



Principe Akkoord Werk en Zekerheid Cabine d.d. 21 november 2014

1. De Unie van Nederlands Cabinepersoneel, verder te noemen UNC, zijnde onderdeel van vakbond De Unie, statutair gevestigd te Culemborg,
2. De Vakbond van Nederlands Cabinepersoneel, verder te noemen VNC, statutair gevestigd te Amstelveen, enerzijds

en

3. Transavia Airlines C.V., gevestigd te Schiphol, gemeente Haarlemmermeer, verder aangeduid als "transavia.com" en ten deze vertegenwoordigd door Transavia Airlines B.V. in haar hoedanigheid van behorend vennoot, anderzijds

Overwegende dat:

- Per 1 januari 2015 de nieuwe Wet werk en zekerheid in werking treedt;
- Als onderdeel van de Wet Werk en Zekerheid op 1 juli 2015 de nieuwe ketenbepaling in werking treedt, waardoor een keten van maximaal drie opeenvolgende tijdelijke contracten kan worden aangeboden voor een periode van twee jaar, tenzij er een contractonderbreking is van meer dan 6 maanden. Bij een vierde opeenvolgend contract voor bepaalde tijd, of wanneer het laatste contract in de reeks de periode van twee jaar overschrijdt, is er sprake van een contract voor onbepaalde tijd;
- transavia.com een productiepatroon heeft waarin in het zomerseizoen en (in mindere mate) in de kerstperiode veel extra medewerkers nodig zijn. Dit houdt in dat er geen structurele behoefte is aan medewerkers en er dus met een 'flexibele schil' gewerkt moet worden die mee-ademt met de productie;
- In de huidige CAO Cabine het mogelijk is gemaakt om een onbepaald aantal tijdelijke contracten aan CA's te geven, binnen de overige kaders van de CAO, zoals de bepalingen omtrent loopbaanbeleid. De afspraken over tijdelijke contracten en loopbaanbeleid sluiten aan op het bedrijfsmodel van transavia.com en zijn een belangrijk onderdeel van de bedrijfsvoering;
- Naast de CAO Cabine partijen aparte afspraken kennen voor oproepkrachten, vastgelegd in het protocol Oproepkrachten;
- Deze afspraken zullen moeten worden aangepast in verband met inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid;
- CAO-partijen een werkgroep de opdracht hebben gegeven te onderzoeken op welke wijze CAO Cabine-afspraken omtrent tijdelijke contracten kunnen worden gemaakt die passen binnen de Wet Werk en Zekerheid;
- CAO-partijen kennis hebben genomen van het advies van de werkgroep;
- Partijen – vooruitlopend op een akkoord met betrekking tot de CAO Cabine - collectieve afspraken willen maken aangaande de inrichting van het contractengebouw bij transavia.com;

komen het navolgende overeen:

Artikel 1 werkingssfeer

In dit protocol zijn de artikelen 2 tot en met 8 van toepassing op de werknemer zoals bedoeld in artikel 1.18 van de CAO Cabine 2011-2013.

Artikel 9 van dit protocol is van toepassing op de oproepkracht, niet zijnde werknemer.

Partijen komen een looptijd overeen tot en met 30 juni 2016.

Dit protocol zal als collectieve arbeidsovereenkomst worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Artikel 2 Nieuw contractengebouw

CAO-partijen introduceren een nieuw contractengebouw voor Cabin Attendant, waarbij naast tijdelijke seizoenscontracten ook vaste contracten worden aangeboden aan medewerkers in de functie van Cabin Attendant. Het contractengebouw bestaat uit de volgende contracten:

- a. Vaste contracten met vaste tewerkstelling:
Medewerkers worden in dienst genomen voor 100%; het is tevens mogelijk te kiezen voor een deeltijdteewerkstelling, conform bijlage 8 van de CAO Cabine (25%, 50%, 75% of 100%).
- b. Vaste contracten met min-max tewerkstelling:
 - Medewerkers worden in dienst genomen voor 0% gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 6 weken in het winterseizoen lopende van 1 november tot en met 31 maart;
 - Voor tenminste de overige 46 weken worden medewerkers in dienst genomen voor 100%; het is tevens mogelijk te kiezen voor een deeltijdteewerkstelling, conform bijlage 8 van de CAO Cabine (25%, 50%, 75% of 100%).
- c. Seizoenscontracten (tijdelijke dienstverband)

Artikel 3 Uitwerking min-max contracten

1. De ingangsdatum van de periode van 0%, zoals bedoeld in artikel 2 sub b van dit protocol, wordt uiterlijk eind september van elk jaar aan de medewerker kenbaar gemaakt.
De periode wordt vastgesteld per meldstation. Indien er op een meldstation verschillende ingangsdata worden gehanteerd, zullen de medewerkers op het betreffende meldstation op basis van senioriteit in de gelegenheid worden gesteld hun voorkeur voor een periode kenbaar te maken.
2. Indien transavia.com tijdens een dalperiode alsnog besluit medewerkers op te roepen voor extra arbeid, zal deze extra arbeid op basis van senioriteit aan medewerkers op het betreffende meldstation worden aangeboden.
3. Op verzoek van de medewerker met een min-max contract, zal transavia.com een spreiding van salarisbetaling faciliteren zodanig dat de medewerker gedurende het gehele jaar gelijkmatige inkomsten ontvangt.
In dat geval komen werkgever en werknemer -met inachtnaam van artikel 7:623 BW- overeen dat het tijdvak na afloop waarvan het loon door werkgever wordt voldaan, wordt verlengd tot een kwartaal.

Artikel 4 Start aanbieden vaste contracten aan CA's

1. Transavia.com zal, naast een vast pursercorps, ook een vast CA-corps introduceren. Daarvoor zal transavia.com initieel met ingang van 15 december 2014 vaste contracten aanbieden aan CA's, te weten:
 - 50 FTE contracten met een vaste tewerkstelling;
 - 90 FTE contracten met een vaste tewerkstelling in min-max, zoals bedoeld in artikel 2 onder b in dit protocol;
2. Aanbieden van vaste contracten voor CA's vindt –conform de huidige situatie- plaats op basis van senioriteit en het meldstationbeleid, zoals omschreven in bijlage 25 van de CAO. Werkgever kan bij het aanbieden van een vast contract de betrokken medewerker toewijzen aan een meldstation, conform het meldstationbeleid. transavia.com zal de benodigde aantallen per meldstation vaststellen:
 - Eerst worden vaste contracten met een vast percentage aangeboden aan de meest seniore CA's;
 - Daarna worden de vaste min-max contracten aangeboden.
3. De medewerker heeft de mogelijkheid zijn huidige meldstation te behouden in de functie van CA op basis van tijdelijke contracten totdat hij op basis van senioriteit in aanmerking komt voor een vast CA-contract op zijn huidige meldstation. Indien de medewerker van deze mogelijkheid gebruik maakt, zal het vaste CA-contract worden aangeboden aan de eerstvolgende medewerker, op basis van senioriteit.

Artikel 5 Toekomstige beschikbaarheid vaste contracten

1. Toekomstige beschikbaarheid van vacatures wordt door transavia.com vastgesteld gebaseerd op het productiepatroon:
 - a. Het aantal vaste arbeidsovereenkomsten met een vaste tewerkstelling wordt gebaseerd op het aantal CCM'ers benodigd voor de productie in de laagste vliegproductieweek van begin november tot medio december;
 - b. Aantal vaste arbeidsovereenkomsten met een min-max tewerkstelling wordt gebaseerd op het aantal CCM'ers benodigd voor de productie in de laagste vliegproductieweek van 2^e week januari tot medio februari.
2. CAO-partijen spreken af dat transavia.com jaarlijks in de maand september - voorafgaand aan het aanbieden van vaste contracten - het verwachte productiepatroon en de daarbij behorende aantallen arbeidsovereenkomsten conform artikel 4.1, met sociale partners bespreekt. Indien het aantal CCM-ers reeds in vaste dienst lager is dan het verwachte benodigde aantal CCM-ers met een vast dienstverband, zullen er voor deze verwachte meerproductie vacatures worden gesteld. Indien het aantal CCM-ers reeds in vaste dienst het verwachte benodigde aantal CCM-ers met een vast dienstverband overschrijdt, zullen er geen vacatures worden gesteld. Afwijking van deze methodiek is alleen mogelijk in overleg met sociale partners.
3. Partijen realiseren zich dat verificatie van het productiepatroon, en de daarbij behorende aantallen arbeidsovereenkomsten, mogelijk moet zijn en zullen in overleg een verificatiemethodiek vaststellen.

Artikel 6 Tijdelijke seizoenscontracten

Om de inzet van medewerkers af te stemmen op de sterk wisselende behoefte door de seizoensproductie bij transavia.com, zal met tijdelijke seizoenscontracten worden gewerkt.

Artikel 7 Overgangperiode tijdelijke contracten en ketenbepaling art 7:668a BW

Om de overgang mogelijk te maken naar het nieuwe contractengebouw, zal in de overgangperiode tot 1 juli 2016 artikel 7:668a BW niet van toepassing zijn. Artikel 5.2 lid 6 CAO Cabine blijft tot 1 juli 2016 daartoe onverkort gelden.

Artikel 8 Loopbaanbeleid

Het loopbaanbeleid wordt als volgt afgestemd op de inrichting van het nieuwe contractengebouw:

1. Na minimaal 16, maar maximaal 20 ervaringsmaanden, wordt in een dialoog tussen werkgever en werknemer bepaald of beiden duurzaam investeren in de samenwerking en ontwikkeling van de medewerker richting Cabin Attendant of Purser. Daarbij wordt, naast het oordeel van de leidinggevende, gebruik gemaakt van een test (nog nader te bepalen door transavia.com). Het ontwikkelpad wordt vastgesteld in een loopbaangesprek.
Voordat de medewerker in aanmerking komt voor promotie naar de functie van purser, wordt in een purserpotentieelgesprek definitief de geschiktheid voor de functie van purser bepaald.
2. In het overleg tussen sociale partners zal verdere invulling worden gegeven aan het loopbaanbeleid.
3. CAP-contracten:
 - De huidige medewerkers met CAP-contracten worden meegenomen in het aanbieden van vaste contracten, op basis van de methodiek beschreven in dit protocol.
 - In verband met het nieuwe contractengebouw zal het zgn. CAP-contract vervallen, zodra er geen medewerkers met CAP-contracten meer zijn.

Artikel 9 Oproepkrachten

1. Het oproepkrachtenprotocol 2009-2013 wordt – *met toevoeging van de in bijlage 1 benoemde artikelen uit de brochure oproepkrachten* – met terugwerkende kracht tot 1 januari 2014 verlengd tot 1 juli 2016. Hiertoe zal een apart protocol worden opgesteld conform de tekst van het protocol 2009-2013, aangevuld met de artikelen uit de oproepkrachtenbrochure, zoals opgenomen in bijlage 1 van dit protocol.
2. Indien oproepkrachten nevenwerkzaamheden voor transavia.com uitvoeren en zij daarbij parkeerkosten moeten maken, zullen deze op declaratiebasis door transavia.com worden vergoed.
3. Gedurende de looptijd van het protocol oproepkrachten, kunnen partijen komen tot bijstelling van de lopende afspraken, indien daartoe aanleiding bestaat.

4. De periode tot 1 juli 2016 zal worden gebruikt om verdere invulling te geven aan de flexibele schil, in relatie tot de Wet werk en zekerheid. Partijen zullen de wijze waarop de wet geïmplementeerd wordt voor oproepkrachten vastleggen in een nieuw protocol.
5. Vanaf medio 2015 zal transavia.com de huidige oproepkrachten in staat stellen interesse kenbaar te maken voor een vast of tijdelijk dienstverband als CA. De oproepkrachten die hun belangstelling hebben kenbaar gemaakt zullen vervolgens worden meegenomen in het aanbieden van vaste contracten voor CA's, op de wijze zoals beschreven in artikel 4 lid 2 van dit protocol.
Indien de oproepkracht nog niet in aanmerking komt voor een vast contract, kan de oproepkracht kiezen voor een seizoenscontract als CA op tijdelijke basis.

Aldus overeengekomen en ondertekend te Schiphol,

De Unie van Nederlands Cabinepersoneel

Transavia Airlines CV

.....

.....

Erwin Rog

Mattijs ten Brink

Bestuurder

Algemeen Directeur

Datum:

Datum:

Vakbond van Nederlands Cabinepersoneel

Transavia Airlines CV

.....

.....

Sander Kok

Michiel van Boven

Voorzitter sectie transavia.com

Hoofd P&O

Datum:

Datum:

Bijlage 1 bij principe akkoord Werk en Zekerheid

Arbeidsvoorwaarden over te nemen in het protocol oproepkrachten 1 januari 2014 tot en met 30 juni 2016:

- 2.4 Pensioenleeftijd (omzetten naar AOW-gerechtigde leeftijd)
- 2.5: Kenmerken oproepovereenkomst: Nemen we over en schrappen we dan uit de considerans
- 2.6: Beeindiging oproepovereenkomst: opzegtermijn 2 weken voorovereenkomst
- 3.1: Tijdens de oproep is de WRR Cabine van toepassing, dit betreft de duties- en rustregels (wordt nader uitgewerkt)
- (4.1 en 4.2: opkomstvergoeding en bruto uurlonen reeds opgenomen in protocol)
- 4.4: Vergoeding voor vluchtopdrachten
- 4.5-4.9: Vergoeding annulering, etc
- 4.10: Barbox cf CAO Cabine
- 4.11: compensatie
- 4.12: nevenwerkzaamheden
- (4.13 -4.15: vakantie, pensioen, WDR staan al in protocol)
- 4.17: Loyaliteitsbonus
- 5.1: Loondoorbetaling ziekte tijdens oproep: aanvulling tot 100% loon
- 7.2: verstrekking uniform
- 7.4: Molestrisico
- 8.2: verrichting werkzaamheden
- 8.3: gebruik van HV-goederen
- 8.4: visitatie
- 8.5: onderzoek naar voorvallen
- 8.6: gebruik medicijnen, alcohol en drugs
- 8.7: aansprakelijkheid
- 8.8: Bekendmaking op/in HV gebouwen en terreinen
- Bijl 1: voorbeeld van een oproepovereenkomst
- Bijl 4: Aan- en afmeldtijden, verwijzing naar afspraken in CAO Cabine

Wettelijke regelingen bijv ziektewet (na oproep), uitkeringen wegens zwangerschap worden niet opgenomen in het protocol.