

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR GRONDPERSONEEL CHC HELICOPTERS NETHERLANDS
B.V.

1 januari 2026 tot en met 31 december 2028



Inhoudsopgave

I	ALGEMENE BEPALINGEN	6
I.1	Hoofdpijnen sociaal beleid	6
I.2	Definities.....	7
I.3	Beperkte Werkingssfeer	8
I.4	Verplichtingen van partijen	8
I.4.1	Verplichtingen van werkgever en bond.....	8
I.4.2	Verplichtingen van de werkgever	8
I.4.3	Verplichtingen van de werknemer	9
II	BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND	12
II.1	Individuele arbeidsovereenkomst	12
II.2	Aard dienstverband en proeftijd	12
II.3	Deeltijdarbeid	13
II.4	Standplaats, stationering en detachering	13
II.4.1	Standplaats	13
II.4.2	Stationering	13
II.4.3	Detachering	14
II.5	Medische keuring	14
III	ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN	16
III.1	Arbeidstijd	16
III.2	Dienstrooster	16
III.3	Roosterpublicatie.....	16
III.4	Overwerk	16
III.5	Verschoven uren.....	17
III.6	Ploegendienst	17
IV	SALARISSEN EN TOESLAGEN	18
IV.1	Indeling en inschaling van functies en beoordelingsverhogingen.....	18
IV.2	Salariëring.....	18
IV.2.1	Plaatsing in hogere functie	19
IV.2.2	Plaatsing in lagere functie	19
IV.3	Betaling van arbeid in ploegen	19
IV.4	Betaling van overwerk.....	22
IV.5	Betaling van verschoven uren.....	22
IV.6	Werk tijdens feestdagen.....	23
IV.7	Consignatie	23
IV.7.1	Telefonische consignatie	23
IV.7.2	Consignatie met extra opkomst.....	23
IV.8	Functietoeslag.....	24
IV.9	AML-vergoeding	24

IV.10	Type Rating	24
IV.11	Vergoeding bedrijfshulpverlening/EHBO	24
IV.12	Vergoeding Hoist	24
IV.13	Arbeidsongeschiktheid.....	25
IV.14	Ziekte en ziektekosten in het buitenland	25
IV.15	Vakantietoeslag	26
IV.16	RVU.....	26
V	VAKANTIE	27
V.1	Aaneengesloten vakantie en snipperdagen	27
V.2	Het verwerven van vakantierechten	27
V.2.1	Vakantierechten	27
V.2.2	Extra vakantie wegens langdurig dienstverband	27
V.2.3	Extra vakantie voor senioren	27
V.2.4	Cumulatie	28
V.2.5	Vrije tijd bij pensionering.....	28
V.2.6	Niet verwerven van vakantierechten.....	28
V.3	Het opnemen van vakantie, uitbetaling en verjaring	29
V.3.1	Verlofverzoeken zomer- en winterverlof TD.....	29
V.3.2	Verlofverzoeken zomer en december niet-TD.....	29
V.3.3	Collectieve vakantiedagen.....	29
V.3.4	Samenvallen van vakantiedagen en arbeidsongeschiktheid.....	29
V.4	Vakantie en ontslag	30
VI	VERZUIM	31
VI.1	Bijzonder verlof	31
VI.2	Feestdagen	32
VII	VERZEKERINGEN EN OVERIGE FINANCIËLE REGELINGEN.....	33
VII.1	Collectieve pensioenverzekering	33
VII.1.1	Kenmerken regeling.....	33
VII.1.2	Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid	34
VII.1.3	Aanpassing van pensioenen (indexering)	34
VII.1.4	Deelnemersbijdrage.....	35
VII.1.5	Compensatie.....	35
VII.1.6	€100.000 Compensatie.....	35
VII.1.7	Ingrijpende wijzigingen	36
VII.2	Zorgverzekering	36
VII.3	WIA (Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen).....	36
VII.3.1	WIA-excedentregeling	37
VII.3.2	WGA-aanvulling	37
VII.3.3	Oude WAO-gat verzekering	37

VII.4	Voorziening bij overlijden	37
VII.5	Reiskostenvergoeding.....	38
VII.5.1	Reiskostenvergoeding zakelijke kilometers	38
VII.5.2	Reiskostenvergoeding Woon-werkverkeer	38
VII.6	Jubilea	39
VII.7	Diverse verzekeringen en vergoedingen	39
VII.8	Regeling terugbetaling opleidingskosten type rating	39
VII.9	Compensatie overnachting offshore	40
VII.10	Verrekening vakbondscontributie	40
VIII	DIVERSE BEPALINGEN.....	41
VIII.1	Personeelshandboek.....	41
IX	SLOTBEPALINGEN.....	42
IX.1	Hardheid	42
IX.2	Tussentijdse herziening.....	42
IX.3	Looptijd van de overeenkomst.....	42
IX.4	Opzegging	42
IX.5	Overgangsbepalingen	42
IX.6	Vredesplicht	43
BIJLAGE 1	FUNCTIES, INDELINGEN EN FUNCTIEWAARDERING.....	44
1.	Functie-indeling ORBA, indelingen en functiewaardering	44
2.	Toelichting functiewaarderingssysteem	44
2.1	Onderhoud van het systeem	44
2.2	Onderhoud van het systeem	45
3.	Beroepsprocedure functiewaardering.....	45
3.1	Inleiding	45
3.2	Verschillende fasen.....	45
3.3	Procedurestappen	45
	Bezwaarfase.....	45
	Interne beroepsprocedure.....	46
	Externe beroepsfase	46
BIJLAGE 2	SALARISSCHALEN	47
BIJLAGE 3	EMPLOYABILITY	52
BIJLAGE 4	SOCIAAL PLAN	53
1.	Sociaal Plan grondpersoneel CHC Helicopter Netherlands B.V.....	53
1.1	Preventieve maatregelen	53
1.2	Ontslagvergoeding.....	53
1.3	Outplacement.....	54
1.4	Vrijwillige vertrekregeling.....	54
1.5	Toepassing	54

1.6	Looptijd Sociaal Plan	55
1.7	Hardheidsclausule.....	55
BIJLAGE 5	PROCEDURELE AFSpraak OVER VERLENGING VAN DE REGELING Vervroegd UITTREDEN ...	56

De ondergetekenden:

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

en

FNV te Utrecht, hierna te noemen “de bond”;

zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan:

I ALGEMENE BEPALINGEN

I.1 Hoofdpijnen 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 veiligstellen 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 dat 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 bond, 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 bond 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 bond erkennen de werkgever en de bond 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.
Kalenderdag	de tijdsduur van 24 uur - van middernacht tot de eerstvolgende middernacht - waarvoor op de kalender een datum staat
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 bedoel in de Wet op de Ondernemingsraden
Partijen:	Werkgever en "de bond".
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 Werkingssfeer

De werkgever en de bond 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 bond

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 bond overeenstemming is bereikt.
- b. De werkgever zal aan de bond tweemaal per jaar inzicht geven in de algemene gang van zaken binnen de onderneming van de werkgever.
- c. Als de betreffende ontwikkelingen van wezenlijke invloed zijn op de werkgelegenheid binnen het bedrijf van de werkgever, zal de werkgever de bond zo tijdig en volledig mogelijk inlichten in geval van een voornemen tot:
 - a. overdracht door de werkgever van wezenlijke belangen aan derden;
 - b. een belangrijke fusie of samenwerking;
 - c. ingrijpende herziening van de personeelsbezetting;
 - d. 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 bond 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. Als partijen van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing of de interpretatie van de cao, zal de meest gereede 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 reikt aan de werknemer een exemplaar van de cao uit, alsmede van iedere wijziging.

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 daardoor 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 van meer dan 10 werknemers zonder dat hierover vooraf overleg met de bond heeft plaatsgevonden.
- c. Door de werkgever wordt vastgesteld welke overtolligheid op korte en/of langere termijn bestaat.

- d. In overleg met de bond zal de werkgever in voorkomende gevallen een sociaal plan opstellen.

1.4.2.3 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 als krachtens wettelijk voorschrift mededelingen als bedoeld onder dit lid (a) worden verlangd.

1.4.2.4 Faciliteiten t.b.v. de bond

- a. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de bond, aan een werknemer die een 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 bond 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. Werkgever zal aan ieder van de vakbonden €1.500,- per kalenderjaar betalen. De vakbonden versturen in het eerste kwartaal van ieder kalenderjaar een factuur aan CHC voor de werkgeversbijdrage van het lopende kalenderjaar.

1.4.3 Verplichtingen van de werknemer

1.4.3.1 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, als het bedrijfsbelang dat eist, ook incidenteel andere werkzaamheden dan die tot zijn functie behoren, te verrichten als dat, gelet op de omstandigheden en de aard van de betreffende werkzaamheden, in redelijkheid van hem kan worden verlangd.

1.4.3.2 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 mogen niet strijdig zijn met enig artikel in de cao.

1.4.3.3 Geheimhouding

- a. De werknemer verplicht zich zowel tijdens het dienstverband als na beëindiging daarvan, tot volstrekte geheimhouding tegenover derden.
- b. alle bedrijfsaangelegenheden waarvan hij/zij weet of redelijkerwijs behoort te begrijpen dat deze van vertrouwelijke aard zijn.
- c. De werknemer is tevens gehouden aan alle geheimhoudingsvoorwaarden die de werkgever met derden is overeengekomen en die aan de werknemer ter kennis zijn gebracht.
- d. Als de pers of enig ander publiciteitsmedium contact zoekt met de werknemer om informatie over de werkgever te verkrijgen, is de werknemer verplicht deze (via zijn leidinggevende) naar de directeur van CHC te verwijzen.

1.4.3.4 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.
- a. De werkgever en de werknemer verplichten zich te zorgen voor de naleving en de toepassing van de wettelijke voorschriften en verdere bepalingen die betrekking hebben op de door de werkgever aan de werknemer opgedragen werkzaamheden.
- b. 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.

1.4.3.5 Legitimatie/identificatieplicht

- a. Een kopie van het paspoort of een ander door de overheid als identificatie vastgesteld document moet bij indiensttreding door de werknemer 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).

1.4.3.6 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 of 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, behalve met toestemming van de werkgever, niet toegestaan 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 zal 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, voor zover dit wettelijk is toegestaan, 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. Als deze vermelding ontbreekt, is het dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan.
- c. Als bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst een proeftijd is overeengekomen wordt deze schriftelijk in de individuele arbeidsovereenkomst vastgelegd. Een proeftijd wordt enkel met de werknemer overeengekomen voor zover dat wettelijk is toegestaan.
- 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;
 - 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 AOW-gerechtigde leeftijd 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 met in achtneming van de wettelijke aanzegtermijn.
- f. Opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever of de werknemer kan slechts schriftelijk geschieden uiterlijk op 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 half jaar in dienst is bij CHC kan een verzoek tot deeltijd indienen.
- c. De aanvraag, termijnen en goedkeuring geschiedt conform de Wet Flexibel Werken (WFW) (voorheen de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA)).
- d. Als op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder bedraagt dan bij een voltijd dienstverband, zoals geregeld in artikel III.1, zijn alle bepalingen in deze cao naar rato 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 overeengekomen. Het stationeringverlof bedraagt 2 uur verlof per kalenderdag van stationering. De reisdagen tellen mee als stationeringsdagen.
- h. Als 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. Voor vergoedingen en afspraken geldend voor de reis van en naar de locatie van stationering

II.4.3 Detachering

- a. Detachering is het tewerkstellen van een werknemer bij een andere werkgever, terwijl 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, evenals 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. Als 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. Als het niet mogelijk blijkt van de keuring(en) af te zien, wat 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 andersluidende afspraken met betrekking tot de individuele arbeidsovereenkomst, bedraagt de gemiddelde arbeidstijd maximaal 37,5 uur per kalenderweek.
- b. In aanvulling op artikel III.1.a geldt voor werknemers het volgende:
 - a. Voor werknemers in dagdienst bedraagt een fulltime werkweek een arbeidstijd van 37.5 uur per week.
 - b. Voor werknemers in ploegendienst bedraagt een fulltime werkweek een arbeidstijd van 38 uur per week.
- c. De gemiddelde werktijd is 8 uur per dag en 37,5 uur per week voor kantoorpersoneel en voor ploegendienst 38 uur per week. Aan de hand van de lokale omstandigheden wordt, in overleg met de OR, bepaald op welke wijze invulling wordt gegeven aan de compensatie van gewerkte uren meer dan 37,5 per week tot maximaal 40 uur per week, indien van toepassing.
- 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/Technical Crew Member (Hoist), 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. Mochten deze twee regelingen met elkaar conflicteren, dan gaan de tijden van Bijlage 3a voor.

III.2 Dienstrooster

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

III.3 Roosterpublicatie

Voor de werknemer die werkt in ploegendienst wordt een doorlopend rooster gepubliceerd gebaseerd op het vaste ploegenschema per afdeling. Dit rooster is minimaal vijf weken voor de betreffende dienst bekend bij de werknemer.

III.4 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 in 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.5 Verschoven uren

Verschoven uren zijn die uren die in opdracht van de werkgever, na redelijk overleg tussen de werkgever en de werknemer, gewerkt worden buiten de grenzen van de voor de werknemer geldende dagelijkse werkdag, zoals voortvloeiend uit het van toepassing zijnde dienstrooster, maar waarbij de normale arbeidstijd uit artikel III.1 niet wordt overschreden.

III.6 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. Als een ploegendienst is of wordt ingesteld, is de werknemer, op wie de betreffende ploegendienst van toepassing is verklaard, gehouden in ploegen te werken, tenzij het beroep op zijn gezondheid op grond van een medische verklaring door de werkgever wordt gehonoreerd.
- c. Als een werknemer die de leeftijd heeft bereikt van de AOW-gerechtigde leeftijd min 10 jaar of ouder niet meer in een ploegendienst wil werken, 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 2a van deze cao. Er is een separaat salarisgebouw voor werknemers behorende tot de Technische Dienst /Technical Service department ingesteld. De functies die gerekend worden tot dit gebouw zijn: Maintenance Engineer in de functiegroepen 5 tot en met 12, de Technical planner, de Sheet Metal Worker, Junior Engineering Officer, Engineering Officer, Senior Engineering Officer, Deputy Technical Service Manager. De salarisschalen voor deze functionarissen binnen Technische Dienst /Technical Services zijn opgenomen in Bijlage 2b 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 62% en 107% van het groepssalaris, mede afhankelijk van opleiding en/of ervaring.
- c. In de functiegroepen 01 t/m 04 geldt voor werknemers jonger dan 23 jaar een leeftijds korting 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. Werknemers ontvangen een jaarlijkse vaste verhoging op basis van inschaling:
 - a. Structurele vaste verhoging van 2,0% tot 100% inschaling;
 - b. Structurele vaste verhoging van 1,0% vanaf 100% inschaling tot een maximum van 107%;
- e. Extra waardering / eenmalige beloningen, naast deze vaste verhogingen, zijn mogelijk via het ELEVATE-award programma van CHC, welke te vinden is op de Landing Pad van CHC.

IV.2 Salariëring

- a. Het salaris wordt tegen het einde van elke kalendermaand betaald, te weten de 25^e of eerder indien de 25^e in het weekend of op een feestdag valt.
- b. Overschrijving vindt plaats op de bankrekening. De werknemer ontvangt maandelijks een specificatie van de salarisberekening, en 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 ten minste 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 daaropvolgende maand in de bijbehorende lagere salarisschaal ingedeeld.
- c. Als 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. Als 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 daaropvolgende 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. De berekening ploegendiensttoeslag is gebaseerd op de zogenaamde klokurenmatrix zoals hieronder weergegeven. Het percentage ploegentoeslag wordt afgerond naar het lagere gehele percentage.

- b. De ploegendiensttoeslag wordt afgerond op 1 cijfer achter de komma en conform rooster uitbetaald. De waardering van de reservediensten zal conform huidige afspraken (per rooster verschillend) worden vastgelegd. De actuele roosters zijn opgenomen in het personeelshandboek

	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, op 1 jan 2014, is de ploegentoeslag van de afdelingen:

Technische Dienst	→	26%	26.8%
Operations	→	20%	19.9%
Platform	→	20%	20.4%
Passage	100% FTE	→	20%
Passage	80% FTE	→	16.9%
Passage	60% FTE	→	18.9%
Stores	→	20%	21.7%
			17.6%

- 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 van het desbetreffende loongebouw waar de werknemer in zit.
- e. Collectieve roosterwijzigingen – met instemming van de OR - kunnen leiden tot wijziging van de ploegentoeslag.
- f. Als een individuele werknemer in opdracht van de werkgever, o.a. voor Base 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 september 2023, hebben een gegarandeerde ploegentoeslag van ten minste 20% in het geval dat roosterwijzigingen in de ploegendienst leiden tot een lagere ploegentoeslag.
- i. De onder lid c genoemde ploegentoeslag telt niet mee voor de berekening van vakantietoeslag.
- j. De ploegentoeslag telt vanaf 1 mei 2010 mee voor de berekening van de pensioengrondslag. Hiertoe is de omschrijving van de pensioengrondslag in de pensioenregeling aangepast.
- k. Bij beëindiging van de ploegendienst door de werkgever op grond van bedrijfseconomische/organisatorische redenen en/of bij beëindiging van de ploegendienst door de werkgever op basis van het door de werkgever gehonoreerde beroep van de werknemer op zijn gezondheid als bedoeld in artikel III.5 lid b en/of bij beëindiging op vrijwillige basis door de werknemer als bedoeld in artikel III.5 lid c, 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 als sub F van dit lid van toepassing is;
 - e. De werknemer als bedoeld in artikel III.5 lid c 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 AOW gerechtigde leeftijd bereikt;
 - f. De werknemer als bedoeld in artikel III.5 lid c 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 AOW gerechtigde 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. Voor parttimers geldt dat er sprake is van overwerk wanneer zij meer werken dan de normale arbeidsduur van het aantal overeengekomen contracturen per week. 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 daarom 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 moet binnen 3 maanden na afloop van ieder kwartaal waarin de overuren zijn gemaakt 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. Als 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, evenals 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, evenals voor werken op feestdagen.
 - e. 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

Als 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, evenals 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, evenals voor werken op feestdagen.
- e. *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 deze verschoven uren de toeslag worden betaald zoals beschreven onder B, C en D van dit artikel.*

IV.6 Werk tijdens feestdagen

- a. Als 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 moet binnen 3 maanden na afloop van ieder kwartaal, waarin het werk op de betreffende feestdag(en) heeft plaatsgevonden, worden opgenomen.
- b. Als 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 ploegdienst wordt met ingang van 1 januari 2009 voor elke feestdag genoemd in artikel VI.2, die valt op een doordeweekse dag, een verlofdag bijgeschreven op de verlofkaart.
- d. Wanneer een werknemer op een feestdag niet werkt omdat de werknemer het feestdagverlof geniet, heeft de werknemer bij ziekte op die dag geen recht op compensatieverlof. Indien de werknemer wel op een feestdag moet werken of als hij roostervrij is, behoudt deze werknemer bij ziekte tijdens de feestdag wel aanspraak op compensatieverlof. Is de werknemer tijdens een compensatieverlofdag ziek, dan betreft het voor de werknemer een feestdag en is er derhalve voor de werknemer in deze situatie geen recht op nieuw compensatieverlof.

IV.7 Consignatie

IV.7.1 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 maximaal aantal indelingen is 10 diensten per 6 weken. Op vrijwillige basis mogen meer diensten worden gedraaid. CHC zal zorgdragen 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 per telefonisch geconsigneerde dienst.
 - Per 1-1-2026 bedraagt deze vergoeding € 11,- bruto per maand.
 - Per 1-1-2027 bedraagt deze vergoeding € 12,- bruto per maand.

IV.7.2 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 maximaal aantal indelingen is 10 diensten per 6 weken. Op vrijwillige basis mogen meer diensten worden gedraaid. CHC zal zorgdragen 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.
 - o Per 1-1-2026 bedraagt deze vergoeding € 52,- bruto per maand.
 - o Per 1-1-2027 bedraagt deze vergoeding € 53,- bruto per maand.
 - o Per 1-1-2028 bedraagt deze vergoeding € 55,- bruto per maand.
- d. Per 1 januari 2014 is voor de werknemers met een vaste maandelijkse consignatietoeslag de afbouwregeling zoals beschreven in IV.3.m en IV.3.n van toepassing.

IV.8 Functietoeslag

De functietoeslag komt m.i.v. 1 januari 2014 te vervallen voor die werknemers, die vanaf die datum onder het nieuwe salarisgebouw van de Technische Dienst/Technical Service vallen. De AMT die zij voorheen ontvingen, is nu opgenomen in het salaris. Voor die werknemers die de toeslag ontvangen maar niet tot loongebouw II behoren, wordt de toeslag gecontinueerd conform de eerdere voorwaarden.

IV.9 AML-vergoeding

Aan Engineers met een geldige AML wordt een vergoeding van € 125 bruto per maand uitgekeerd. Aan engineers die zowel een B1 als ook een B2 Certification Authorisation (CRS type authorisation) geldig hebben op ten minste 1 helikopter type, wordt een vergoeding uitgekeerd.

- o Per 1-1-2026 bedraagt deze vergoeding €129,- c.q. €257 bruto per maand.
- o Per 1-1-2027 bedraagt deze vergoeding €133,- c.q. 265 bruto per maand.
- o Per 1-1-2028 bedraagt deze vergoeding €138,- c.q. 273 bruto per maand.

IV.10 Type Rating

Met ingang van 1 januari 2014 wordt aan Engineers waarvan de werkgever vereist dat zij een "typerating hebben bijgeschreven op hun company license" een compensatie per typerating uitgekeerd.

- o Per 1-1-2026 bedraagt deze vergoeding €31,- bruto per maand.
- o Per 1-1-2027 bedraagt deze vergoeding €32,- bruto per maand.
- o Per 1-1-2026 bedraagt deze vergoeding €33,- bruto per maand.

IV.11 Vergoeding bedrijfshulpverlening/EHBO

Aan de door de organisatie aangewezen BHV-ers en/ of EHBO-ers wordt een maandelijkse vergoeding uitgekeerd.

- o Per 1-1-2026 bedraagt deze vergoeding €26,- bruto per maand.
- o Per 1-1-2027 bedraagt deze vergoeding €27,- bruto per maand.
- o Per 1-1-2026 bedraagt deze vergoeding €28,- bruto per maand.

IV.12 Vergoeding Hoist

Aan door de organisatie aangewezen Hoist-medewerkers wordt een toelage uitgekeerd per opkomst voor hoist vluchten en trainingen.

- o Per 1-1-2026 bedraagt deze vergoeding €16,- bruto per maand.
- o Per 1-1-2027 bedraagt deze vergoeding €17,- bruto per maand.
- o Per 1-1-2028 bedraagt deze vergoeding €18,- bruto per maand.

IV.13 Arbeidsongeschiktheid

- a. Als de werknemer ten gevolge 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% als 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 op basis van de sociale verzekeringswetten zal ontvangen, wordt deze in mindering gebracht op de loondoorbetaling en aanvulling zoals genoemd in lid (b).
- d. De werknemer die al 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. Als betrokkene in het gelijk wordt gesteld zal de aanvulling met terugwerkende kracht worden hervat.
- f. De in de voorgaande leden bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt.
- g. 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.
- h. In geval de werkgever betreffende 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 leidinggevende 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 basis en aanvullende ziektekostenverzekering 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 als:
 - 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. Als 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, plus eventuele ploegentoeslag en eventuele functietoeslag. Het recht op vakantietoeslag wordt opgebouwd naar evenredigheid van het dienstverband in de periode van 1 januari tot en met 31 december van het lopende kalenderjaar. Als 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 lopende kalender jaar waarin de vakantietoeslag wordt opgebouwd, tenzij de werknemer na 31 mei 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 RVU

De RVU-regeling wordt per 1 januari 2026 structureel verlengd op basis van de nieuwe wet. Het uitgangspunt is dat de regeling van toepassing is op werknemers in functies die door beide partijen zijn aangemerkt als zwaar werk - vaak een combinatie van onregelmatige werktijden (ploegendienst) en zware arbeidsomstandigheden.

Concreet betekent dit dat de regeling ten minste openstaat voor medewerkers van de Technische Dienst en Ramp Handling, mits zij voldoen aan de afgesproken voorwaarden.

De cao-partijen zullen de RVU-regeling verder uitwerken en daarbij specificeren voor welke functies bij CHC die als zware beroepen zijn aangemerkt, de regeling toegankelijk zal zijn. De uitgewerkte RVU-regeling wordt als bijlage aan de cao toegevoegd.

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 ploegdienst, zal de desgevraagd te verlenen vakantieperiode van twee aaneengesloten weken zodanig worden toegekend dat in deze vakantieperiode drie weekeinden vallen.

V.2 Het verwerven van vakantie rechten

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 op fulltime basis (te weten 20 wettelijke dagen en 5 bovenwettelijke dagen).
- c. Als 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.
- d. Wanneer een werknemer in deeltijd werkt zal het recht op vakantiedagen pro-rato worden gehanteerd.

V.2.2 Extra vakantie wegens langdurig dienstverband

- a. Werknemers die 15 jaar of langer, maar minder dan 25 jaar in dienst van de werkgever zijn, genieten per kalenderjaar 3 extra vakantiedagen.
- b. Werknemers die 25 jaar of langer in dienst van de werkgever zijn genieten daarnaast 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.
- d. Per 1 januari 2024 komt de opbouw van extra verlofdagen op basis van een dienstverband van 25 jaar of langer onder artikel V.2.2.b. te vervallen. Werknemers in dienst voor 1 januari 2024, welke voordien langer dan 25 jaar in dienst zijn, behouden wel het recht op deze 2 extra vakantiedagen.

V.2.3 Extra vakantie voor senioren

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.

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.

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.

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. Dit maximum wordt per 1 januari 2024 verlaagd naar 28 dagen.
- 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 als enigszins mogelijk honoreren.

V.2.6 Niet verwerven van vakantierechten

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende die hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
- b. De werknemer verwerft echter wel vakantie als hij zijn werkzaamheden niet heeft kunnen verrichten wegens:
 - a. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer;
 - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - c. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - d. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - e. verlof als bedoeld in artikel 7:643 BW;
 - f. het volgen van onderricht waartoe hij namens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
 - g. Adoptieverlof
- 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. Als door bijzondere omstandigheden, uitsluitend ter beoordeling van de werkgever, vakantiedagen in het betreffende vakantiejaar niet kunnen worden opgenomen, moeten deze vakantiedagen zoveel mogelijk vóór 1 mei van het volgende vakantiejaar worden opgenomen.
- b. Alleen bovenwettelijke vakantiedagen per kalenderjaar kunnen op verzoek van de werknemer tijdens het dienstverband worden uitbetaald. Dit verzoek moet voor 1 december van enig jaar te zijn ingediend bij de afdeling Human Resources, waarna uitbetaling in de maand december zal plaats vinden.
 - a. De waarde van een vakantie-uur bedraagt het fulltime maandsalaris gedeeld door 162.5 uur per maand verhoogd met 8% vakantiegeld.
- c. Niet opgenomen wettelijke vakantiedagen verjaren 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waar in deze verworden zijn en de bovenwettelijk vakantiedagen verjaren vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de vakantie rechten zijn ontstaan.

V.3.1 Verlofverzoeken zomer- en winterverlof TD

Voor de werknemer die werkt in ploegendienst bij de TD, wordt tweemaal per jaar voor de zomervakantie en decemberfeestdagen uitgevraagd wanneer verlof gewenst is op dagen waarop de werknemer ingeroosterd is. Hierbij wordt verlof toegekend op basis van minimale bezetting. Indien er verlof moet worden afgewezen, geldt dat het verlof wordt afgewezen bij de werknemer die de afgelopen jaren het minst heeft gewerkt in de betreffende periode.

V.3.2 Verlofverzoeken zomer en december niet-TD

Voor de werknemer die werkt in ploegendienst niet zijnde TD, wordt voor de decemberfeestdagen uitgevraagd wanneer verlof gewenst is op dagen waarop de werknemer ingeroosterd is. Hierbij wordt verlof toegekend op basis van minimale bezetting. Indien er verlof moet worden afgewezen, geldt dat het verlof wordt afgewezen bij de werknemer die de afgelopen jaren het minst heeft gewerkt in de betreffende periode. Verlof in de zomervakantie gaat per afdeling in overleg.

V.3.3 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 ploegdienst.

V.3.4 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, tenzij die werknemer de werkgever niet tijdig heeft ingelicht of tenzij anders schriftelijk is overeengekomen met de werknemer.
- b. Van een verhindering als hiervoor bedoeld moet de werknemer de werkgever in beginsel van tevoren doch in elk geval zo spoedig mogelijk in kennis te stellen.

- c. Als de werknemer arbeidsongeschikt wordt gedurende de vastgestelde vakantie, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld. Dit geldt uitsluitend als 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

Als 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. Als 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 zus (daaronder begrepen zwager en schoonzus, half-, stief en pleegbroer, half-, stief- en pleegzus); - een van de ouders of schoonouders 	1 dag
d.	Bij gezinsuitbreiding Geboorteverlof als bedoeld in art 4:2 Wet Arbeid en Zorg	eenmaal het aantal werkuren per week (5 dagen)
e.	Bij het overlijden van: <ul style="list-style-type: none"> - de echtgenoot, echtgenote of partner; - een kind (daaronder begrepen inwonend stief- of pleegkind) 	Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie
f.	Bij het 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; - en 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) 	<p>1 dag en bovendien voor bijwonen van de begrafenis of de crematie een tweede dag.</p> <p>Als de werknemer is aangewezen de begrafenis of de crematie te regelen: de tijd als bepaald in lid e.</p>
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) 	<p>1 dag</p> <p>2 dagen</p> <p>1 dag</p> <p>1 dag</p>

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: <ol style="list-style-type: none"> 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: <ol style="list-style-type: none"> 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: <ol style="list-style-type: none"> a) De opbouw van het ouderdoms- en nabestaandenpensioen 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 (WIA-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;
- Tweede Paasdag;
- Koningsdag;
- 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 wordt in samenspraak met de OR door de werkgever bepaald.
- c. De pensioenregeling is van toepassing op alle werknemers in dienst van de werkgever.
- d. De pensioenregeling is vastgelegd in de pensioenovereenkomst. De pensioenregeling wordt aan alle werknemers verstrekt.
- e. Wijziging van de pensioenregeling zal in overleg tussen de werkgever en de bond worden vastgesteld. Wijziging in pensioenuitvoerder zal met de OR worden afgestemd.

VII.1.1 Kenmerken regeling

- a. De in dit hoofdstuk opgenomen regeling is laatst gewijzigd per 1 januari 2015. De tot en met 31 december 2014 opgebouwde pensioenrechten blijven in overeenstemming met het bepaalde in de voorgaande pensioenovereenkomsten gerespecteerd.
- b. Er is geen minimum toetredingsleeftijd.
- c. De pensioenrichtleeftijd is 68 jaar. De werknemer kan gebruik maken van eerdere pensioeningang tussen de leeftijd van 60 en de AOW gerechtigde leeftijd. Er bestaat eveneens recht op deeltijdpensioen. Een eerdere of latere ingangsdatum moet zes maanden voor aanvang schriftelijk door de werknemer worden aangevraagd.
- d. De pensioenregeling kent als pensioensoorten: ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen en wezenpensioen.
- e. Het pensioen wordt opgebouwd over de pensioengrondslag. De pensioengrondslag bestaat uit het (gemaximeerde) pensioengevend jaarinkomen (cijfer 2026: € 137.800,-), verminderd met de (AOW-)franchise, maal het parttime percentage. Het gemaximeerde pensioengevend jaarinkomen bedraagt twaalfmaal het bruto maandinkomen plus 8,0% vakantietoeslag vermeerderd met twaalfmaal de ploegentoeslag en twaalfmaal de functietoeslag.

De franchise bedraagt 10/7 maal de zelfstandige AOW voor gehuwden. De franchise bedraagt per 1 januari 2026 € 20.541,-. Het gemaximeerde pensioengevend jaarinkomen en de (AOW-) franchise worden jaarlijks, per 1 januari, vastgesteld op grond van de eventuele wettelijke stijgingen van grensbedragen en de AOW-uitkering.

- f. Het te bereiken ouderdomspensioen wordt gespaard op basis van een beschikbaar premiesysteem. Jaarlijks vindt premie inleg plaats op basis van een leeftijdsafhankelijk percentage van de pensioengrondslag. Op pensioendatum is een kapitaal beschikbaar dat mede wordt bepaald door het beleggingsrendement. Met dit kapitaal wordt een levenslang ouderdomspensioen aangekocht, eventueel in combinatie met een nabestaandenpensioen na pensioendatum.

De premiestaffel is als volgt:

Leeftijd	Percentage beschikbare premie
15 tot 20 jaar	7,2%
25 tot 25 jaar	8,0%
25 tot 30 jaar	9,3%
30 tot 35 jaar	10,8%
35 tot 40 jaar	12,5%
40 tot 45 jaar	14,6%
45 tot 50 jaar	17,0%
50 tot 55 jaar	19,8%
55 tot 60 jaar	23,3%
60 tot 65 jaar	27,7%
65 tot 68 jaar	31,5%

- g. Het nabestaandenpensioen uit te keren na overlijden van de werknemer na ingang van het ouderdompensioen, bedraagt 70% van het ouderdompensioen.
- h. Het nabestaandenpensioen, uit te keren vanaf het tijdens het actieve dienstverband overlijden van de werknemer, bedraagt 1,16% per dienstjaar, waarbij alleen de dienstjaren worden geteld vanaf 1 januari 2015 of voor zo ver het dienstverband later is ingegaan tot aan de pensioenleeftijd 68 jaar. Het nabestaandenpensioen stijgt na ingang jaarlijks samengesteld met 2,0% vast.
- i. Het wezenpensioen, uit te keren vanaf het tijdens het actieve dienstverband overlijden van de werknemer tot uiterlijk de 27-jarige leeftijd van het kind, bedraagt 20% per kind van het jaarlijkse volgens dit hoofdstuk te bereiken nabestaandenpensioen. Na overlijden van de achterblijvende partner of in geval van het niet hebben van een partner, verdubbelt de uitkering van het wezenpensioen. Het wezenpensioen stijgt na ingang jaarlijks samengesteld met 2,0% vast.

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:
 - a. voor werknemers die in de pensioenregeling zijn opgenomen;
 - b. als en zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt.

VII.1.3 Aanpassing van pensioenen (indexering)

- a. De voor 2015 opgebouwde (premiervrije) pensioenaanspraken worden slechts als en voor zover er financiële middelen – na aftrek van de kosten van indexering - beschikbaar zijn in het Indexatiedepot jaarlijks per 1 april aangepast met (maximaal) de stijgingen van het 'Afgeleide Consumenten Prijs Indexcijfer (CPI) voor alle werknemersgezinnen Nederland'. Werkgever zal geen aanvullende betalingen beschikbaar stellen voor verhoging van het indexatiedepot en/of de kosten van indexering van reeds opgebouwde en premievrije pensioenaanspraken van voor 2015.

- b. Het streven is zo lang als mogelijk vanuit het aanwezige indexatiedepot en na overleg met werknemersvertegenwoordiging de opgebouwde premievrije pensioenaanspraken jaarlijks te verhogen. De jaarlijkse indexatie van reeds opgebouwde premievrije pensioenaanspraken van voor 2015 stopt onherroepelijk vanaf het moment als het indexatiedepot leeg is.

VII.1.4 Deelnemersbijdrage

De deelnemersbijdrage bedraagt 4,60% van de (gemaximeerde) 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 pensioenuitvoerder af te dragen.

VII.1.5 Compensatie

Vanwege de fiscale beperkingen en de daaruit voortvloeiend gemis aan pensioenopbouw is een compensatieregeling overeengekomen.

De compensatie is leeftijdsafhankelijk en wordt bepaald als percentage van de (ongemaximeerde) pensioengrondslag: pensioengevend salaris (ongemaximeerd) minus AOW-franchise € 20.541 (2026) maal het parttime percentage. De compensatie wordt maandelijks via de salarisstrook bruto uitbetaald. De compensatie wordt toegepast naar rato van het aantal arbeidsuren. Dit is aan de orde als de werknemer is dienst treedt met een contractomvang van minder dan 100% of als de contractomvang in overleg met CHC wordt verlaagd of verhoogd en als tijdelijk ouderschapsverlof wordt opgenomen.

Voor werknemers in dienst na 31 december 2015 geldt het recht op deze compensatie niet.

De staffel is als volgt:

Leeftijd	Percentage compensatie
15 tot 20 jaar	3,2%
20 tot 25 jaar	3,6%
25 tot 30 jaar	4,2%
30 tot 35 jaar	4,9%
35 tot 40 jaar	5,6%
40 tot 45 jaar	6,6%
45 tot 50 jaar	7,7%
50 tot 55 jaar	8,9%
55 tot 60 jaar	10,5%
60 tot 65 jaar	12,5%
65 tot 68 jaar	14,1%

VII.1.6 €100.000 Compensatie

Voor werknemers met een salaris hoger dan (€ 137.800,- (2026)) is een extra compensatie overeengekomen vanwege het gemis aan bruto pensioenopbouw over dit gedeelte van het salaris. De compensatie is een leeftijdsafhankelijk percentage en wordt bepaald van de netto 100K pensioengrondslag: (ongemaximeerd) pensioengevend jaarsalaris minus het gemaximeerde pensioengevend jaarsalaris (€ 137.800,- (2026)) maal het parttime percentage. Voor werknemers in dienst na 31 december 2015 geldt het recht op deze compensatie niet.

De hoogte van de 100k pensioencompensatie wordt eens per 5 jaar voor de individuele werknemer vastgesteld, namelijk wanneer deze van leeftijdscategorie wisselt. De peildatum voor het bepalen van de leeftijdscategorie en de daarbij behorende compensatie is 1 januari van elk kalenderjaar waarin men de nieuwe leeftijdscategorie gaat bereiken. Grondslag is het op dat moment geldende basissalaris. Tussentijdse salarisverhogingen worden dus niet meegenomen in de 100k pensioencompensatie. De 100k pensioencompensatie wordt naar rato aangepast wanneer een werknemer parttime gaat werken, ouderschapsverlof opneemt en wanneer er sprake is van demotie.

De staffel is als volgt:

Leeftijd	Percentage compensatie
15 tot 20 jaar	2,6%
25 tot 25 jaar	3,4%
25 tot 30 jaar	4,7%
30 tot 35 jaar	6,2%
35 tot 40 jaar	7,9%
40 tot 45 jaar	10,0%
45 tot 50 jaar	12,4%
50 tot 55 jaar	15,2%
55 tot 60 jaar	18,7%
60 tot 65 jaar	23,1%
65 tot 68 jaar	26,9%

Daarnaast is er een netto pensioenregeling afgesproken waarbij een nabestaandenpensioen voor pensioendatum verzekerd wordt. Dit nabestaandenpensioen voorziet in een netto nabestaandenuitkering bij overlijden van de werknemers in actief dienstverband. Het netto nabestaandenpensioen wordt bepaald op basis van alle dienstjaren, gerekend vanaf 1 januari 2015 of voor zo ver later in dienst en de pensioenleeftijd 68 jaar maal 1,16%% maal 0,48% maal de netto 100K pensioengrondslag.

Bovendien bestaat de mogelijkheid om mee te doen aan de netto pensioenregeling. Wanneer de medewerker hieraan voldoet ontvangt hij hierover aanvullende informatie.

VII.1.7 Ingrijpende wijzigingen

Als 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 korting voor de basisverzekering en eventueel aanvullende verzekeringen aan. De premies zullen jaarlijks worden vastgesteld door de zorgverzekeraar.
- 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 WIA-excedentregeling

Alle werknemers worden opgenomen in de WIA-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. Deze verzekering kan alleen collectief afgesloten worden als 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 opgenomen in het Personeelshandboek.

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 als 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 als 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. Als 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 ter zake 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. Als de werknemer ten tijde van zijn of haar 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. Als 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 bond een beslissing nemen omtrent eventuele toepassing van dit artikel.

VII.5 Reiskostenvergoeding

VII.5.1 Reiskostenvergoeding zakelijke kilometers

- a. Als 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. Als 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. De wijze waarop deze onkosten gedeclareerd kunnen worden staat beschreven in het personeelshandboek.

VII.5.2 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 ANWB Routeplanner.
- 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 maximaantal te vergoeden dagen op jaarbasis. De vergoeding wordt als een vast maandelijks bedrag uitgekeerd.
- e. 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.6 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 :	Enmaal het bruto maandsalaris, zonder inhoudingen netto uit te keren;
Bij 40 jaar :	Enmaal het bruto maandsalaris, zonder inhoudingen netto uit te keren, plus éénmaal het bruto maandsalaris waarop de wettelijke inhoudingen belastingen en sociale premies van

- c. Als 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.7 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:
 - a. Persoonlijke ongevallenverzekering
 - b. ANW-gat verzekering
 - c. Kapitaalverzekering voor meevliegende engineers;
 - d. Regeling met betrekking tot verhuis- en inrichtingskosten;
 - e. Regeling studiefaciliteiten;
 - f. Regeling dienststreizen;
 - g. Regeling telefoonkostenvergoeding;
 - h. Richtlijnen interne vacaturevervulling.

VII.8 Regeling terugbetaling opleidingskosten type rating

Voor engineers geldt met ingang van 1 mei 2014 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, moet 1/24e van het cursusgeld worden terugbetaald.

Mocht de engineer tijdens de terugbetalingsperiode 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 terugbetalingsperiode van 24 maanden. Voor maximaal twee type ratings zal een terugbetalingsregeling worden opgelegd.

Per 1 augustus 2022 is de Nederlandse wetgeving op het gebied van terugbetaling studiekosten aangepast. Deze wetgeving raakt mogelijk de cao-afspraken. Ondanks lopende gerechtelijke procedures, is er op dit moment onvoldoende jurisprudentie om hierop sluitende/afwijkende afspraken te maken. CHC mag daarom doorgaan met de huidige regeling en het aanbieden van opleidingsovereenkomsten met terugbetalingsregeling ('training bonds') met een maximum van twee. Dit laat de rechten van individuele werknemers, om een studiekostenbeding juridisch te laten toetsen in een voorkomend individueel geval, onverlet.

VII.9 Compensatie overnachting offshore

Er geldt een vergoeding bij een noodzakelijk en ongepland verblijf op een offshore locatie per nacht. De werknemer dient deze overnachting zelf te declareren bij de werkgever via het geldende declaratiesystemen.

- Per 1 januari 2026 is de vergoeding €51,- netto per nacht.
- Per 1 januari 2027 is de vergoeding €53,- netto per nacht.
- Per 1 januari 2028 is de vergoeding €54,- netto per nacht

VII.10 Verrekening 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. Als de verrekening plaats vindt met het brutoloon, dan wordt het brutoloon 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 moet 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

Als naar de mening van de werkgever of de betrokken bond 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 sociaaleconomische 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 bond schriftelijk worden overeengekomen en ingevoerd.

IX.3 Looptijd van de overeenkomst

Deze cao treedt in werking op 1 januari 2026 en loopt tot en met 31 december 2028. Gezien de langere looptijd is er in september 2027 overleg tussen de werkgever en de bond over lopende zaken en bespreking of positieve bijstelling van de cao nodig is.

IX.4 Opzegging

De werkgever en de bond 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

- a. 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:
 - a. een anders luidende met de bond getroffen overgangsregeling;
 - b. de vóór inwerkingtreding van deze cao reeds bij de werkgever en/of Schreiner Northsea Helicopters / CHC bestaande opleidingsovereenkomsten en/of trainingbonds;
 - c. de bij de werkgever bestaande regelingen en verzekeringen als bedoeld in artikel VII.8 van deze cao;
 - d. de vóór inwerkingtreding van deze cao reeds bestaande leningen van de werkgever en/of Schreiner Northsea Helicopters / CHC aan de werknemer;
 - e. 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.

IX.6 Vredesplicht

Partijen komen een vredesplicht overeen die uitsluitend geldt voor het onderwerp loonontwikkeling en vervalt op 1 november 2028.

Aldus overeengekomen en in drievoud ondertekend te Den Helder op 18 maart 2026.

Namens

CHC Helicopters Netherlands B.V.

FNV

BIJLAGE 1 FUNCTIES, INDELINGEN EN FUNCTIEWAARDERING
1. Functie-indeling ORBA, indelingen en functiewaardering

Afdeling	Functie	Schaal	Loon-gebouw	Datum indeling
Ground Operations	Platform werknemer	3	I	18-02-2020
Ground Operations	Platform werknemer/ Cabin Attendant	5	I	22-04-2002
Ground Operations	Passage werknemer	5	I	31-01-2002
Technical Services	Technical Services Assistant/MRO Engineer	5	II	18-07-2008
Technical Department	Storekeeper	5	I	10-08-2006
Technical Department	Unlicensed engineer	6	II	30-01-2009
Staff en Support	Flight Logistic Assistant	6	I	12-04-2007
Staff en Support	Management Assistant	6	I	08-07-2008
Ground Operations	Head of Ramp Handling	7	I	02-09-2008
Ground Operations	Head of Check In	7	I	01-02-2022
Technical Services	Technical Administrator	7	I	19-02-2007
Staff en Support	HR Assistant	7	I	04-08-2006
Staff en Support	Financial Officer	7	I	27-07-2009
Technical Department	A licensed engineer	7	II	30-01-2009
Technical Department	Sheet Metal Worker	7	II	04-08-2009
Technical Department	Storekeeper/ Receiving inspector	7	I	26-04-2007
Flying personnel	Helideck Safety Officer , HSSI	8	I	12-04-2007
Ground Operations	Operations officer	8	I	04-08-2006
Ground Operations	Short term resource planner	8	I	17-01-2007
Technical Services	Junior Engineering Officer	9	II	19-11-2010
Technical Department	Supervisor Material Management	9	I	30-01-2019
Ground Operations	Head of Operations	9	I	06-12-2010
Technical Department	B Licensed engineer	9	II	31-01-2002
Technical Department	Maintenance Officer	9	II	16-02-2016
Technical Services	Engineering officer	10	II	27-02-2006
Safety& Quality	Safety & Quality Advisor	10	I	22-04-2002
Technical Department	Lead Engineer	10	II	31-01-2002
Technical Department	Technical Planner	10	II	17-12-2019
Technical Services	Senior Engineering officer	11	II	03-02-2011
Technical Services	Deputy Technical Services Manager	11	II	28-08-2008
Management	Ground Operations Manager	12	I	31-01-2002

2. Toelichting functiewaarderingssysteem
2.1 Onderhoud van het systeem

Alle functies voor grondpersoneel binnen CHC zijn beschreven. Alle functies voor grondpersoneel binnen CHC zijn/worden door de AWVN gewaardeerd volgens de ORBA-methode en onderverdeeld in 12 functieniveaus. De bond worden geïnformeerd over de uitkomst van de wegingen.

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. 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 eenieder 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 moet deze schriftelijk in via de afdeling Human Resources. Als 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 moet binnen 1 maand na de rapportagedatum schriftelijk ingediend worden via de afdeling Human Resources.

1. Een werknemer kan bezwaar aantekenen als hij van mening is dat zijn functieomschrijving 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 als hij zich niet kan verenigen met de waardering respectievelijk de indeling van zijn functie.
2. Dit verzoek tot heroverweging van het resultaat moet ingediend worden via de afdeling Human Resources. Na de heroverweging vindt op initiatief van de afdeling Human Resources in eerste instantie een gesprek plaats tussen de werknemer en de leidinggevende.
3. Als 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.

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

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

Interne beroepsprocedure

Binnen een maand na het gesprek en de vastlegging daarvan moet 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. Als het beroep ontvankelijk wordt verklaard, wordt het in behandeling genomen door de beroepscommissie. De commissie op haar beurt schakelt de betrokken AWVN-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 moeten schriftelijk worden vastgelegd en meegedeeld aan betrokken werknemer.
5. Als 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 moet 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 moet het externe beroep ingediend 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 (als 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 AWVN-adviseur, respectievelijk alleen een AWVN-adviseur (als 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

- Per 1 januari 2026 zal eerst een structurele salarisverhoging worden doorgevoerd van 3%;
- Per 1 januari 2027 zal een structurele salarisverhoging worden doorgevoerd van 3,5%;
- Per 1 januari 2028 zal een structurele salarisverhoging worden doorgevoerd van 3,5%.

Loongebouw I (niet TD)					
1-1-2025					
Functiegroep	Minimum	Minimaal inschalings %	100%	105%	107%
1	€ 2.554	88%	€ 2.902	€ 3.047	€ 3.105
2	€ 2.555	85%	€ 3.006	€ 3.156	€ 3.216
3	€ 2.566	82%	€ 3.129	€ 3.286	€ 3.348
4	€ 2.696	82%	€ 3.288	€ 3.452	€ 3.518
5	€ 2.734	79%	€ 3.461	€ 3.634	€ 3.703
6	€ 2.805	76%	€ 3.691	€ 3.875	€ 3.949
7	€ 3.025	76%	€ 3.981	€ 4.180	€ 4.259
8	€ 3.164	73%	€ 4.334	€ 4.551	€ 4.638
9	€ 3.484	73%	€ 4.772	€ 5.011	€ 5.106
10	€ 3.919	73%	€ 5.369	€ 5.638	€ 5.745
11	€ 4.333	70%	€ 6.190	€ 6.500	€ 6.624
12	€ 5.153	70%	€ 7.362	€ 7.730	€ 7.877

Loongebouw II (TD)					
1-1-2025					
Functiegroep	Minimum	Minimaal inschalings %	100%	105%	107%
1	€ 2.537	88,00%	€ 2.883	€ 3.027	€ 3.085
2	€ 2.537	85,00%	€ 2.985	€ 3.134	€ 3.194
3	€ 2.548	82,00%	€ 3.107	€ 3.263	€ 3.325
4	€ 2.678	82,00%	€ 3.266	€ 3.429	€ 3.494
5	€ 3.139	74,00%	€ 4.242	€ 4.454	€ 4.539
6	€ 3.174	71,00%	€ 4.470	€ 4.694	€ 4.783
7	€ 3.379	71,00%	€ 4.759	€ 4.997	€ 5.092
8	€ 3.475	68,00%	€ 5.110	€ 5.366	€ 5.468
9	€ 3.769	68,00%	€ 5.542	€ 5.820	€ 5.930
10	€ 4.172	68,00%	€ 6.135	€ 6.442	€ 6.564
11	€ 4.518	65,00%	€ 6.950	€ 7.298	€ 7.437
12	€ 5.275	65,00%	€ 8.115	€ 8.521	€ 8.683

Loongebouw I (niet TD) 1-1-2026 (+3%)					
Funcatiegroep	Minimum	Minimaal inschalings %	100%	105%	107%
1					
2					
3	€ 2.546	79%	€ 3.223	€ 3.384	€ 3.449
4	€ 2.675	79%	€ 3.386	€ 3.556	€ 3.623
5	€ 2.709	76%	€ 3.565	€ 3.743	€ 3.814
6	€ 2.775	73%	€ 3.801	€ 3.992	€ 4.068
7	€ 2.993	73%	€ 4.100	€ 4.305	€ 4.387
8	€ 3.125	70%	€ 4.464	€ 4.687	€ 4.777
9	€ 3.441	70%	€ 4.915	€ 5.161	€ 5.259
10	€ 3.871	70%	€ 5.530	€ 5.807	€ 5.917
11	€ 4.272	67%	€ 6.376	€ 6.695	€ 6.822
12	€ 5.080	67%	€ 7.583	€ 7.962	€ 8.113

Loongebouw II (TD) 1-1-2026 (+3%)					
Funcatiegroep	Minimum	Minimaal inschalings %	100%	105%	107%
1					
2					
3	€ 2.528	79,00%	€ 3.201	€ 3.361	€ 3.425
4	€ 2.657	79,00%	€ 3.364	€ 3.532	€ 3.599
5	€ 3.102	71,00%	€ 4.369	€ 4.587	€ 4.675
6	€ 3.131	68,00%	€ 4.605	€ 4.835	€ 4.927
7	€ 3.333	68,00%	€ 4.902	€ 5.147	€ 5.245
8	€ 3.421	65,00%	€ 5.264	€ 5.527	€ 5.632
9	€ 3.711	65,00%	€ 5.709	€ 5.994	€ 6.108
10	€ 4.107	65,00%	€ 6.319	€ 6.635	€ 6.761
11	€ 4.439	62,00%	€ 7.159	€ 7.517	€ 7.660
12	€ 5.182	62,00%	€ 8.358	€ 8.776	€ 8.943

Loongebouw I (niet TD) 1-1-2027 (+3,5%)					
Funcatiegroep	Minimum	Minimaal inschalings %	100%	105%	107%
1					
2					
3	€ 2.635	79%	€ 3.336	€ 3.503	€ 3.570
4	€ 2.769	79%	€ 3.505	€ 3.680	€ 3.750
5	€ 2.804	76%	€ 3.689	€ 3.874	€ 3.948
6	€ 2.872	73%	€ 3.934	€ 4.131	€ 4.210
7	€ 3.098	73%	€ 4.244	€ 4.456	€ 4.541
8	€ 3.234	70%	€ 4.620	€ 4.851	€ 4.944
9	€ 3.561	70%	€ 5.087	€ 5.341	€ 5.443
10	€ 4.007	70%	€ 5.724	€ 6.010	€ 6.124
11	€ 4.422	67%	€ 6.599	€ 6.929	€ 7.061
12	€ 5.258	67%	€ 7.848	€ 8.240	€ 8.397

Loongebouw II (TD) 1-1-2027 (+3,5%)					
Funcatiegroep	Minimum	Minimaal inschalings %	100%	105%	107%
1					
2					
3	€ 2.617	79,00%	€ 3.313	€ 3.478	€ 3.545
4	€ 2.750	79,00%	€ 3.481	€ 3.655	€ 3.725
5	€ 3.211	71,00%	€ 4.522	€ 4.748	€ 4.838
6	€ 3.241	68,00%	€ 4.766	€ 5.004	€ 5.099
7	€ 3.450	68,00%	€ 5.074	€ 5.327	€ 5.429
8	€ 3.541	65,00%	€ 5.448	€ 5.720	€ 5.829
9	€ 3.841	65,00%	€ 5.908	€ 6.204	€ 6.322
10	€ 4.251	65,00%	€ 6.540	€ 6.867	€ 6.998
11	€ 4.594	62,00%	€ 7.410	€ 7.780	€ 7.928
12	€ 5.364	62,00%	€ 8.651	€ 9.083	€ 9.256

Loongebouw I (niet TD) 1-1-2028 (+3,5%)					
Funcatiegroep	Minimum	Minimaal inschalings %	100%	105%	107%
1					
2					
3	€ 2.728	79%	€ 3.453	€ 3.625	€ 3.694
4	€ 2.866	79%	€ 3.627	€ 3.809	€ 3.881
5	€ 2.902	76%	€ 3.819	€ 4.009	€ 4.086
6	€ 2.973	73%	€ 4.072	€ 4.276	€ 4.357
7	€ 3.206	73%	€ 4.392	€ 4.612	€ 4.700
8	€ 3.347	70%	€ 4.782	€ 5.021	€ 5.117
9	€ 3.686	70%	€ 5.265	€ 5.528	€ 5.634
10	€ 4.147	70%	€ 5.924	€ 6.220	€ 6.339
11	€ 4.576	67%	€ 6.830	€ 7.172	€ 7.308
12	€ 5.442	67%	€ 8.123	€ 8.529	€ 8.691

Loongebouw II (TD) 1-1-2028 (+3,5%)					
Funcatiegroep	Minimum	Minimaal inschalings %	100%	105%	107%
1					
2					
3	€ 2.709	79,00%	€ 3.429	€ 3.600	€ 3.669
4	€ 2.847	79,00%	€ 3.603	€ 3.783	€ 3.855
5	€ 3.323	71,00%	€ 4.680	€ 4.914	€ 5.008
6	€ 3.354	68,00%	€ 4.933	€ 5.179	€ 5.278
7	€ 3.571	68,00%	€ 5.251	€ 5.514	€ 5.619
8	€ 3.665	65,00%	€ 5.639	€ 5.921	€ 6.033
9	€ 3.975	65,00%	€ 6.115	€ 6.421	€ 6.543
10	€ 4.400	65,00%	€ 6.769	€ 7.108	€ 7.243
11	€ 4.755	62,00%	€ 7.669	€ 8.052	€ 8.206
12	€ 5.551	62,00%	€ 8.954	€ 9.401	€ 9.580

BIJLAGE 3 EMPLOYABILITY

Als 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.

BIJLAGE 4 SOCIAAL PLAN

1. Sociaal Plan grondpersoneel CHC Helicopter Netherlands B.V.

Dit sociaal plan bevat gemaakte afspraken over de mogelijke maatregelen die CHC kan nemen in het geval van (mogelijke) boventalligheid, de invulling van de ontslagvergoeding bij gedwongen ontslag wegens bedrijfseconomische redenen en de vrijwillige vertrekregeling in geval van boventalligheid.

De overlegverplichting van CHC HN met de vakbonden, conform artikel I.4.2.2 lid (b) Grond CAO, geldt alleen wanneer het een boventalligheid betreft van meer dan 10 werknemers. CHC HN zal wel ten alle tijden zich verbinden aan haar informatieverplichting richting de vakbonden inzake boventalligheid.

1.1 Preventieve maatregelen

CHC houdt gedurende het jaar zicht op het drukte profiel en de verwachtingen op afdelingsniveau voor wat betreft het werkaanbod. Dit teneinde zo efficiënt mogelijk om te kunnen gaan met de beschikbare resources en eventuele gedwongen ontslagen te voorkomen. Indien daartoe aanleiding bestaat zal CHC trachten om de beschikbare resources:

- (Tijdelijk) tewerk te stellen in een andere functie bij CHC HN (vacatures/tekorten);
- Te laten deelnemen aan projecten, waar CHC normaliter externe resources voor zou inhuren;
- (Tijdelijk) te werk te stellen bij derden.

Dit betreft een continu proces waarover CHC ook op regelmatige basis gedurende het kalenderjaar haar Ondernemingsraad zal informeren.

Indien ondanks bovenstaande preventieve maatregelen CHC toch genoodzaakt is haar onderneming te reorganiseren en zij op grond van de wet gehouden is daarover advies te vragen van haar Ondernemingsraad, zal CHC, na advies van de Ondernemingsraad en het definitieve besluit van de onderneming, in eerste instantie proberen op basis van vrijwilligheid te komen tot de voorgenomen resultaten via één van de onderstaande opties voor zover deze voorhanden zijn:

- Part time werken
- Vrijwillig vertrek (VVR)

Hiervoor zal een periode van minimaal 2 weken en maximaal 1 maand worden gehanteerd, in het geval van Vrijwillig vertrek kan deze periode verlengd worden tot maximaal 6 weken. Na afloop van deze door CHC te bepalen periode zal CHC verder uitvoering geven aan de reorganisatie, waarbij ten alle tijden de geldende opzegtermijn gerespecteerd wordt (dit kan ook zijn door middel van direct uitbetalen van de opzegtermijn).

1.2 Ontslagvergoeding

Bij gedwongen beëindiging van het dienstverband, vanwege bedrijfseconomische reden, zal betreffende werknemer in aanmerking komen voor een vergoeding. Deze bestaat uit een brutobedrag gebaseerd op het aantal gewogen dienstjaren bij CHC HN. Peildatum is de datum van boventalligheid. De vergoeding wordt berekend aan de hand van de volgende rekenformule: Aantal gewogen dienstjaren van de werknemer (A) vermenigvuldigd met het laatstverdiende maandsalaris (B) (hieronder wordt verstaan: het bruto maandsalaris vermeerderd met 8% vakantietoeslag, ploegentoeslag, AML en Typerating toeslag) vermenigvuldigd met correctiefactor (C), in casu 1.

Op de gewogen dienstjaren (B) geldt de wegingsfactor zoals in onderstaande overzicht is uitgewerkt.

Leeftijdsgroep	Wegingsfactor Grond CAO CHC HN
t/m 34 jaar	0.5
35 t/m 44 jaar	0.9
45 t/m 54 jaar	1.2
55 jaar en ouder	1.5

De dienstjaren van de werknemer worden als volgt gewogen:

- dienstjaren gewerkt tot de leeftijd 35 jaar tellen voor 0,5;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 35 tot de leeftijd van 45 jaar tellen voor 0,9;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 45 tot de leeftijd van 55 jaar tellen voor 1,2;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 55 jaar tellen voor 1,5.

De ontslagvergoeding gebaseerd op bovenstaande formule zal niet hoger zijn dan 10 keer het laatstverdiende bruto maandsalaris vermeerderd met 8% vakantietoeslag, ploegentoeslag, AML en Typerating toeslag. Wanneer de wettelijke transitievergoeding hoger is dan 10 keer het laatstverdiende bruto maandsalaris vermeerderd met 8% vakantietoeslag, ploegentoeslag, AML en Typerating toeslag, dan ontvangt de werknemer het aantal maanden van de transitievergoeding. De maximale ontslagvergoeding bedraagt niet meer €100.000,- bruto,.

De ontslagvergoeding wegens bedrijfseconomische reden, als hierboven beschreven, geldt in plaats van de wettelijke transitievergoeding. De werknemer kan hiermee geen aanspraak meer maken op de wettelijke transitievergoeding.

1.3 Outplacement

Voor outplacement bij gedwongen ontslag wordt een vast bedrag gehanteerd van maximaal € 5.000,- bruto op basis van facturatie.

1.4 Vrijwillige vertrekregeling

De vrijwillige vertrekregeling wordt alleen toegepast in geval van boventaligheid. De vrijwillige vertrekregeling kan bovendien alleen worden toegepast binnen de functiegroep(en) waarvoor boventaligheid is vastgesteld en de toekenning is ter beoordeling van CHC. De hoogte van de vrijwillige vertrekvergoeding is vastgesteld op 75% van de ontslagvergoeding die van toepassing is bij gedwongen ontslag.

1.5 Toepassing

Het Sociaal Plan is enkel van toepassing op Werknemers van CHC die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Deze Werknemers van CHC komen uitsluitend in aanmerking voor de voorwaarden uit het Sociaal Plan in deze CAO indien zij instemmen met een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden middels een vaststellingsovereenkomst (VSO) op grond van een bedrijfseconomische reden als bedoeld in artikel 7:669, derde lid, onder a, van het Burgerlijk Wetboek.

Indien een werknemer het aanbod van CHC tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de voorwaarden uit het Sociaal Plan niet integraal aanvaardt binnen de daartoe door CHC gestelde termijn, zal CHC voor die werknemer binnen 2 weken een ontslagaanvraag indienen bij het UWV. In dat geval gelden de voorwaarden uit het Sociaal Plan, maar zullen de kosten samenhangend met het langer in dienst zijn van de werknemer bij CHC, door de looptijd van het UWV-proces, met de ontslagvergoeding worden verrekend tot tenminste de maximale wettelijke transitievergoeding waar de werknemer recht op heeft, waarbij de geldende opzegtermijn van de werknemer gerespecteerd wordt (dit kan ook door het uitbetalen van de opzegtermijn).

1.6 Looptijd Sociaal Plan

De looptijd van dit sociaal plan is tot en met 31 december 2028. Het Sociaal Plan heeft daarna geen nawerking. Voor afloop van de looptijd van het Sociaal Plan zullen partijen met elkaar in overleg treden over een nieuw Sociaal Plan.

1.7 Hardheidsclausule

Als naar de mening van de werkgever de toepassing van het sociaal plan voor een individuele werknemer sociaal ongewenste gevolgen zou hebben, kan de werkgever ten aanzien van deze werknemer van de bepalingen in het sociaal plan in positieve zin afwijken. Indien werknemer en werkgever een geschil van opvatting hebben over de juiste toepassing van het sociaal plan, zullen de bond en CHC conform artikel 1.4.2 van de cao een oplossing proberen te bereiken.

BIJLAGE 5 PROCEDURELE AFSPRAAK OVER VERLENGING VAN DE REGELING VERVROEGD UITTREDEN

De cao-partijen zullen de RVU-regeling verder uitwerken en daarbij specificeren voor welke functies bij CHC die als zware beroepen zijn aangemerkt, de regeling toegankelijk zal zijn. De uitgewerkte RVU-regeling wordt als bijlage aan de cao toegevoegd.

1. Voorwaarden

De werknemer komt in aanmerking voor de RVU-regeling indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- a. De werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- b. De werknemer bevindt zich in de genoemde periode op minimaal 6 en maximaal 36 maanden van de voor hem geldende AOW-leeftijd volgens de SVB.
- c. De arbeidsovereenkomst is niet door de werknemer opgezegd en CHC heeft niet de intentie om de arbeidsovereenkomst om andere redenen (bijv. functioneren) te beëindigen.

2. Betaling en drempelvrijstelling

- a. De werknemer met een goedgekeurde aanvraag ontvangt van CHC een beëindigingsvoorstel met een maandelijkse RVU-uitkering die niet hoger is dan de bruto RVU-drempelvrijstelling van 2026 (€2.357,- bruto per maand), voor het aantal maanden tussen de beëindigingsdatum en de AOW-ingangsdatum (aantal maanden wordt naar boven afgerond).
- b. Een eenmalige uitkering kan uitsluitend worden overeengekomen met voorafgaande schriftelijke toestemming van CHC, en alleen als deze binnen de RVU-drempelvrijstelling blijft.
- c. Deze RVU-regeling wordt gefaciliteerd tot en met 31 december 2028, conform de geldende wet- en regelgeving.