachering	13
II.5	Medische keuring	13
III	ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN	15
III.1	Arbeidstijd	15
III.2	Dienstrooster	15
III.3	Overwerk	15
III.4	Verschoven uren	15
III.5	Ploegendienst	16
IV	SALARISSEN EN TOESLAGEN	17
IV.1	Indeling en inschaling van functies en beoordelingsverhogingen	17
IV.2	Salariëring	17
IV.2.1	Plaatsing in hogere functie	18
IV.2.2	Plaatsing in lagere functie	18
IV.2.2.1	Op eigen verzoek	18
IV.2.2.2	Op verzoek van werkgever	18
IV.3	Betaling van arbeid in ploegen	18
IV.4	Betaling van overwerk	20
IV.5	Betaling van verschoven uren	21
IV.6	Betaling van meeruren en overwerk bij parttime arbeid	21
IV.7	Werk tijdens feestdagen	22
IV.8	Consignatie	22
IV.8.1	Telefonische consignatie	22
IV.8.2	Consignatie met extra opkomst	22
IV.9	Functietoeslag	23
IV.10	AML vergoeding	23
IV.11	Type rating	23
IV.12	Vergoeding bedrijfshulpverlening/EHBO	23
IV.13	Arbeidsongeschiktheid	23
IV.14	Ziekte en ziektekosten in het buitenland	24

	IV.15	Vakantietoelage.....	25
	IV.16	Toolbox vergoeding.....	25
V		VAKANTIE.....	26
	V.1	Aaneengesloten vakantie en snipperdagen	26
	V.2	Het verdienen van vakantierechten	26
		V.2.1 Vakantierechten	26
		V.2.2 Extra vakantie wegens langdurig dienstverband.....	26
		V.2.3 Extra vakantie voor senioren	26
		V.2.4 Cumulatie	27
		V.2.5 Vrije tijd bij pensionering	27
		V.2.6 Niet verwerven van vakantierechten.....	27
	V.3	Het opnemen van vakantie, uitbetaling en verjaring	27
		V.3.1 Collectieve vakantiedagen.....	28
		V.3.2 Samenvallen van vakantiedagen en arbeidsongeschiktheid.....	28
	V.4	Vakantie en ontslag	28
VI		VERZUIM.....	29
	VI.1	Bijzonder verlof	29
	VI.2	Feestdagen	30
VII		VERZEKERINGEN EN OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN	31
	VII.1	Collectieve pensioenverzekering.....	31
		VII.1.1 Kenmerken regeling	31
		VII.1.2 Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid.....	32
		VII.1.3 Aanpassing van pensioenen (indexering)	33
		VII.1.4 Deelnemersbijdrage	33
		VII.1.5 Ingrijpende wijzigingen	33
	VII.2	Zorgverzekering	33
	VII.3	WIA (Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen).....	34
		VII.3.1 IVA-en WGA-excedent regeling	34
		VII.3.2 WGA-aanvulling	34
		VII.3.3 Oude WAO-gat verzekering.....	34
	VII.4	Voorziening bij overlijden	34
	VII.5	Spaarloon- dan wel Levensloopregeling	35
	VII.6	Reiskostenvergoedingen.....	35
		VII.6.1 Reiskostenvergoeding zakelijke kilometers	35
		VII.6.2 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer	35
	VII.7	Jubilea	36
	VII.8	Diverse verzekeringen en vergoedingen	36
	VII.9	Regeling terugbetaling opleidingskosten typerating	37
	VII.10	Compensatie overnachting offshore	37
	VII.11	Verrekenen vakbondscontributie.....	37
VIII		DIVERSE BEPALINGEN	38
	VIII.1	Personeelshandboek.....	38
IX		SLOTBEPALINGEN	38
	IX.1	Hardheid.....	38
	IX.2	Tussentijdse herziening	38
	IX.3	Looptijd van de overeenkomst	38
	IX.4	Opzegging.....	38
	IX.5	Overgangsbepalingen	38
BIJLAGE 1		Functies, indelingen en functiewaardering	40
		1. Functie-indelingen.....	40
		2. Toelichting functiewaarderingssysteem.....	42
		2.1 Functiewaardering	42
		2.2 Onderhoud van het systeem	42
		3. Beroepsprocedure functiewaardering	42
		3.1 Inleiding	42
		3.2 Verschillende fasen	42
		3.3 Procedurestappen	42
BIJLAGE 2		Salarisschalen.....	45

BIJLAGE 3 Employability.....47

De ondergetekenden:

CHC Helicopters Netherlands B.V.te Den Helder, hierna te noemen "de werkgever";

en

De Unie, te Culemborg;

FNV Bondgenoten te Utrecht, hierna te noemen "de bonden" (en afzonderlijk:"de bond")

zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan:

I ALGEMENE BEPALINGEN

I.1 Hoofdlijnen sociaal beleid

Het ondernemingsdoel van de werkgever is onder andere gericht op continuïteit, groei en rendement van de onderneming, zodat daardoor de basis wordt gelegd voor onder meer het veilig stellen van de werkgelegenheid.

Het specifieke karakter van de onderneming vereist een grote mate van flexibiliteit van zowel werkgevers- als werknemerszijde met een daaraan aangepaste inzetbaarheid. Iedere werknemer is daarbij – voor zover zulks in het kader van zijn functie binnen zijn vermogen ligt – medeverantwoordelijk voor het bereiken van het ondernemingsdoel. De werkgever zal er naar streven om de door of namens haar uit te voeren werkzaamheden zo veel mogelijk door eigen werknemers te laten uitvoeren. De werkgever zal voorts voor een zodanig interne communicatie zorg dragen, dat het ondernemingsbeleid voor de werknemer inzichtelijk is.

Aangezien het sociaal beleid een wezenlijk onderdeel is van het totale ondernemingsbeleid, zullen de werkgever en de bonden, onder wederzijdse aanvaarding van verantwoordelijkheid voor de gezamenlijke belangen, de uitgangspunten en verwezenlijking van het sociaal beleid onderwerp van overleg laten zijn. Daarbij zal inhoud worden gegeven aan de erkenning van de bonden als overlegpartner, onder meer tot uitdrukking komend in het afsluiten van de cao, periodieke gegevensverstrekking en periodiek overleg. Naast de hierboven genoemde rol van de bonden erkennen de werkgever en de bonden de Ondernemingsraad als overlegpartner van de werkgever, een en ander binnen de wettelijke en maatschappelijke kaders.

I.2 Definities

BW:	Burgerlijk Wetboek.
cao:	deze Collectieve Arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen.
CHC:	CHC Helicopters Netherlands B.V.
Dienstrooster:	een werktijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer normaliter zijn werkzaamheden aanvangt, deze onderbreekt en beëindigt.
Maand:	kalendermaand.
Maandinkomen:	het bruto maandsalaris vermeerderd met alle vaste toeslagen.
Maandsalaris:	het bruto maandsalaris zoals geregeld in bijlage 2 van deze cao.

OR:	de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
Partijen:	Werkgever en "de bonden".
Partner:	de persoon met wie de werknemer gehuwd is; of de geregistreerd partner van de werknemer; of de ongehuwde persoon met wie de werknemer tenminste gedurende een half jaar duurzaam samenleeft en een gezamenlijke huishouding voert, hetgeen mede blijkt uit een ten bewijze daarvan door de werknemer aan de werkgever overlegde gezamenlijke schriftelijke verklaring, en die niet in de rechte lijn of in de tweede graad aan de werknemer verwant is.
Werkgever:	CHC Helicopters Netherlands B.V.
Werknemer:	iedere persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever binnen de functiegroepen 1 tot en met 12, met uitzondering van de persoon die als stagiair(e), oproepkracht of vakantiewerker bij de werkgever werkzaam is.

I.3 Beperkte Werkingsfeer

De werkgever en de bonden kunnen van de cao afwijken, nadat hierover in overleg tussen partijen overeenstemming is bereikt.

I.4 Verplichtingen van partijen

I.4.1 Verplichtingen van werkgever en bonden

I.4.1.1 Overleg

- (a) Partijen verbinden zich met elkaar in overleg te treden over hun gemeenschappelijke belangen en die der werknemers, wanneer één der partijen dit gewenst acht. Ten aanzien van afspraken die door partijen schriftelijk worden overeengekomen, maar niet in de cao zijn vastgelegd, zullen gedurende de looptijd van de cao geen regelingen worden getroffen dan nadat hierover met de bonden overeenstemming is bereikt.
- (b) De werkgever zal aan de bonden twee maal per jaar inzicht geven in de algemene gang van zaken binnen de onderneming van de werkgever.
- (c) Indien de betreffende ontwikkelingen van wezenlijke invloed zijn op de werkgelegenheid binnen het bedrijf van de werkgever, zal de werkgever de bonden zo tijdig en volledig mogelijk inlichten in geval van een voornemen tot:
 - overdracht door de werkgever van wezenlijke belangen aan derden;
 - een belangrijke fusie of samenwerking;
 - ingrijpende herziening van de personeelsbezetting;
 - sluiting of verplaatsing van het gehele bedrijf dan wel delen van het bedrijf.

- (d) In geval lid (c) van dit artikel van toepassing is, zal de werkgever in elk geval overleg plegen met de bonden over de eventuele sociale en/of financiële gevolgen voor de betrokken werknemers.

I.4.1.2 Geschillen

- (a) De uitleg van de cao berust bij partijen.
- (b) Indien partijen van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing of de interpretatie van de cao, zal de meest gerede van hen de overige partijen uitnodigen voor nader overleg, teneinde te trachten het geschil in der minne op te lossen.

I.4.2 Verplichtingen van de werkgever

I.4.2.1 Uitreiking cao

De werkgever zal aan de werknemer een exemplaar van de cao uitreiken, alsmede iedere wijziging daarop.

I.4.2.2 Overtolligheid

- (a) De situatie waarin op enig moment sprake is van een structureel overschot van meerdere werknemers en waarbij de werkgever dientengevolge tot beëindiging van het dienstverband met deze werknemers wenst over te gaan.
- (b) Onverkort de wettelijke rechten van de OR in dezen verbindt de werkgever zich geen beslissing te nemen ter zake van overtolligheid zonder dat hierover vooraf overleg met de bonden heeft plaatsgevonden.
- (c) Door de werkgever wordt vastgesteld welke overtolligheid op korte en/of langere termijn bestaat.
- (d) In overleg met de bonden zal de werkgever in voorkomende gevallen een sociaal plan opstellen

I.4.2.3 Personeelsgegevens

- (a) De werkgever zal, met inachtneming van het bepaalde in de Wet Bescherming Persoonsgegevens en zonder toestemming van de werknemer, geen zaken openbaar maken dan wel mededelingen doen over zaken die in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer liggen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding is vereist.
- (b) Het bepaalde in lid (a) van dit artikel geldt niet jegens instanties aan wie de werkgever als zodanig verantwoording schuldig is, alsmede indien krachtens wettelijk voorschrift mededelingen als bedoeld onder dit lid (a) worden verlangd.

I.4.2.4 Faciliteiten t.b.v. de bonden

- (a) De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de bond, aan een werknemer die een

- (b) door de bond aangewezen kaderlid is, additioneel betaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
 - A. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de bond opgenomen organen;
 - B. het deelnemen aan een door de bond georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst;
 - C. onderling beraad binnen de onderneming.
- (b) Het verzoek om verlof zal door de bond als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. Het doorbetaalde verlof zal totaal per jaar per bond 30 dagen bedragen, met dien verstande dat deze dagen over meerdere kaderleden worden verdeeld.
- (c) Tijd benodigd voor cao overleg tussen de werkgever en de bonden zal aan de onder lid (a) van dit artikel genoemde werknemer(s) additioneel worden toegekend en valt derhalve niet onder het verlof zoals in de leden (a) en (b) van dit artikel is beschreven.
- (d) De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en De Unie, en FNV Bondgenoten gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregelingen aan de vakverenigingen.

I.4.3 Verplichtingen van de werknemer

I.4.3.1 Uitvoeren werkzaamheden

- (a) De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever in het kader van zijn functie opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.
- (b) De werknemer is gehouden, indien het bedrijfsbelang zulks eist, ook incidenteel andere werkzaamheden dan die welke tot zijn functie behoren, te verrichten indien zulks, gelet op de omstandigheden en de aard van de betreffende werkzaamheden, in redelijkheid van hem kan worden verlangd.

I.4.3.2 Handboeken en voorschriften

De werknemer is gehouden zich op de hoogte te stellen en te blijven van de aan de hem via handboeken en voorschriften gegeven instructies, voor zover deze voor hem van belang zijn, en deze instructies op te volgen. Deze instructies zullen, waar nodig, de functie van de voor de inhoud verantwoordelijke functionaris vermelden. Deze instructies mogen niet strijdig zijn met enig artikel in de cao.

I.4.3.3 Geheimhouding

- (a) De werknemer verplicht zich zowel tijdens het dienstverband als na beëindiging daarvan, tot volstrekte geheimhouding jegens derden van

- (b) alle bedrijfsaangelegenheden waarvan hij/zij weet of redelijkerwijs behoort te begrijpen dat deze van vertrouwelijke aard zijn.
- (c) De werknemer is ter zake tevens gehouden aan alle geheimhoudingsvoorwaarden die de werkgever met derden is overeengekomen en die aan de werknemer ter kennis zijn gebracht.
- (d) Indien de pers of enig ander publiciteitsmedium contact zoekt met de werknemer om informatie betreffende de werkgever te verkrijgen, is de werknemer verplicht dit medium (via zijn leidinggevende) naar de directeur van CHC te verwijzen.

I.4.3.4 Gedrag

- (a) De werkgever en de werknemer verplichten zich wederzijds alles te doen, respectievelijk na te laten, wat tussen een goede werkgever en werknemer gebruikelijk is.
- (b) De werkgever en de werknemer verplichten zich te zorgen voor de naleving en de toepassing van de wettelijke voorschriften en verdere bepalingen betrekking hebbende op de door de werkgever aan de werknemer opgedragen werkzaamheden.
- (c) De werknemer zal zowel in diensttijd als, voor zover mogelijk en voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, daarbuiten, de belangen van de werkgever zo goed mogelijk bevorderen. Daarenboven zal de werknemer zich gedragen op een manier dat het de goede naam van de werkgever niet zal schaden.

I.4.3.5 Legitimatie/identificatieplicht

- (a) Een kopie van het paspoort of een ander door de overheid als identificatie vastgesteld document dient bij indiensttreding door de werknemer te worden overlegd en zal door de werkgever worden gearhiveerd.
- (b) Bij de onderneming van de werkgever geldt een identificatieplicht op basis van de Wet op de Identificatieplicht (WID).

I.4.3.6 Nevenarbeid en –inkomen

- (a) Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever is het de werknemer gedurende het dienstverband niet toegestaan zaken voor eigen rekening te doen en/of een al of niet gehonoreerde nevenfunctie voor een andere werkgever of opdrachtgever uit te voeren of te aanvaarden, noch direct, noch indirect. Bij verkrijging van voormelde toestemming mag het dienstverband met de werkgever op geen enkele wijze belemmerd worden door de uitvoering van die nevenactiviteit c.q. nevenfunctie. Aan voormelde toestemming kunnen per individueel geval nader door de werkgever te bepalen voorwaarden worden gesteld.
- (b) De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van nevenarbeid, waarvoor hij arbeidsinkomsten ontvangt in verband waarmee hij sociale- en fiscale heffingen verschuldigd is, verliest elke aanspraak op bovenwettelijke loondoorbetaling dan wel op aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

- (c) Het is de werknemer niet toegestaan fooien en, zonder toestemming van de werkgever, geschenken of gunsten van klanten of relaties van de werkgever te aanvaarden voor zover deze, uitsluitend naar het oordeel van de werkgever, een redelijk bedrag, c.q. een redelijke waarde te boven gaan.
- (d) Het is de werknemer, behoudens met toestemming van de werkgever, niet geoorloofd rechtstreeks of zijdelings materieel belang te hebben bij werken en aanbestedingen van de werkgever bij derden en leveranties aan de werkgever door derden, noch geschenken, provisie of commissie op enigerlei wijze in verband staande met deze werken, aanbestedingen of leveranties te aanvaarden.

II BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND

II.1 Individuele arbeidsovereenkomst

- (a) Bij het aanvaarden van de dienstbetrekking ontvangt de werknemer in tweevoud een schriftelijke bevestiging in de vorm van een individuele arbeidsovereenkomst. De werknemer dient één exemplaar van deze overeenkomst, na ondertekening, aan de werkgever te retourneren.
- (b) In de individuele arbeidsovereenkomst wordt de cao integraal van toepassing verklaard. De werkgever verbindt zich bij de aanvang van het dienstverband de werknemer een exemplaar van de cao uit te reiken.
- (c) De werkgever kan in de individuele arbeidsovereenkomst een non-concurrentiebeding opnemen dat tot doel heeft de werknemer te verbieden tijdens, bij of na het beëindigen van het dienstverband op enigerlei wijze schade toe te brengen aan de zakelijke belangen van de onderneming van de werkgever.

II.2 Aard dienstverband en proeftijd

- (a) Het dienstverband met de werknemer kan worden aangegaan:
 - A. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - B. hetzij voor bepaalde periode;
 - C. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden (project of operatie).
- (b) In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband is aangegaan. Indien deze vermelding ontbreekt, is het dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan.
- (c) Indien bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst een proeftijd is overeengekomen wordt deze schriftelijk in de individuele arbeidsovereenkomst vastgelegd.
- (d) Overeengekomen wijzigingen van bepalingen van de individuele arbeidsovereenkomst zullen telkens aan de werknemer schriftelijk worden medegedeeld of bevestigd.
- (e) De arbeidsovereenkomst eindigt:
 - A. met wederzijds goedvinden op het door werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
 - B. voor werknemers ingeschaald in salarisschaal 7 of lager door opzegging door werkgever of werknemer met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn;
 - C. voor werknemers ingeschaald in salarisschaal 8 of hoger door opzegging door de werkgever of werknemer met inachtneming van twee (2) maanden opzegtermijn (met ingang van 1 mei 2009);
 - D. door eenzijdige beëindiging tijdens de proeftijd, bedoeld in artikel 7:652 / 676 BW;
 - E. door ontslag op staande voet wegens dringende redenen voor de werkgever of de werknemer volgens de bepalingen van artikel 7:678 en 7:679 BW;
 - F. op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd in de zin van de pensioenregeling bereikt, dan wel op de eerste dag van de maand nadat de werknemer gebruik heeft gemaakt van het verzoek de pensioenrichtdatum te vervroegen zoals omschreven in de pensioenregeling;
 - G. door opzegging door de werkgever met inachtneming van de wettelijke bepalingen, in het geval de arbeidsongeschiktheid twee jaar heeft geduurd;
 - H. door intreding van een in de individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen ontbindende voorwaarde met betrekking tot het behalen van voor de uitoefening

van de functie vereiste opleidingskwalificaties, zonder dat daartoe enige opzegging vereist is;

- I. door overlijden van de werknemer;
- J. door ontbinding door de rechter op grond van artikel 7:685 en 7:686 BW wegens gewichtige redenen dan wel wegens tekortkoming in de nakoming;
- K. door het verstrijken van de termijn, waarvoor de betreffende arbeidsovereenkomst werd aangegaan zonder dat daartoe enige opzegging is vereist.

- (f) Opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever of de werknemer kan slechts schriftelijk geschieden tegen de laatste dag van de kalendermaand en onder opgave van redenen.

II.3 Deeltijdarbeid

- (a) Deeltijdarbeid is in principe mogelijk. Per individueel geval zal de werkgever onderzoeken of en in hoeverre de mogelijkheid bestaat dat de arbeid van de betreffende werknemer in deeltijd wordt uitgevoerd en/of de verdeling van de werkuren over de week akkoord is.
- (b) Een werknemer die minimaal een jaar in dienst is bij CHC kan een verzoek tot deeltijd indienen.
- (c) De aanvraag, termijnen en goedkeuring geschiedt conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA).
- (d) Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder bedraagt dan bij een voltijd dienstverband, zoals geregeld in artikel III.1, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij in deze cao anders is geregeld.

II.4 Standplaats, stationering en detachering

II.4.1 Standplaats

- (a) De standplaats van de werknemer wordt opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst.
- (b) Wijziging van de standplaats wordt met de betreffende werknemer overeengekomen.

II.4.2 Stationering

- (a) Stationering is een tijdelijke wijziging van de plaats waar de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd, zonder dat de standplaats wijzigt.
- (b) Stationering van een werknemer binnen of buiten Nederland vindt in beginsel plaats op basis van vrijwilligheid, tenzij met de werknemer in het kader van de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
- (c) Niettegenstaande lid (b) van dit artikel kan de werkgever op grond van zwaarwegend bedrijfsbelang een werknemer verplicht stationeren, anders dan de verplichting overeengekomen in het kader van de individuele arbeidsovereenkomst.
- (d) Verplichte stationering conform lid c van dit artikel in het binnenland is mogelijk voor een periode van maximaal 2 aaneengesloten maanden, waarbij de werknemer per periode van 12 maanden niet langer dan 6 maanden verplicht in het binnenland zal worden gestationeerd.

- (e) Verplichte stationering conform lid (c) van dit artikel in het buitenland is mogelijk voor een periode van maximaal 1 aaneengesloten maand, waarbij de werknemer per periode van 12 maanden niet langer dan 3 maanden verplicht in het buitenland zal worden gestationeerd.
- (f) Aan het einde van iedere verplichte stationering is de werknemer voor een periode, gelijk aan de duur van de laatste verplichte stationering, vrijgesteld van een nieuwe stationering tenzij de werknemer aangeeft tegen een nieuwe stationering binnen kortere termijn geen bezwaar te hebben.
- (g) Aansluitend aan een stationering in het buitenland wordt aan de werknemer stationeringverlof gegeven, tenzij met de werknemer een later tijdstip voor het opnemen van het betreffende stationeringverlof wordt overeen gekomen. Het stationeringverlof bedraagt 1,5 kalenderdag voor elke 5 gewerkte dagen die de stationering heeft geduurd.
- (h) Indien de werknemer tijdens de stationering in opdracht van de werkgever heeft moeten werken tijdens weekend dagen en daarvoor geen vervangend verlof heeft genoten tijdens de stationering, heeft hij in aanvulling op het gestelde in lid (g) van dit artikel, recht op 1 dag stationeringverlof voor iedere gewerkte weekend dag.
- (i) Reizen en verblijf in verband met het volgen van opleidingen of cursussen worden in het kader van dit artikel II.4.2 niet als stationering beschouwd.
- (j) Gedurende de stationering heeft de werknemer recht op een daggeldvergoeding conform artikel 2.04 van het Personeelshandboek.

II.4.3 Detachering

- (a) Detachering is het tewerkstellen van een werknemer bij een andere werkgever, waarbij het dienstverband met de werkgever blijft bestaan.
- (b) Detachering van een werknemer binnen of buiten Nederland vindt plaats op basis van vrijwilligheid, tenzij met de werknemer in het kader van de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
- (c) In geval van detachering zal het werk verricht worden onder dezelfde arbeidsvoorwaarden als wanneer het was verricht bij de werkgever, met inachtneming van eventuele nadere afspraken die de werkgever en werknemer hieromtrent overeenkomen, welke nadere afspraken schriftelijk zullen worden vastgelegd.

II.5 Medische keuring

- (a) Voor bepaalde functies, op te nemen in een door de werkgever in overleg met de OR op te stellen lijst, kan een psychodiagnostische, psychotechnische en/of medische keuring deel uitmaken van de selectieprocedure.
- (b) De werknemer is verder verplicht zich te onderwerpen aan keuringen met betrekking tot het verkrijgen van door ongeacht welke overheid vereiste documenten, noodzakelijk voor de uitoefening van zijn werkzaamheden voor de werkgever, alsmede aan wettelijk toegestane keuringen met betrekking tot verzekeringen en pensioenen die op de werknemer van toepassing zijn.
- (c) De in dit artikel bedoelde keuringen zullen slechts plaatsvinden voor zover de wet zich daartegen niet verzet.

- (d) Indien de werknemer kenbaar maakt wegens principiële bezwaren niet aan (een) keuring(en) als bedoeld onder (a) of (b) deel te kunnen nemen, zal de werkgever onderzoeken of en in hoeverre de mogelijkheid bestaat om van de betreffende keuring(en) af te zien. Indien het niet mogelijk blijkt van de keuring(en) af te zien, hetgeen ter beoordeling van de werkgever is, wordt dit aan de werknemer gemotiveerd medegedeeld. Tevens zal door de werkgever worden aangegeven welke consequenties het niet deelnemen aan de keuring(en) met zich mee brengt.
- (e) Alle kosten, verband houdend met door of namens de werkgever uit te voeren keuringen als bedoeld onder (a) en (b) van dit artikel, zijn voor rekening van de werkgever.

III ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

III.1 Arbeidstijd

- (a) Behoudens anders luidende afspraken met betrekking tot de individuele arbeidsovereenkomst, bedraagt de gemiddelde arbeidstijd maximaal 37,5 uur per kalenderweek.
- (b) Alle werknemers werkzaam in een ploegendienst werken 38 uur per week met ingang van 1 mei 2009. De standaard fulltime arbeidsduur blijft echter 37,5 uur per week. De extra arbeidsduur van 30 minuten per week geldend voor werknemers werkzaam in een ploegendienst wordt gezien als normale arbeidstijd en hierover wordt geen overwerkvergoeding betaald.
- (c) De gemiddelde werktijd is 8 uur per dag en 37,5 uur, respectievelijk 38 uur per week. Aan de hand van de locale omstandigheden wordt, in overleg met de OR, bepaald op welke wijze hieraan invulling wordt gegeven, waarbij de werkgever ernaar zal streven de hierdoor vrijkomende tijd in zo groot mogelijke aaneensluitende blokken aan de werknemer te doen toekomen.
- (d) De arbeidstijd per dag wordt door de werkgever vastgesteld met inachtneming van de geldende wettelijke bepalingen.
- (e) Voor de werknemer werkzaam als Cabin Attendant, geldt naast toepassing van deze cao tevens Bijlage 3a (werk- en rusttijdenregeling) van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor vliegers in dienst van CHC Helicopters Netherlands B.V. en tewerkgesteld op vleugel-/hefschroefvliegtuigen.

Voor en na een dienst als Cabin Attendant wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld om 11 uur rust in acht te nemen.

III.2 Dienstrooster

Dienstroosters voor groepen van werknemers worden door de werkgever vastgesteld, gewijzigd of ingetrokken met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden en de Arbeidstijdenwet.

III.3 Overwerk

- (a) De werknemer is gehouden ook buiten de in het voor hem van toepassing zijnde dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt.
- (b) Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale dagelijkse arbeidstijd volgens het geldende dienstrooster op basis van artikel III.1 wordt overschreden, is er sprake van overwerk, tenzij lid (c) van dit artikel van toepassing is.
- (c) Een incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidstijd, zoals deze uit het dienstrooster volgt, met een half uur of minder wordt geacht deel uit te maken van de in artikel III.1 bedoelde arbeidstijd.

III.4 Verschoven uren

Verschoven uren zijn die uren gedurende welke in opdracht van de werkgever, na redelijk overleg tussen de werkgever en de werknemer, gewerkt wordt buiten de grenzen van de

voor de werknemer geldende dagelijkse werkdag, zoals voortvloeiend uit het voor hem van toepassing zijnde dienstrooster, doch waarbij de normale arbeidstijd uit artikel III.1 niet wordt overschreden.

III.5 Ploegendienst

- (a) Onder 'ploegendienst' wordt verstaan het verrichten van arbeid in een systeem waarin de werktijden van twee of meer groepen werknemers op elkaar aansluiten of elkaar, uitsluitend met het oog op overdracht van werkzaamheden, in geringe mate overlappen.
- (b) Indien een ploegendienst is of wordt ingesteld, is de werknemer, op wie de betreffende ploegendienst van toepassing is verklaard, gehouden in ploegen te werken, tenzij zijn beroep op zijn gezondheid op grond van een, zo mogelijk met inschakeling van de bedrijfsarts van de werkgever verkregen, medische verklaring door de werkgever wordt gehonoreerd.
- (c) Indien een werknemer van 55 jaar en ouder niet meer in een ploegendienst tewerk wil worden gesteld, zal op het moment dat deze situatie zich voordoet, in overleg tussen partijen, naar een oplossing worden gezocht om het verlaten van de ploegendienst mogelijk te maken.

IV SALARISSEN EN TOESLAGEN

IV.1 Indeling en inschaling van functies en beoordelingsverhogingen

De functies van de werknemers in de onderneming van de werkgever zijn, ingedeeld in functiegroepen, zoals opgenomen in Bijlage 1 van deze cao.

- (a) Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. Een overzicht van de salarisschalen is opgenomen in Bijlage 2 van deze cao.
- (b) Het individuele salaris wordt bij aanstelling vastgesteld op een bepaald percentage van het groepsnormsalaris van de functiegroep waarin de desbetreffende functie zich bevindt. Dat kan liggen tussen 70% en 100% van het groepsalaris, mede afhankelijk van opleiding en/of ervaring.
- (c) In de functiegroepen 01 t/m 04 geldt voor werknemers jonger dan 23 jaar een leeftijdskorting op het bruto maandsalaris van 4% voor elk jaar dat de betreffende werknemer jonger is dan 23. De betreffende werknemer bereikt het volgende kortingspercentage, c.q. de volwassenenschaal met ingang van de eerste dag van de maand waarin hij jarig is.
- (d) De jaarlijkse individuele beoordeling vindt plaats volgens de systematiek zoals vastgelegd in overleg met de OR. De regeling is opgenomen in het Personeelshandboek.
- (e) Afhankelijk van de beoordelingskwalificatie worden de volgende salarisaanpassingen gehanteerd:
 - o Tot 100 % inschaling:
 - Onvoldoende → 0 %
 - Goed → 2 %
 - Zeer goed → 2,75 %
 - Uitstekend → 3,5 %
 - de laatste stap voor de 100 % kan tot een inschaling boven 100 % leiden
 - o Vanaf 100 % inschaling:
 - Zeer goed → 1,25 %
 - Uitstekend → 1,75 %
 - Bij zeer goed is het maximum 105 %
 - Bij uitstekend is het maximum 107 %

IV.2 Salariëring

- (a) Het salaris wordt tegen het einde van elke kalendermaand betaald.
- (b) Overschrijving vindt plaats op giro- of bankrekening. De werknemer ontvangt maandelijks een specificatie van de salarisberekening, alsmede jaarlijks een jaaropgave.
- (c) De werkgever zal iedere werknemer schriftelijk op de hoogte brengen van iedere wijziging in zijn salaris.
- (d) In geval van promotie naar een functie waarvoor een hogere salarisschaal van toepassing is, geldt een verhoging ten opzichte van het oude salaris van tenminste 7%. Het nieuwe salaris zal tenminste het vastgestelde minimum van de hogere schaal bedragen en niet meer dan 100% van die hogere schaal.

IV.2.1 Plaatsing in hogere functie

De werknemer die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt per die datum in de bij deze hogere functie behorende salarisschaal ingedeeld.

IV.2.2 Plaatsing in lagere functie

IV.2.2.1 Op eigen verzoek

- (a) De werknemer die op eigen verzoek op de eerste dag van de maand wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt met ingang van die maand in de bijbehorende lagere salarisschaal ingedeeld.
- (b) De werknemer die na de eerste dag van een maand wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt met ingang van de daarop volgende maand in de bijbehorende lagere salarisschaal ingedeeld.
- (c) Indien het salaris van de betreffende werknemer hoger is dan het maximum van de bijbehorende lagere salarisschaal, wordt het salaris vastgesteld op het maximum van deze bijbehorende lagere salarisschaal.
- (d) Indien het salaris lager is dan het maximum van die bijbehorende lagere schaal dan wordt het salaris niet aangepast.

IV.2.2.2 Op verzoek van werkgever

- (a) De werknemer die op verzoek van de werkgever op de eerste dag van de maand wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, zonder dat sprake is van redenen die de werknemer verwijtbaar zijn, wordt met ingang van die maand in de bijbehorende lagere salarisschaal ingedeeld.
- (b) De werknemer die op verzoek van de werkgever na de eerste dag van een maand wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, zonder dat sprake is van redenen die de werknemer verwijtbaar zijn, wordt met ingang van de daarop volgende maand in de bijbehorende lagere salarisschaal ingedeeld.
- (c) De werkgever zal de werknemer schriftelijk de reden(en) voor plaatsing in de lager ingedeelde functie mededelen.
- (d) Het salaris van de betreffende werknemer wordt op de dag van de indeling in de lagere salarisschaal niet aangepast.
- (e) Toekomstige door de werkgever vast te stellen salarisverhogingen zullen voor de betreffende werknemer worden toegepast als ware hij nog ingedeeld in zijn oorspronkelijke (hogere) salarisschaal met de daarbij behorende salarisuitloop.

IV.3 Betaling van arbeid in ploegen

- (a) De werknemer die werkt volgens een ploegenrooster ontvangt voor het ongemak dat kan voortvloeien uit het werken in wisselende diensten een ploegentoeslag.
- (b) De berekening ploegendiensttoeslag is gebaseerd op de zogenaamde klokurenmatrix zoals hieronder weergegeven. Het percentage ploegentoeslag wordt afgerond naar het lagere gehele percentage.

	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag
0	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%
1	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%
2	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%
3	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%
4	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%
5	50%	40%	40%	40%	40%	50%	100%
6	30%	30%	30%	30%	30%	50%	100%
7	0%	0%	0%	0%	0%	40%	100%
8	0%	0%	0%	0%	0%	40%	100%
9	0%	0%	0%	0%	0%	40%	100%
10	0%	0%	0%	0%	0%	40%	100%
11	0%	0%	0%	0%	0%	40%	100%
12	0%	0%	0%	0%	0%	40%	100%
13	0%	0%	0%	0%	0%	40%	100%
14	0%	0%	0%	0%	0%	40%	100%
15	0%	0%	0%	0%	0%	40%	100%
16	0%	0%	0%	0%	0%	40%	100%
17	0%	0%	0%	0%	0%	50%	100%
18	20%	20%	20%	20%	20%	50%	100%
19	25%	25%	25%	25%	25%	50%	100%
20	25%	25%	25%	25%	25%	50%	100%
21	30%	30%	30%	30%	30%	50%	100%
22	40%	40%	40%	40%	40%	50%	100%
23	40%	40%	40%	40%	40%	50%	100%

- (c) Op basis van de feitelijke roosters is de ploegentoeslag van de afdelingen:
- Technische dienst → 26%
 - Operations → 20%
 - Platform → 20%
 - Passage → 20%
 - Stores → 20%
- (d) Voor werknemers ingeschaald in schaal 10 of hoger geldt dat de ploegentoeslag wordt gemaximeerd op het voor de werknemer toepasselijke ploegentoeslagpercentage berekend over het 100% salaris van schaal 10.
- (e) Collectieve roosterwijzigingen – met instemming van de Ondernemingsraad - kunnen leiden tot wijziging van de ploegentoeslag.
- (f) Als een individuele werknemer in opdracht van de werkgever, o.a. voor Block Maintenance, tijdelijk geen ploegendienst of een ander lichter rooster werkt, leidt dit niet tot aanpassing van de ploegentoeslag.
- (g) Reservediensten in ploegendienstroosters worden tenminste 4 weken voor de datum van de betreffende dienst definitief vastgesteld op een vroege -, dag- of een late dienst i.c. ochtend-, dag- of avonddienst.
- (h) Alle werknemers werkzaam in een ploegendienst in dienst op 1 mei 2009, hebben een gegarandeerde ploegentoeslag van tenminste 20% in het geval dat roosterwijzigingen in de ploegendienst leiden tot een lagere ploegentoeslag.

- (i) De hierboven onder lid c genoemde ploegentoeslag telt niet mee voor de berekening van vakantietoeslag en functietoeslag.
- (j) De ploegentoeslag telt vanaf 1 mei 2010 mee voor de berekening van de pensioengrondslag. Hiertoe zal de omschrijving van de pensioengrondslag in de pensioenregeling worden aangepast.
- (k) Bij beëindiging van de ploegendienst door de werkgever op grond van bedrijfseconomische/organisatorische redenen, bij beëindiging van de ploegendienst door de werkgever op basis van het door de werkgever gehonoreerde beroep door de werknemer op zijn gezondheid als bedoeld in artikel III.5 lid b of bij beëindiging op vrijwillige basis door de werknemer van 55 jaar of ouder, is de hierna te noemen afbouwregeling van toepassing.
- (l) De hoogte van de ploegentoeslag wordt bij beëindiging van de ploegendienst éénmalig door de werkgever vastgesteld en dient als basis voor de afbouwregeling. Het aldus per werknemer vastgestelde bedrag wijzigt niet ingeval van een latere wijziging van diens salaris.
- (m) De navolgende afbouwregeling wordt gehanteerd:
 - A. 0 tot 5 jaar in ploegendienst gewerkt, afbouw in 6 maanden;
 - B. 5 tot 10 jaar in ploegendienst gewerkt, afbouw in 15 maanden;
 - C. Meer dan 10 jaar in ploegendienst gewerkt, afbouw in 24 maanden
- (n) In het kader van de afbouwregeling als bedoeld in lid (k) van dit artikel ontvangt de betreffende werknemer vanaf de beëindiging van de ploegendienst een toeslag die als volgt berekend wordt:
 - A. gedurende het eerste kwart van de afbouwperiode 75% van het bedrag zoals vastgesteld volgens lid (l) van dit artikel;
 - B. gedurende het daaropvolgende kwart van de afbouwperiode 50% van het bedrag zoals vastgesteld volgens lid (l) van dit artikel;
 - C. gedurende het daaropvolgende kwart van de afbouwperiode 25% van het bedrag zoals vastgesteld volgens lid (l) van dit artikel;
 - D. gedurende het laatste kwart van de afbouwperiode 10% van het bedrag zoals vastgesteld volgens lid (l) van dit artikel, respectievelijk 20% van het bedrag zoals vastgesteld volgens lid (l) van dit artikel indien sub F van dit lid van toepassing is;
 - E. De werknemer die 55 jaar of ouder is en tussen 0 en 10 jaar in een ploegendienst binnen CHC heeft gewerkt, behoudt 10 % van de laatst genoten ploegentoeslag tot het moment dat hij gebruik maakt van de pensioenregeling, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 65 jarig leeftijd bereikt;
 - F. De werknemer die 55 jaar of ouder is en meer dan 10 jaar in een ploegendienst binnen CHC heeft gewerkt, behoudt 20 % van de laatst genoten ploegentoeslag tot het moment dat hij gebruik maakt van de pensioenregeling, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 65 jarig leeftijd bereikt;
 - G. De afbouwregeling gaat in per de eerste dag van de maand direct volgend op de maand waarin de ploegendienst is beëindigd.

IV.4 Betaling van overwerk

- (a) Overuren zijn de extra uren die met inachtneming van artikel III.3 op verzoek van de werkgever gewerkt moeten worden buiten de grenzen van de dagelijkse werkdag. De werkgever streeft ernaar om overwerk zo veel als mogelijk te beperken.
- (b) Een incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder wordt geacht deel uit te maken van de in artikel III.1 bedoelde arbeidstijd en valt derhalve niet onder de definitie van overwerk.

- (c) Overuren zullen in beginsel worden gecompenseerd in vrije tijd. De te compenseren vrije tijd komt overeen met het aantal uren overwerk en dient binnen 3 maanden na afloop van ieder kwartaal waarin de overuren hebben plaatsgevonden te worden opgenomen. Per opgenomen uur compenserende vrije tijd wordt op de hierna in lid (d) genoemde beloning 100% van het uursalaris in mindering gebracht.
- (d) Indien de bedrijfsomstandigheden het naar het oordeel van de werkgever niet toelaten dat overuren binnen de in lid (c) van dit artikel gestelde termijn worden gecompenseerd in vrije tijd, dan worden de gewerkte overuren als volgt betaald:
- A. 125% van het normale uurloon voor de eerste 3 uren, voorafgaande aan of aansluitend op de dagelijkse werkdag;
 - B. 150% van het normale uurloon voor de uren op een werkdag van maandag tot en met vrijdag van 20.00 uur tot 24.00 uur, alsmede wanneer op de zaterdag van 00.00 uur tot 20.00 uur gewerkt moet worden;
 - C. 175% van het normale uurloon voor de uren op een werkdag van maandag tot en met vrijdag van 00.00 uur tot 3 uur voorafgaande aan de dagelijkse werkdag;
 - D. 200% van het normale uurloon voor gewerkte uren tussen zaterdag 20.00 uur tot 3 uur voor aanvang van de werkdag op maandag, alsmede voor werken op feestdagen.

Wanneer de eerste drie uren overwerk zoals bedoeld in lid (d) onder A van dit artikel vallen binnen de tijdstippen zoals genoemd in lid (d) onder B, C en D van dit artikel, dan zal over de betreffende overuren de overwerkvergoeding worden betaald zoals beschreven in lid (d) onder B, C en D van dit artikel.

IV.5 Betaling van verschoven uren

Indien de werknemer werkt op verschoven uren zoals bedoeld in artikel III.4 van deze cao, dan zal per gewerkt verschoven uur de volgende toeslag worden betaald:

- A. 25% voor de eerste 3 uren, voorafgaande aan of aansluitend op de normale dagelijkse werkdag;
- B. 50% voor de uren op een werkdag van maandag tot en met vrijdag van 20.00 uur tot 24.00 uur, alsmede wanneer op de zaterdag van 00.00 uur tot 20.00 uur gewerkt is;
- C. 75% voor de uren op een werkdag van maandag tot en met vrijdag van 00.00 uur tot 3 uur voorafgaande aan de dagelijkse werkdag;
- D. 100% voor gewerkte uren tussen zaterdag 20.00 uur tot 3 uur voor aanvang van de werkdag op maandag, alsmede voor werken op feestdagen.

Wanneer de eerste drie verschoven uren zoals bedoeld onder A van dit artikel vallen binnen de tijdstippen zoals genoemd onder B, C en D van dit artikel, dan zal over de betreffende verschoven uren de toeslag worden betaald zoals beschreven onder B, C en D van dit artikel.

IV.6 Betaling van meeruren en overwerk bij parttime arbeid

- (a) Van meeruren is voor een deeltijdwerker sprake, indien deze werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft zonder dat de normale arbeidsduur per dag of per week wordt overschreden welke zou gelden wanneer de betreffende werknemer een voltijd dienstbetrekking zou hebben gehad.
- (b) De werkgever betaalt aan de deeltijdwerker voor meeruren 130% van zijn bruto uurloon.

- (c) Van overwerk is voor een deeltijdwerker slechts dan sprake, indien deze werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer tevens de normale arbeidsduur per dag of per week wordt overschreden welke zou gelden wanneer de betreffende werknemer een voltijd dienstbetrekking zou hebben gehad.
- (d) In aanvulling op het gestelde in de voorgaande alinea is voor een deeltijdwerker eveneens sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer er tevens wordt gewerkt op uren die liggen buiten de in artikel III.1 genoemde dagdienstbegrenzing.
- (e) Met betrekking tot de vaststelling van de hoogte van de vergoeding voor overwerk bij parttime arbeid is artikel IV.4 analoog van toepassing.

IV.7 Werk tijdens feestdagen

- (a) Indien de werknemer, anders dan volgens het voor hem geldende rooster, op verzoek van de werkgever werkt tijdens een feestdag als bedoeld in artikel VI.2, zullen de gewerkte uren in beginsel worden gecompenseerd in vrije tijd. De te compenseren vrije tijd komt overeen met 200% van het aantal gewerkte uren op de feestdag en dient binnen 3 maanden na afloop van ieder kwartaal, waarin het werk op de betreffende feestdag(en) heeft plaatsgevonden, te worden opgenomen.
- (b) Indien de bedrijfsomstandigheden het naar het oordeel van de werkgever niet toelaten dat uren binnen de in lid (a) van dit artikel gestelde termijn geheel worden gecompenseerd in vrije tijd, dan ontvangt de werknemer voor de niet in vrije tijd gecompenseerde uren 200% van het bruto uurloon.
- (c) Voor personeel werkzaam in ploegendienst wordt met ingang van 1 januari 2009 voor elke feestdag genoemd in artikel VI.2, welke valt op een doordeweekse dag, een verlofdag bijgeschreven op de verlofkaart.

IV.8 Consignatie

IV.8.1 Telefonische consignatie

- (a) Onder telefonische consignatie wordt verstaan dat de werknemer thuis telefonisch bereikbaar moet zijn voor het verrichten van werk buiten de normale arbeidstijden, waarbij de werkzaamheden thuis kunnen worden uitgevoerd en voornamelijk zullen bestaan uit het voeren van telefonische contacten. De werknemer hoeft daarbij niet naar de vestiging van de werkgever terug te komen.
- (b) Telefonische consignatie vindt in principe plaats in een rooster waarbij de betreffende werknemer om de zes weken voor zeven dagen geconsigneerd is. Het maximum aantal indelingen is 10 diensten per 6 weken. Op vrijwillige basis mogen meer diensten worden gedraaid. CHC zal zorg dragen voor een gelijkmatige verdeling van de diensten over alle werknemers.
- (c) De werknemer die schriftelijk door de werkgever voor telefonische consignatie is aangewezen ontvangt daarvoor een vergoeding € 11 bruto per telefonisch geconsigneerde dienst.

IV.8.2 Consignatie met extra opkomst

- (a) Onder consignatie met extra opkomst wordt verstaan dat de werknemer thuis telefonisch bereikbaar moet zijn voor het verrichten van werk buiten de normale arbeidstijden, waarbij het noodzakelijk is dat de werknemer zich naar de vestiging van de werkgever of naar een andere, door de werkgever nader aan

te geven, plaats moet gaan om de betreffende werkzaamheden daar uit te voeren.

- (b) Consignatie met extra opkomst vindt in principe plaats in een rooster. Het maximum aantal indelingen is 10 diensten per 6 weken. Op vrijwillige basis mogen meer diensten worden gedraaid. CHC zal zorg dragen voor een gelijkmatige verdeling van de diensten over alle betrokken werknemers.
- (c) De werknemer die schriftelijk door de werkgever voor consignatie met extra opkomst is aangewezen ontvangt daarvoor een vergoeding € 45 bruto per geconsigneerde dienst met extra opkomst.

IV.9 Functietoeslag

Met ingang van 1 januari 2011 wordt aan de Maintenance Engineers in de functiegroepen 5 tot en met 10, de Maintenance Supervisors, de Chief Engineers, de Engineering Officers, de Technical Training Manager, de Maintenance Planners, de Plaatwerkers, de Safety & Quality Manager en de Safety & Quality Inspectors een functietoeslag van € 615 bruto per maand op fulltime basis uitgekeerd. De functietoeslag heeft een vast karakter, volgt structurele CAO verhogingen en is eveneens pensioengevend.

IV.10 AML vergoeding

Met ingang van 1 mei 2010 wordt aan Engineers met een geldige AML een vergoeding van € 100 bruto per maand uitgekeerd.

IV.11 Type rating

Met ingang van 1 mei 2010 wordt aan Engineers waarvan de werkgever vereist dat zij een "typerating hebben bijgeschreven op hun company license" een compensatie van € 25,- bruto per maand per typerating uitgekeerd.

IV.12 Vergoeding bedrijfshulpverlening/EHBO

Met ingang van 1 mei 2010 wordt aan door de organisatie aangewezen BHV-ers en/ of EHBO-ers een maandelijkse vergoeding van € 25 bruto uitgekeerd.

IV.13 Arbeidsongeschiktheid

- (a) Indien de werknemer tengevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsplicht Bij Ziekte (WULBZ), de Wet Verlenging Loondoorbetalingsverplichting bij Ziekte (VLZ), de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) en de Wet Verbetering Poortwachter.
- (b) Gedurende het eerste ziektejaar zal de loondoorbetaling 100% van het laatst verdiende bruto maandinkomen bedragen. Gedurende het tweede ziektejaar geldt een loondoorbetaling van 70% van het laatst verdiende inkomen met een aanvulling van 30% indien de werknemer actief deelneemt aan zijn re-integratie. Ten aanzien van het "actief deelnemen aan de re-integratie" gelden de criteria die het UWV in het kader van Wet Poortwachter hanteert.
- (c) Als de werknemer tijdens de eerste twee ziektejaren in verband met zijn arbeidsongeschiktheid een uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten zal

ontvangen, wordt deze in mindering gebracht op de loondoorbetaling en aanvulling zoals genoemd in lid (b).

- (d) De werknemer die reeds voor het einde van het tweede ziektejaar in de Inkomensregeling Volledig Arbeidsongeschiktheid (IVA) komt, ontvangt vanaf dat moment gedurende de rest van de eerste twee ziektejaren, een aanvulling op die uitkering, tot 100 % van het laatst verdiende inkomen.
- (e) In het geval dat een betrokkene een second opinion aanvraagt, zal de uitkering van de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling afhankelijk worden gesteld van de uitkomst van deze second opinion. Indien betrokkene in het gelijk wordt gesteld zal de aanvulling met terugwerkende kracht worden hervat.
- (e) De in de voorgaande leden bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt.
- (f) De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen op grond van het gestelde in artikel 7:629 BW te weigeren, op te schorten of in te trekken.
- (g) In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

IV.14 Ziekte en ziektekosten in het buitenland

- (a) Voor de werknemer met standplaats in Nederland, die ter uitvoering van een hem gegeven opdracht of een tot zijn functie behorende taak buiten Nederland verblijft, gelden de in dit artikel opgenomen bepalingen.
- (b) De werknemer is gehouden bij ziekte en/of inroepen van medische hulp onverwijld de lokaal verantwoordelijke chef en de bedrijfsarts van de werkgever in te lichten.
- (c) Ziektekosten worden vergoed voor zover:
 - A. de geneeskundige behandeling door of op advies van de bedrijfsarts van de werkgever, of bij ontbreken c.q. afwezigheid van deze een andere arts, buiten Nederland geschiedt;
 - B. de betreffende ziekte- en/of verpleegkosten niet door de, door CHC aangeboden, collectieve ziektekostenverzekering (zouden) worden vergoed.
- (d) Kosten van tandheelkundige behandeling worden niet vergoed, tenzij een verklaring van de behandelende tandarts wordt overlegd waaruit blijkt dat de tandheelkundige behandeling niet kon worden uitgesteld tot na de terugkeer in Nederland en niet had kunnen worden voorkomen.
- (e) Geen recht op de hierboven vermelde vergoedingen bestaat indien:
 - A de ziekte te wijten is aan opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer;
 - B de werknemer de aanwijzingen van de werkgever of de bevoegde arts niet heeft opgevolgd;
 - C de werknemer eventuele rechten ter zake jegens derden, niet zijnde een ziektekostenverzekeraar, niet aan de werkgever heeft overgedragen;
 - D de werknemer de werkgever niet de gevraagde inlichtingen ter zake verstrekt.
- (f) Indien de werknemer zelf (ziekte-) kosten heeft voldaan, zal de hem toekomende vergoeding - binnen één maand na indiening - per declaratie worden betaald.

IV.15 Vakantietoeslag

- (a) Behoudens van overheidswege vastgestelde beperkende maatregelen heeft iedere werknemer recht op een vakantietoeslag van 8% van 12 maal zijn bruto maandsalaris. Het recht op vakantietoeslag wordt opgebouwd naar evenredigheid van het dienstverband in de periode van 1 januari tot en met 31 december. Indien het dienstverband in het betreffende jaar korter dan 12 maanden heeft geduurd, wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in dat jaar berekend.
- (b) De vakantietoeslag wordt betaalbaar gesteld in de maand mei van het jaar waarin de vakantietoeslag wordt opgebouwd, tenzij de werknemer na 31 maart van het betreffende jaar bij de werkgever in dienst komt, in welk geval de vakantietoeslag betaalbaar wordt gesteld in de maand december van dat jaar.

IV.16 Toolbox vergoeding

De inhoud van de toolbox is standaard, zoals bepaald door de werkgever en voldoet aan de kwaliteitseisen.

Door de werknemer aangekochte gereedschap wordt op basis van declaraties vergoed tot een maximum van €150 per jaar.

Tooling welke niet gebruikt kan worden voor het uitvoeren van onderhoud aan helikopters wordt niet vergoed.

Indien CHC gedurende de looptijd van deze CAO als gevolg van het verbeteren van het tool controle system overgaat op de invoering van company toolboxes, vervallen de persoonlijke toolboxes en daarmee de declaratiemogelijkheid voor engineers.

V VAKANTIE

V.1 Aaneengesloten vakantie en snipperdagen

- (a) De vaststelling van de vakantiedagen vindt plaats door de werkgever op verzoek van de werknemer waarbij de werkgever desgevraagd bereid is de werknemer, wiens aanspraak op vakantie daartoe toereikend is, per vakantiejaar twee opeenvolgende weken als vakantie te verlenen.
- (b) Voor de werknemer die werkt in een ploegendienst, zal de desgevraagd te verlenen vakantieperiode van twee opeenvolgende weken zodanig worden toegekend dat in deze vakantieperiode drie weekeinden vallen.

V.2 Het verdienen van vakantierechten

V.2.1 Vakantierechten

- (a) Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
- (b) Per vakantiejaar heeft de werknemer recht op een basisvakantie met behoud van salaris van 25 werkdagen.
- (c) Indien het dienstverband in een jaar korter dan 12 maanden duurt, wordt het recht op het aantal vakantiedagen naar evenredigheid verminderd. Gedeelten van vakantiedagen worden naar boven afgerond op hele vakantiedagen.

V.2.2 Extra vakantie wegens langdurig dienstverband

- (a) Werknemers die 15 jaar of langer, doch minder dan 25 jaar, in dienst van de werkgever zijn genieten per kalenderjaar jaar 3 extra vakantiedagen.
- (b) Werknemers die 25 jaar of langer in dienst van de werkgever zijn genieten daarenboven per kalenderjaar 2 extra vakantiedagen.
- (c) Het in de leden (a) en (b) van dit artikel bepaalde is van toepassing met ingang van het kalenderjaar waarin de werknemer aan de bedoelde diensttijd gaat voldoen.

V.2.3 Extra vakantie voor senioren

- (a) Met werknemers, die volgens het bepaalde in artikel V.2.2. lid (a) recht hebben op 3 extra dagen vakantie per kalenderjaar, worden gelijkgesteld die werknemers, die 35 jaar of ouder zijn doch de leeftijd van 45 jaar nog niet hebben bereikt en tenminste 5 jaar in dienst van de werkgever zijn.
- (b) Met werknemers, die volgens het bepaalde in artikel V.2.2 lid (b) daarenboven recht hebben op 2 extra dagen vakantie per kalenderjaar, worden gelijkgesteld die werknemers, die 45 jaar of ouder zijn en tenminste 5 jaren in dienst van de werkgever zijn.
- (c) Het bepaalde in de leden (a) en (b) van dit artikel is van toepassing met ingang van het kalenderjaar waarin de werknemer aan het bedoelde leeftijdscriterium gaat voldoen.
- (d) De opbouw van extra verlofdagen op basis van leeftijd (bij 35- en 45 jarige leeftijd) komt te vervallen per 31 december 2009. Het recht van het personeel in dienst per 01 mei 2009 op deze extra verlofdagen wordt per 31 december 2009 bevroren (stopzetting toepassing artikel V.2.3).

V.2.4 Cumulatie

- (a) De artikelen V.2.2 en V.2.3 kunnen niet cumuleren. Het aantal vakantiedagen per werknemer per kalenderjaar bedraagt maximaal 30.
- (b) De extra dagen vakantie uit artikel V.2.2 en V.2.3 worden toegekend in het jaar waarin ze worden opgebouwd. Niet opgenomen vakantiedagen vervallen vijf jaar nadat ze zijn opgebouwd.

V.2.5 Vrije tijd bij pensionering

- (a) De werknemer is gehouden – en de werkgever zal hem daartoe zodanig indelen – de vrije tijd, waarop hij nog recht heeft, op te nemen vóór de pensioendatum dan wel de datum waarop de werknemer gebruik maakt van de pensioenregeling.
- (b) Zes maanden voor de pensioendatum zal de werknemer door de werkgever worden verzocht op te geven op welke wijze hij de vrije tijd, waarop hij nog recht heeft tot de onder lid (a) van dit artikel genoemde data, wenst op te nemen. De werkgever zal hieruit voortvloeiende verzoeken indien enigszins mogelijk honoreren.

V.2.6 Niet verwerven van vakantierechten

- (a) De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
- (b) De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft kunnen verrichten wegens:
 - 1) volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer;
 - 2) zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - 3) het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - 4) onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - 5) verlof als bedoeld in artikel 7:643 BW;
 - 6) het volgen van onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
 - 7) Adoptie verlof
- (c) In de hiervoor onder de punten 1 en 2 bedoelde gevallen wordt nog slechts vakantie verworven over de wettelijk vastgestelde periode (bij ziekte maximaal 6 maanden en bij zwangerschap in beginsel 16 weken), waarbij de tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
- (d) Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven naar rato van de arbeidsgeschiktheid.

V.3 Het opnemen van vakantie, uitbetaling en verjaring

- (a) In principe worden vakantiedagen in het betreffende vakantiejaar opgenomen. Indien door bijzondere omstandigheden, zulks uitsluitend ter beoordeling van de werkgever, vakantiedagen in het betreffende vakantiejaar niet kunnen worden opgenomen, dienen

deze vakantiedagen zoveel mogelijk vóór 1 mei van het volgende vakantiejaar te worden opgenomen.

- (b) Alleen bovenwettelijke vakantiedagen per kalenderjaar kunnen op verzoek van de werknemer tijdens het dienstverband worden uitbetaald. Dit verzoek dient voor 1 december van enig jaar te zijn ingediend bij de afdeling Human Resources, waarna uitbetaling in de maand december zal plaats vinden.
De waarde van een vakantie-uur bedraagt het full-time maandsalaris gedeeld door 162.5 uur per maand verhoogd met 8% vakantiegeld.
- (c) Niet opgenomen vakantiedagen verjaren vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de vakantierechten zijn ontstaan.

V.3.1 Collectieve vakantiedagen

- (a) De werkgever behoudt zich het recht voor jaarlijks in overleg met de OR maximaal 2 van de aan de werknemer toekomende vakantiedagen als collectieve vakantiedagen vast te stellen.
- (b) Wanneer de werkgever van dit recht gebruik maakt zal dit vóór 31 december voorafgaande aan het komende vakantiejaar aan de werknemers schriftelijk worden medegedeeld.
- (c) De in lid (a) vastgestelde collectieve vakantiedagen zijn niet van toepassing voor de werknemer in ploegendienst.

V.3.2 Samenvallen van vakantiedagen en arbeidsongeschiktheid

- (a) Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in artikel V.2.6 gelden niet als vakantiedagen.
- (b) Van een verhindering als hiervoor bedoeld dient de werknemer de werkgever in beginsel van tevoren doch in elk geval zo spoedig mogelijk in kennis te stellen.
- (c) Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt gedurende de vastgestelde vakantie, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld. Dit geldt uitsluitend indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt bevestigd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd, respectievelijk over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.
- (d) Aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen, die op grond van het in lid (c) bepaalde niet als zodanig zijn gerekend, kunnen in overleg met de werkgever opnieuw worden vastgesteld.

V.4 Vakantie en ontslag

Indien het dienstverband voor het einde van het vakantiejaar wordt beëindigd, zal aan de werknemer die de hem toekomende vakantie nog niet ten volle heeft genoten, alsnog deze vakantie worden toegekend. Indien dit niet mogelijk is, zullen de aan de werknemer verschuldigde vakantiedagen bij het einde van het dienstverband aan de werknemer worden uitbetaald. Eventueel teveel genoten vakantiedagen zullen met het salaris worden verrekend.

VI VERZUIM

VI.1 Bijzonder verlof

Naast de situaties genoemd in artikel 4:1 Wet Arbeid en Zorg, wordt bijzonder verlof met behoud van salaris gegeven:

- | | | |
|----|--|---|
| a. | bij ondertrouw van de werknemer | 1 dag |
| b. | bij huwelijk en/of geregistreerd partnerschap van de werknemer voor de Nederlandse wet | 2 dagen |
| c. | bij huwelijk en/of geregistreerd partnerschap voor de Nederlandse wet van: <ul style="list-style-type: none">- een kind, stief- of pleegkind, kleinkind;- broer of zuster (daaronder begrepen zwager en schoonzuster, half-, stief en pleegbroer, half-, stief- en pleegzuster);- een van de ouders of schoonouders | 1 dag |
| d. | bij gezinsuitbreiding
(Kraamverlof als bedoeld in art 4:2 Wet Arbeid en Zorg) | 2 dagen |
| e. | bij overlijden van: <ul style="list-style-type: none">- de echtgenoot, echtgenote of partner;- een inwonend kind (daaronder begrepen inwonend stief- of pleegkind) | Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie |
| f. | bij overlijden van: <ul style="list-style-type: none">- een der ouders (daaronder begrepen schoon-, stief- en pleegouders);- een der grootouders van de werknemer of van zijn of haar echtgenoot of echtgenote of partner;- een niet-inwonend kind of aangehuwd kind (daaronder begrepen een niet-inwonend stief-, of pleegkind);- een broer of zuster (daaronder begrepen zwager en schoonzuster, half-, stief- en pleegbroer, half-, stief- en pleegzuster) | 1 dag en bovendien voor bijwonen van de begrafenis of de crematie een tweede dag.
Indien de werknemer is aangewezen de begrafenis of de crematie te regelen: de tijd als bepaald in lid e. |
| g. | Jubilea: <ul style="list-style-type: none">- bij 25-jarig dienstverband of huwelijk;- bij 40-jarig dienstverband of huwelijk;- bij 25-, 40 50 of 60-jarig huwelijk van de ouders, grootouders of schoonouders;- bij het huwelijk van een der kinderen (daaronder begrepen stief- of pleegkinderen) | 1 dag
2 dagen
1 dag
1 dag |
| h. | Verhuizing
(eenmaal per jaar en mits het dienstverband ook na de verhuizing wordt voortgezet): <ul style="list-style-type: none">- binnen de gemeente;- buiten de gemeente | 1 dag
2 dagen |
| i. | Zwangerschapsverlof:
De werkgever zal in verband met zwangerschap verlof geven aan de werknemer conform de richtlijnen van de overheid. | |

j. Ouderschapsverlof:

1. De werknemer heeft recht op ouderschapsverlof zonder behoud van loon conform artikel 4:6 Wet Arbeid en Zorg, met dien verstande dat hij voor wat betreft het tewerkstellingspercentage en de duur van het wettelijk ouderschapsverlof een keuze kan maken uit de volgende varianten:
 - (a) De standaardregeling is 26 maal de wekelijkse arbeidsduur, op te nemen gedurende 12 maanden voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week;
 - (b) Het verlof kan in overleg worden gespreid. CHC kan zich daartegen verzetten op grond van zwaarwegend bedrijfsbelang.
2. De arbeidsvoorwaarden tijdens het ouderschapsverlof worden gebaseerd op het gekozen tewerkstellingspercentage als ware er sprake van een deeltijd dienstverband, met dien verstande dat:
 - (a) De opbouw van het ouderdags- en nabestaanden pensioen op verzoek van de werknemer wordt voortgezet op basis van het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage en de daarbij behorende pensioenbijdrage van werknemer en werkgever;
 - (b) De risicodekking voor het invaliditeitspensioen (WGA-excedent en IVA-excedent) gebaseerd blijft op het oorspronkelijke tewerkstellingspercentage.

VI.2 Feestdagen

Op onderstaande feest- en gedenkdagen zullen, behoudens ingeval van overwerk en ploegdienst, geen werkzaamheden worden verricht:

- Nieuwjaarsdag;
- Goede Vrijdag;
- Tweede Paasdag;
- Koninginnedag;
- Bevrijdingsdag, éénmaal per vijf jaar;
- Hemelvaartsdag;
- Tweede pinksterdag;
- Eerste kerstdag;
- Tweede kerstdag.

VII VERZEKERINGEN EN OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN

VII.1 Collectieve pensioenverzekering

- (a) De werkgever betaalt de kosten voor de pensioenregeling met dien verstande dat de deelnemers een deelnemersbijdrage betalen als omschreven in artikel VII.1.4.
- (b) De uitvoering van de pensioenregeling is door de werkgever in handen gegeven van Nationale Nederlanden.
- (c) De pensioenregeling is van toepassing op alle werknemers in dienst van de werkgever, tenzij de werknemer daarvan krachtens een ander op hem van toepassing zijnde pensioenovereenkomst is uitgesloten
- (d) De pensioenregeling is vastgelegd in de pensioenovereenkomst. De pensioenovereenkomst is opgenomen in het Personeelshandboek.
- (e) Wijziging van de pensioenregeling zal in overleg tussen de werkgever en de bonden worden vastgesteld.

VII.1.1 Kenmerken regeling

- (a) De in dit hoofdstuk opgenomen regeling is ingegaan per 1 januari 2006. De tot en met 31 december 2005 opgebouwde pensioenrechten blijven in overeenstemming met het bepaalde in de voorgaande pensioenovereenkomsten gerespecteerd.
- (b) Er is geen minimum toetredingsleeftijd.
- (c) De pensioenleeftijd is 65 jaar. De werknemer kan gebruik maken van eerdere pensioeningang tussen de leeftijd van 60 en 65. Slechts met wederzijdse instemming is een pensioeningang mogelijk tussen de leeftijd van 65 en 67. Hierbij vindt herberekening plaats op basis van actuariële neutraliteit. Er bestaat eveneens recht op deeltijdpensioen. Een eerdere dan wel latere ingangsdatum dient zes maanden voor aanvang schriftelijk door de werknemer te worden aangegeven danwel aangevraagd.
- (d) De pensioenregeling kent als pensioensoorten: ouderdompensioen, nabestaandenpensioen en wezenpensioen.
- (e) Het pensioen wordt opgebouwd over de pensioengrondslag. De pensioengrondslag bestaat uit het pensioengevend jaarinkomen verminderd met de franchise. Het pensioengevend jaarinkomen bedraagt 13 maal het overeengekomen vaste bruto maandsalaris. De franchise bedraagt 10/7 maal de zelfstandige AOW voor gehuwden. Deze bedraagt per 1 januari 2009 € 12.465. De franchise wordt jaarlijks, per 1 januari, vastgesteld op grond van de eventuele stijging van de AOW-uitkering.

- (f) Met ingang van 1 mei 2010 zal het pensioengevend jaarinkomen worden uitgebreid met de ploegendiensttoeslag.
- (g) Het vanaf 65 jarige leeftijd uit te keren ouderdomspensioen bedraagt 2,25% van de pensioengrondslag over elk jaar dat wordt deelgenomen. Verhogingen van de pensioengrondslag tellen daarbij slechts mee voor de toekomstige dienstjaren. Dienstjaren zijn het aantal jaren vanaf 1 januari 2006.
- (h) Het nabestaandenpensioen uit te keren na overlijden van de werknemer na ingang van het ouderdomspensioen, bedraagt 70% van het ouderdomspensioen.
- (i) Het nabestaandenpensioen, uit te keren vanaf het tijdens het actieve dienstverband overlijden van de werknemer, bedraagt 70% van het jaarlijkse volgens dit hoofdstuk te bereiken ouderdomspensioen als zou de (aspirant)deelnemer in dienst blijven van de werkgever tot de leeftijd van 65 jaar.
- (j) Het wezenpensioen, uit te keren vanaf het tijdens het actieve dienstverband overlijden van de werknemer tot uiterlijk de 21-jarige leeftijd van het kind, bedraagt 14% per kind van het jaarlijkse volgens dit hoofdstuk te bereiken ouderdomspensioen als zou de (aspirant)deelnemer in dienst blijven van de werkgever tot de leeftijd van 65 jaar. Na overlijden van de achterblijvende partner of in geval van het niet hebben van een partner, verdubbelt de uitkering van het wezenpensioen.
- (k) De regeling voorziet in een ouderdoms en een nabestaandenpensioen op basis van het middelloonsysteem.
- (l) Per de pensioendatum kan de deelnemer voor enkele pensioensoorten kiezen door onderlinge uitruil om het pensioeninkomen naar eigen wens in te richten. Deze eventuele uitruil dient de werknemer ten minste 6 maanden voorafgaand aan de pensioendatum schriftelijk aan de werkgever mede te delen.

VII.1.2 Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

- (a) Bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van een werknemer vindt de opbouw van de pensioenaanspraken tot uitdiensttreding plaats op dezelfde wijze en voorwaarden als voor intreding van de arbeidsongeschiktheid het geval was. Indien en zodra het dienstverband eindigt, blijft bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid de pensioenopbouw doorgang vinden naar rato van het arbeidsongeschiktheidspercentage.
- (b) Het in het vorige lid bepaalde geldt:
 - voor werknemers die in de pensioenregeling zijn opgenomen;
 - indien en zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt.
- (c) Zolang het dienstverband blijft bestaan worden de pensioenaanspraken als in artikel VII.1.3 lid a bedoeld aangepast aan de loonontwikkeling zoals in de cao

is overeengekomen. In andere gevallen vindt aanpassing plaats zoals vastgesteld in artikel VII.1.3 lid b.

VII.1.3 Aanpassing van pensioenen (indexering)

- (a) Voor de werknemer in dienstverband, zal de werkgever er naar streven de reeds opgebouwde pensioenaanspraken van actieve deelnemers voortvloeiende uit pensioentoezeggingen van de werkgever en haar rechtsvoorgangers jaarlijks per 1 april aan te passen met tussen de partijen overeengekomen structurele loonaanpassing binnen CHC, indien en voorzover de hiertoe vastgestelde overrendementen beschikbaar en toereikend zijn.
- (b) Voor de werknemer waarvan het dienstverband met de werkgever is beëindigd, zal de werkgever er naar streven de reeds opgebouwde pensioenaanspraken van gewezen deelnemers en de ingegane pensioenen voortvloeiende uit pensioentoezeggingen van de werkgever en haar rechtsvoorgangers jaarlijks per 1 april aan te passen met de stijgingen van het 'Afgeleide Consumenten Prijs Indexcijfer (CPI) voor alle werknemersgezinnen Nederland', echter slechts indien en voorzover de hiertoe vastgestelde overrendementen na aftrek van de kosten van indexering van de opgebouwde pensioenaanspraken van actieve deelnemers beschikbaar en toereikend zijn.
- (c) Het streven naar indexatie schept geen recht, de werkgever bepaalt jaarlijks of en hoeveel indexatie wordt verstrekt, het betreft slechts een voorwaardelijke toezegging. Alleen als in voldoende mate wordt voldaan aan de daartoe benoemde criteria zal de werkgever jaarlijks besluiten over gaan tot indexatie.

VII.1.4 Deelnemersbijdrage

De deelnemersbijdrage bedraagt 4,60% van de pensioengrondslag.

Als deelnemers worden beschouwd de werknemers voor wie pensioen wordt opgebouwd.

De deelnemersbijdrage wordt door de werkgever in maandelijkse termijnen op de (salaris)betaling ingehouden. De werknemer machtigt de werkgever de door hem verschuldigde bijdrage voor de pensioenregeling van zijn salaris in te houden en aan de pensioenverzekeraar af te dragen.

VII.1.5 Ingrijpende wijzigingen

Indien zich ingrijpende omstandigheden voordoen die leiden tot een significante stijging van de jaarlijkse premie voor de pensioenregeling, dan zullen partijen in overleg treden over een mogelijke aanpassing van de inhoud van de pensioenregeling en de verdeling van de jaarlijkse pensioenpremie tussen werkgever en deelnemer.

VII.2 Zorgverzekering

- (a) CHC biedt een collectieve basisverzekering en eventueel aanvullende verzekeringen aan. De premies zullen jaarlijks worden vastgesteld.

- (b) De premie voor deze zorgverzekering is geheel voor rekening van de werknemer. De door de werknemer verschuldigde premie wordt rechtstreeks door de verzekeraar bij werknemer in rekening gebracht.

VII.3 WIA (Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen)

De WIA is opgebouwd uit twee componenten: de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) en de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten (IVA).

VII.3.1 IVA-en WGA-excedent regeling

Alle werknemers worden opgenomen in de IVA-en de WGA-excedent regeling. Nadere details over deze regelingen zijn opgenomen in het Personeelshandboek.

VII.3.2 WGA-aanvulling

CHC biedt werknemers de mogelijkheid om deel te nemen aan de collectieve regeling voor een WGA-aanvulling bij AEGON. Deze verzekering kan alleen collectief afgesloten worden indien 75% van de werknemers van CHC NL hiervan gebruik maakt. De premie van deze verzekering is geheel voor rekening van de werknemer. Informatie over deze verzekering is verkrijgbaar bij de afdeling HR.

VII.3.3 Oude WAO-gat verzekering

Tot 1 januari 2004 was er voor alle werknemers een collectieve WAO-gat verzekering en een WAO-excedent verzekering zoals omschreven in artikel VII.6 van de cao voor Grondpersoneel van januari 2003 tot en met 31 december 2003. Deze afspraken duren voort ten aanzien van reeds voor 1 januari 2004 ingegane WAO-uitkeringen. Hierbij geldt dat de uitkering van deze verzekering(en) niet zal worden aangepast indien de WAO-uitkering na 1 januari 2004 wordt gewijzigd naar een hoger arbeidsongeschiktheidspercentage. De uitkering van deze verzekering(en) zal wel (naar rato) worden aangepast indien de WAO-uitkering na 1 januari 2004 wordt gewijzigd naar een lager arbeidsongeschiktheidspercentage. Deze verzekeringen duren ook voort ten aanzien van WAO-uitkeringen in verband met Wet AMBER na 1 januari 2004.

VII.4 Voorziening bij overlijden

- (a) Indien de werknemer overlijdt, zal de werkgever aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering verstrekken op grond van het bepaalde in artikel 7:674 BW.
- (b) Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag en de vaste functietoeslag, dat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag waarop het overlijden plaatsvond.
- (c) De overlijdensuitkering kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen terzake van overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
- (d) Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan de nagelaten betrekkingen zoals gedefinieerd in artikel 7:674 lid 3 BW.

- (e) Indien de werknemer ten tijde van zijn overlijden in opdracht van de werkgever buiten Nederland verblijft, is de werkgever bereid, op verzoek van degene(n) die zij daartoe gerechtigd acht, het stoffelijk overschot op haar kosten naar Nederland te doen vervoeren, voor zover deze kosten niet door een verzekering zijn gedekt.
- (f) In geval van uitzending is de regel zoals beschreven in lid (e) van dit artikel van overeenkomstige toepassing op gezinsleden van de werknemer die op diens standplaats verbleven en aldaar zijn overleden.
- (g) Indien in geval van vermissing van een werknemer, waarbij geen wettig bewijs van overlijden bestaat, doch met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid moet worden aangenomen dat de werknemer is overleden, zal de werkgever in overleg met de bonden een beslissing nemen omtrent eventuele toepassing van dit artikel.

VII.5 Spaarloon- dan wel Levensloopregeling

De regeling wordt uitgevoerd conform het Uitvoeringsreglement levensloopregeling en de Spaarloonregeling zoals opgenomen in het Personeelshandboek.

VII.6 Reiskostenvergoedingen

VII.6.1 Reiskostenvergoeding zakelijke kilometers

- (a) Indien een werknemer door de werkgever verzocht wordt zakenreizen met eigen auto te maken, ontvangt de betreffende werknemer een vergoeding per verreden kilometer. De hoogte van de vergoeding wordt in overleg met de OR vastgesteld binnen de door de overheid gegeven richtlijnen.
- (b) Indien de werknemer in het kader van een door de werkgever opgedragen dienstreis gebruik maakt van het openbaar vervoer, waarbij hij gehouden is tegen het goedkoopste tarief te reizen, worden de werkelijk gemaakte kosten vergoed tegen overlegging van het vervoersbewijs of een kwitantie.
- (c) Het declareren van deze onkosten gebeurt door middel van een declaratieformulier.

VII.6.2 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

- (a) De werkgever verstrekt aan alle werknemers, die niet de beschikking hebben over een bedrijfsauto, een tegemoetkoming in de reiskosten woon-/werkverkeer.
- (b) Het te vergoeden aantal kilometers wordt vastgesteld op basis van de kortste afstand over de weg tussen de woning van de werknemer en vestiging waar de werkzaamheden doorgaans worden verricht, volgens het programma Easy Travel.
- (c) Voor de vaststelling van het te vergoeden aantal kilometers wordt uitgegaan van het door de werknemer opgegeven adres.
- (d) Voor de vaststelling van de hoogte van de vergoeding wordt uitgegaan van het aantal kilometers (lid c), het gemiddeld aantal werkdagen per week en de fiscale voorschriften t.a.v. het maximum aantal te vergoeden dagen op jaarbasis. De vergoeding wordt als een vast maandelijks bedrag uitgekeerd.
- (e) De hoogte van de vergoeding bedraagt tot 1 mei 2009 € 0,18 per kilometer. Vanaf 1 mei 2009 geldt de maximale fiscale netto vergoeding per kilometer.

- (f) Voor werknemers in dienst gekomen vanaf 1 mei 2009 wordt de vergoeding gemaximaliseerd op 60 kilometer enkele reis.
- (g) Werknemers, in dienst voor 1 mei 2009, die verder weg gaan wonen van hun standplaats, ontvangen een tegemoetkoming tot maximaal 60 kilometer enkele reis.
- (h) Werknemers, in dienst voor 1 mei 2009, die dichterbij hun standplaats gaan wonen, ontvangen een tegemoetkoming gebaseerd op de nieuwe reisafstand, ongeacht de afstand (dit kan dus meer dan 60 km. enkele reis blijven).
- (i) Wanneer in een kalendermaand wegens arbeidsongeschiktheid in het geheel niet gewerkt is wordt over die maand geen reiskostenvergoeding betaald.
- (j) Deze regeling blijft onderworpen aan de fiscale voorschriften, wat wil zeggen dat wanneer belastingmaatregelen de netto vergoeding van deze regeling negatief beïnvloeden, daarvoor geen compensatie aan de werknemer wordt gegeven.

VII.7 Jubilea

- (a) Jubilea worden gehouden bij 12½ , 25 en 40 jaar onafgebroken dienstverband bij de werkgever.
- (b) De werknemer die jubileert ontvangt van de werkgever:
 - Bij 12½ jaar: Één vierde van het bruto maandsalaris, met een minimum van € 453,00 waarop de wettelijke inhoudingen belastingen en sociale premies van toepassing zijn;
 - Bij 25 jaar : Éénmaal het bruto maandsalaris, zonder inhoudingen netto uit te keren;
 - Bij 40 jaar : Éénmaal het bruto maandsalaris, zonder inhoudingen netto uit te keren, plus éénmaal het bruto maandsalaris waarop de wettelijke inhoudingen belastingen en sociale premies van toepassing zijn.
- (c) Indien op basis van fiscale wetgeving de bruto vergoeding bij 25 of 40 jaar onafgebroken dienstverband niet of niet geheel netto kan worden uitgekeerd zal deze jubilea regeling overeenkomstig worden aangepast.

VII.8 Diverse verzekeringen en vergoedingen

- (a) De werkgever kent diverse vergoedingen en (collectieve) verzekeringen die zijn geregeld in overleg met de OR. Voor de inhoud van deze regelingen en verzekeringen wordt verwezen naar het Personeelshandboek dat de werkgever in overleg met de OR heeft vastgesteld.
- (b) De in lid (a) bedoelde regelingen en verzekeringen betreffen in ieder geval:
 - Persoonlijke ongevallenverzekering
 - ANW-gat verzekering
 - Kapitaalverzekering voor meevliegende engineers;
 - Regeling met betrekking tot verhuis- en inrichtingskosten;
 - Regeling studiefaciliteiten;
 - Regeling dienststreizen;
 - Opleidingsregeling tot vlieger voor werknemers;
 - Regeling leaseauto;
 - Regeling telefoonkostenvergoeding;
 - Richtlijnen interne vacaturevervulling.

VII.9 Regeling terugbetaling opleidingskosten typerating

Voor engineers geldt met ingang van 1 mei 2009 de volgende regeling terugbetaling opleidingskosten bij typerating. Voor de engineer die wordt aangewezen om een typerating opleiding te volgen voor een type helikopter, vermeld op de part 145 erkenning van CHC, geldt een terugbetalingsregeling voor een periode van 24 maanden na afronding van de gehele opleiding. De terugbetalingsregeling vangt aan op de datum waarop de engineer de theorie en de "on the job training" met succes heeft afgerond. De terugbetalingsregeling is als volgt. Voor elke maand dat betrokken engineer CHC op eigen verzoek eerder verlaat dan de vastgestelde termijn, dient 1/24^e van € 18.000 te worden terugbetaald.

Mocht de engineer tijdens de terugbetalingperiode worden aangewezen voor een volgende type rating opleiding, vervalt na het behalen van deze nieuwe type rating de vorige type rating binding. Er start dan dus een nieuwe terugbetalingperiode van 24 maanden. Voor maximaal twee type ratings zal een terugbetalingsregeling worden opgelegd.

VII.10 Compensatie overnachting offshore

Per 1 mei 2008 geldt een vergoeding bij een noodzakelijk verblijf op een offshore locatie van € 75 (bruto) per nacht. De werknemer dient deze overnachting zelf te declareren bij de werkgever.

VII.11 Verrekenen vakbondscontributie

CHC faciliteert het fiscaal vriendelijk verrekenen van de contributie van vakbondsleden met het brutoloon. Vakbondsleden kunnen zo hun betaalde contributie laten verrekenen met hun brutoloon of bovenwettelijke vakantie-uren. De contributie wordt gelijktijdig netto uitgekeerd. Hiermee wordt de loonheffing over het bedrag bespaard. Indien de verrekening plaats vindt met het brutoloon, dan wordt het bruto-loon daadwerkelijk verlaagd en heeft dit gevolgen voor de hoogte van de pensioengrondslag en een eventuele toekomstige WW- of WIA (arbeidsongeschiktheids)uitkering. Het aanvragen van het verrekenen van de vakbondscontributie dient jaarlijks voor 1 december bij de afdeling HR plaats te vinden d.m.v. het invullen van het daartoe bestemde formulier.

VIII DIVERSE BEPALINGEN

VIII.1 Personeelshandboek

Onverminderd de wettelijke voorschriften gaat de werkgever niet tot invoering of wijziging van het Personeelshandboek over anders dan in overleg met de OR.

IX SLOTBEPALINGEN

IX.1 Hardheid

Indien naar de mening van de werkgever of de betrokken bonden de toepassing van de cao voor een individuele werknemer sociaal ongewenste gevolgen zou hebben, kan de werkgever ten aanzien van deze werknemer van de bepalingen in de cao afwijken, nadat zij hierover in overleg overeenstemming hebben bereikt.

IX.2 Tussentijdse herziening

- (a) In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd gedurende de looptijd van de cao tussentijdse herzieningen aan de orde te stellen.
- (b) Wijzigingen van de bepalingen van de cao, met inbegrip van de bijlagen, kunnen gedurende de looptijd tussen de werkgever en de bonden schriftelijk worden overeengekomen en ingevoerd.

IX.3 Looptijd van de overeenkomst

Deze cao treedt in werking op 1 mei 2010 en loopt tot en met 30 april 2013.

IX.4 Opzegging

De werkgever en de bonden kunnen elk door middel van een aangetekend schrijven aan de wederpartij, met inachtneming van een opzeggingstermijn van een maand, de onderhavige cao opzeggen tegen het einde van de looptijd als vermeld in artikel IX.3.

IX.5 Overgangsbepalingen

Alle op het tijdstip van inwerkingtreding van de eerste cao (1 juli 2000) bestaande arbeidsvoorwaarden, waaronder handboeken, cao's, individuele arbeidsovereenkomsten, side letters en protocollen verliezen per die datum hun geldigheid, behoudens:

1. een anders luidende met de bonden getroffen overgangsregeling;
2. de vóór inwerkingtreding van deze cao reeds bij de werkgever en/of Schreiner Northsea Helicopters / CHC bestaande opleidingsovereenkomsten en/of trainingbonds;
3. de bij de werkgever bestaande regelingen en verzekeringen als bedoeld in artikel VII.8 van deze cao;
4. de vóór inwerkingtreding van deze cao reeds bestaande leningen van de werkgever en/of Schreiner Northsea Helicopters / CHC aan de werknemer;
5. de vóór inwerkingtreding van deze cao reeds bestaande non-concurrentiebedingen en proeftijden, voor zover in de individuele arbeidsovereenkomsten overeengekomen, met de werknemers die vóór de ingangsdatum van de cao reeds in dienst waren van de werkgever, alsmede het bestaande salaris en reeds gemaakte salarisafspraken, functie,

functiegroep, duur van de arbeidsovereenkomst van de werknemer, afspraken omtrent verhuizing/passende woonruimte, lunchkosten en bepalingen omtrent octrooirechten.

Aldus overeengekomen en in drievoud ondertekend te Den Helder op 25 maart 2011.

Namens
CHC Helicopters Netherlands B.V.

De Unie

P.G.M. van Saaze
Directeur

S. Laarveld
Senior Belangenbehartiger

R. H. Algra
Voorzitter

FNV Bondgenoten

J. van den Brink
Bestuurder Burgerluchtvaart

BIJLAGE 1 Functies, indelingen en functiewaardering**1. Functie-indelingen****ORBA-indeling CHC HN**

Afdeling	Functie	Schaal	Datum indeling
Ground Operations	Platform medewerker	3	02-09-2008
Technical Services	Librarian	4	12-12-2006
Staff en Support	Receptioniste/ telefoniste	4	30-01-2002
Technical Department	Technical Assistant	4	27-03-2006
Flight Standards	Adm mw FS	5	08-11-2007
Ground Operations	Platform medewerker/ Cabin Attendant	5	22-04-2002
Ground Operations	Passage medewerker	5	31-01-2002
Technical Services	Technical Services Assistant	5	18-07-2008
Technical Department	Storekeeper	5	10-08-2006
Technical Department	Unlicensed engineer	6	30-01-2009
Staff en Support	Flight Logistic Assistant	6	12-04-2007
Technical Services	Technical Records Assistant	6	08-11-2007
Staff en Support	Secretary	6	08-07-2008
Ground Operations	Ass ops officer	6	31-01-2002
Ground Operations	Hoofd Platform	7	02-09-2008
Technical Services	Technical Administrator	7	19-02-2007
Staff en Support	HR Assistant	7	04-08-2006
Staff en Support	Financial Officer	7	27-07-2009
Technical Department	Aankomend licensed engineer	7	30-01-2009
Technical Department	A licensed engineer	7	30-01-2009
Technical Department	Plaatwerker	7	22-07-2009
Technical Department	Storekeeper/ Receiving inspector	7	26-04-2007
Flying personnel	Helideck Safety Officer , HSSI	8	12-04-2007
Technical Department	Supervisor Material Management	8	30-01-2009
Ground Operations	Operations officer	8	04-08-2006
Ground Operations	Short term resource planner	8	17-01-2007
Safety & Quality	Flight Safety Assistant	8	15-04-2009
Technical Department	Maintenance Support Officer	9	23-10-2007
Technical Department	Maintenance Planner technical/ personnel	9	27-07-2009
Technical Services	Engineering Officer to be	9	19-11-2010
Flight Standards	Flight Standards Coordinator	9	27-02-2006
Ground Operations	Head of Operations	9	06-12-2010
Technical Department	B Licensed engineer	9	31-01-2002
Technical Department	Logistics & Facility manager	10	08-12-2006
Technical Services	Engineering officer	10	27-02-2006
Technical Services	Senior Engineering officer	10	28-08-2008
Safety& Quality	Quality Inspector	10	22-04-2002
Technical Department	C Licensed engineer	10	31-01-2002
Training	Technical Training Manager	10	22-04-2002
Technical Services	Deputy Technical Services Manager	11	28-08-2008
Operations en	Long Term Resource Planner	11	23-04-2008

indeling			
Safety & Quality	Quality Manager	11	22-04-2002
Technical Department	Maintenance Supervisor	11	22-04-2002
Management	Ground Operations Manager	12	31-01-2002
Management	HR-manager	12	08-12-2006
Management	Technical Service Manager	12	08-12-2006

2. Toelichting functiewaarderingsysteem

2.1 Functiewaardering

Alle functies voor grondpersoneel binnen CHC zijn beschreven. Alle functies binnen CHC zijn/worden door de AWWN gewaardeerd volgens de ORBA-methodiek en onderverdeeld in 12 functieniveaus. De bonden worden geïnformeerd over de uitkomst van de wegenen.

Bijlage: salarisstructuur

2.2 Onderhoud van het systeem

1. Een nieuwe of gewijzigde functieomschrijving zal (opnieuw) gewogen worden door de AWWN waarna CHC de functie indeelt in de (nieuwe) schaal.
2. De indelingsdatum is de datum waarop de gewijzigde, door leidinggevende en werknemer geaccordeerde functiebeschrijving, bij de afdeling Human Resources is ingediend. Bij indeling in een hogere schaal geldt artikel IV.2 lid (d).

3. Beroepsprocedure functiewaardering

3.1 Inleiding

Deze procedure maakt deel uit van de ORBA-methode voor functieonderzoek en waardering. Het gebruik van deze methode is per cao vastgelegd en de toepassing van de procedure zal door een ieder in acht moeten worden genomen.

In de procedure is vastgelegd op welke wijze bezwaar kan worden gemaakt respectievelijk op welke wijze in beroep kan worden gegaan tegen:

- de (hernieuwde) functieomschrijving, zoals vastgelegd tijdens het onderzoek en deze binnen drie maanden na het bekendmaken van het resultaat niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud
- de waardering respectievelijk de indeling niet overeenstemt met gevoelens daarover.

3.2 Verschillende fasen

Het bezwaar respectievelijk het beroep kan de volgende fasen doorlopen.

Bezwaarfase: in deze fase maakt de werknemer bezwaar bij zijn directe leidinggevende en motiveert zijn bedenkingen, en dient deze schriftelijk in via de afdeling Human Resources. Indien het hierop volgend gesprek niet leidt tot tevredenheid dan kan de interne beroepsfase worden ingezet.

Interne beroepsfase: in deze fase doet de werknemer een beroep op de interne beroepscommissie om zijn bedenkingen en motieven te beoordelen. Leidt ook dit niet tot tevredenheid dan kan de externe beroepsfase in gang worden gezet.

Externe beroepsfase: in deze fase doet de werknemer een beroep op een externe deskundige van de vakvereniging waarbij hij is aangesloten en/of via de directie, op een AWWN-deskundige.

3.3 Procedurestappen

Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie waarin hij is aangesteld en van de functiegroep waarin de functie is ingedeeld.

Bezwaarfase

Een bezwaar dient binnen 1 maand na de rapportagedatum schriftelijk ingediend te worden via de afdeling Human Resources.

1. Een werknemer kan bezwaar aantekenen indien hij van mening is dat zijn functie-omschrijving waarop de waardering is gebaseerd, respectievelijk de informatie aan de hand waarvan hij is ingedeeld, niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van de functie of indien hij zich niet kan verenigen met de waardering respectievelijk de indeling van zijn functie.
2. Dit verzoek tot heroverweging van het resultaat dient ingediend te worden via de afdeling Human Resources Na de indiening vindt op initiatief van de afdeling Human Resources in eerste instantie een gesprek plaats tussen de werknemer en de leidinggevende.
3. Indien de leidinggevende het waarderings- respectievelijk het indelingsresultaat zodanig heeft weten te motiveren dat de werknemer alsnog akkoord gaat met het resultaat moet dit schriftelijk worden meegedeeld aan de afdeling Human Resources.

Indien de leidinggevende achter het ingediende bezwaar staat of indien de werknemer van mening is dat het gesprek niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid dient de interne beroepsprocedure worden opgestart.

Het gesprek tussen leidinggevende en werknemer alsmede de schriftelijke weergave van het gespreksresultaat dient binnen een maand na ontvangst van het bezwaarschrift plaats te vinden.

Interne beroepsprocedure

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

1. De afdeling Human Resources draagt zorg voor een tijdige behandeling door de beroepscommissie en het beschikbaar stellen van alle documentatie over het beroep.
2. De beroepscommissie bestaat de Business Unit Leader, de HR manager en een door de OR aan te wijzen lid.
3. De beroepscommissie kan allereerst het ingediende beroep al dan niet ontvankelijk verklaren. Dit betekent een uitspraak over het wel dan niet voldoen aan de formele vereisten. Een en ander dienst schriftelijk te worden vastgelegd en aan de afdeling Human Resources ter beschikking te worden gesteld voor afhandeling en mededeling aan betrokken werknemer.
4. Indien het beroep ontvankelijk wordt verklaard, wordt het in behandeling genomen door de beroepscommissie. De commissie op haar beurt schakelt de betrokken AAVN-adviseur in voor het uitvoeren van een eventueel nader onderzoek en waardering, respectievelijk de indelingscommissie voor het uitvoeren van een eventuele herziening van de functie-indeling. De uitslag van het onderzoek en de gevolgen daarvan dienen schriftelijk te worden vastgelegd en meegedeeld aan betrokken werknemer.
5. Indien de werknemer zich niet kan vinden in de uitkomsten van het interne onderzoek, kan de werknemer de externe beroepsprocedure in gang zetten.

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

Externe beroepsfase

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

1. In geval van een externe beroepsprocedure kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten, dan wel aan de directie (indien de werknemer geen lid is van een vakvereniging).
2. Het nadere onderzoek wordt uitgevoerd door deskundige(n) van een vakvereniging en een voorheen niet-betrokken AWWN-adviseur, respectievelijk alleen een AWWN-adviseur (indien de werknemer geen lid is van een vakvereniging). Beoordeeld wordt of de functie juist is gewaardeerd. Het unanieme advies van de deskundige(n) wordt door de directie van de werkgever als bindend advies aanvaard.

De uitspraak van dit externe onderzoek wordt binnen drie maanden na het interview met de werknemer bekend gemaakt.

BIJLAGE 2 Salarisschalen

Bruto maandsalarissen exclusief toeslagen in euro's per functiegroep:

	Salarisschaal 1-5-2010				
Functiegroep	Minimum	Minimaal inschalings %	100%	105%	107%
1	€ 1,796	88.00%	€ 2,041	€ 2,143	€ 2,184
2	€ 1,800	85.00%	€ 2,118	€ 2,224	€ 2,266
3	€ 1,815	82.00%	€ 2,213	€ 2,324	€ 2,368
4	€ 1,912	82.00%	€ 2,332	€ 2,449	€ 2,495
5	€ 1,946	79.00%	€ 2,463	€ 2,586	€ 2,635
6	€ 2,005	76.00%	€ 2,638	€ 2,770	€ 2,823
7	€ 2,172	76.00%	€ 2,858	€ 3,001	€ 3,058
8	€ 2,282	73.00%	€ 3,126	€ 3,282	€ 3,345
9	€ 2,523	73.00%	€ 3,456	€ 3,629	€ 3,698
10	€ 2,854	73.00%	€ 3,909	€ 4,104	€ 4,183
11	€ 3,172	70.00%	€ 4,531	€ 4,758	€ 4,848
12	€ 3,793	70.00%	€ 5,418	€ 5,689	€ 5,797

	Salarisschaal 1-5-2011				
Functiegroep	Minimum	Minimaal inschalings %	100%	105%	107%
1	€ 1,850	88.00%	€ 2,102	€ 2,207	€ 2,249
2	€ 1,854	85.00%	€ 2,182	€ 2,291	€ 2,334
3	€ 1,869	82.00%	€ 2,279	€ 2,393	€ 2,439
4	€ 1,970	82.00%	€ 2,402	€ 2,522	€ 2,570
5	€ 2,004	79.00%	€ 2,537	€ 2,664	€ 2,714
6	€ 2,065	76.00%	€ 2,717	€ 2,853	€ 2,907
7	€ 2,237	76.00%	€ 2,944	€ 3,091	€ 3,150
8	€ 2,350	73.00%	€ 3,220	€ 3,381	€ 3,445
9	€ 2,599	73.00%	€ 3,560	€ 3,738	€ 3,809
10	€ 2,939	73.00%	€ 4,026	€ 4,228	€ 4,308
11	€ 3,267	70.00%	€ 4,667	€ 4,900	€ 4,994
12	€ 3,906	70.00%	€ 5,581	€ 5,860	€ 5,971

	Salarisschaal 1-5-2012				
--	-------------------------------	--	--	--	--

Functiegroep	Minimum	Minimaal inschalings %	100%	105%	107%
1	€ 1,901	88.00%	€ 2,160	€ 2,268	€ 2,311
2	€ 1,905	85.00%	€ 2,242	€ 2,354	€ 2,398
3	€ 1,921	82.00%	€ 2,342	€ 2,459	€ 2,506
4	€ 2,024	82.00%	€ 2,468	€ 2,591	€ 2,641
5	€ 2,059	79.00%	€ 2,607	€ 2,737	€ 2,789
6	€ 2,122	76.00%	€ 2,792	€ 2,931	€ 2,987
7	€ 2,299	76.00%	€ 3,025	€ 3,176	€ 3,236
8	€ 2,415	73.00%	€ 3,308	€ 3,474	€ 3,540
9	€ 2,670	73.00%	€ 3,658	€ 3,840	€ 3,914
10	€ 3,020	73.00%	€ 4,137	€ 4,344	€ 4,427
11	€ 3,357	70.00%	€ 4,795	€ 5,035	€ 5,131
12	€ 4,014	70.00%	€ 5,734	€ 6,021	€ 6,135

BIJLAGE 3 Employability

- Engineers met een tijdelijk dienstverband van minimaal 1 jaar en in bezit van een company license, krijgen een contract voor onbepaalde tijd.
(onder voorbehoud van goed functioneren en bedrijfseconomische stabiliteit)
- Indien zich een vacature voordoet op de ramp handling afdeling, zullen uitzendkrachten met voorrang op overige externe kandidaten, als eerste in de gelegenheid worden gesteld te solliciteren.