

Addendum behorend bij cao-akkoord 5 maart 2026 voor de sector-cao voor de Passagiers- en Bagageafhandeling in Nederland 2025-2027

Op 5 maart 2026 hebben de Werkgeversvereniging Passagiers- en Bagageafhandeling Luchtvaart (WPBL) en FNV Luchtvaart (hierna: cao-partijen PBL) een cao-akkoord bereikt inzake de overname van personeel als gevolg van de aanbesteding Regulated Groundhandling Model (RGM). In dit cao-akkoord zijn diverse onderwerpen belicht die om een nadere uitwerking vragen.

Op 12 juni 2026 hebben cao-partijen PBL alle openstaande onderwerpen definitief verder uitgewerkt. Deze uitwerking is in dit addendum opgenomen. De afspraken uit het cao-akkoord 5 maart inclusief de verdere uitwerking uit dit addendum worden toegevoegd aan de sector-cao en ook ingediend voor Algemeen Verbindend Verklaring.

Werking mobiliteitspool A

In het cao-akkoord zijn de volgende onderwerpen benoemd die nog om een nadere invulling vragen van cao-partijen PBL:

- Bedrijfsoverstijgende functiematrix inclusief vaststelling wat de betekenis daarvan is voor eventuele boventallige functies die niet onder de werkingssfeer van de cao PBL vallen, maar wel als gevolg van de aanbesteding boventallig worden.
- Categorieën parttimers t.b.v. algoritme en verduidelijking van capaciteitsbehoefte.
- Formats voor latende en verkrijgende werkgevers ten behoeve van de mobiliteitspool.
- Proces van voorkeuren doorgeven door werknemers richting uitvoerder van de mobiliteitspool. Definitieve tijdslijn in afstemming met SNBV.
- Gestandaardiseerd document om het aanbod te doen in de allocatierondes.

Functiematrix

De bedrijfsoverstijgende functiematrix is opgesteld. Deze functiematrix omvat generieke functienamen met elk drie belangrijkste bouwblokken om de skills van de werknemer/functie te vertegenwoordigen. In deze functiematrix is al een koppeling gemaakt tussen de WPBL-bedrijven onderling. Wanneer de voorlopige gunning bekend is, zullen WPBL-bedrijven de functiematrix verder concretiseren. Dit zodat ten behoeve van de mobiliteitspool zo duidelijk mogelijk is welke werknemers/functies bij de ene latende werkgever gekoppeld kunnen worden aan de functies van de verkrijgende werkgever.

Als er een nieuwe toetredende verkrijgende werkgever wordt, dan zullen cao-partijen PBL deze partij ook langs deze functiematrix meenemen. Dit is namelijk van belang dat de juiste capaciteit ook opgevraagd wordt in relatie tot de generieke namen die cao-partijen PBL nu als functies in het overzicht hebben weergegeven.

In relatie tot de afspraak uit het cao-akkoord: *het uitgangspunt bij de overgang van arbeidsvoorwaarden is dat de arbeidsvoorwaarden zoveel als mogelijk voor de werknemer gelijk blijven. Dit gaat onder andere over salaris, aantal uur, wettelijke datum in dienst, type contract en de daarbij behorende wetgeving, bijbehorende anciënniteit, of de werknemer gebruik maakt van de generatieregeling, geen nachtdiensten meer werkt in verband met 10 jaar voor de AOW-leeftijd etc.* hebben cao-partijen PBL vastgesteld dat hierbij niet het perspectief van de huidige functiegroep (het maximale salaris behorend bij de functiegroep) hoort. Het kan voorkomen dat een werknemer nu

een functie uitoefent in een andere functiegroep dan dat de werknemer bij de verkrijgende werkgever gaat uitvoeren. Dit kan bijvoorbeeld veroorzaakt worden doordat er meer of minder verantwoordelijkheden/verzwarende elementen in de functie zitten bij de verkrijgende werkgever. Dit kan er in de praktijk toe leiden dat een werknemer meer of minder perspectief krijgt in de functiegroep.

Capaciteitsbehoefte en categorieën fulltimers/parttimers

De latende werkgever zorgt ervoor dat alle werknemers in de volgende categorieën zijn ingedeeld. Elke verkrijgende werkgever maakt voor de capaciteitsbehoefte onderscheid in deze categorieën.

- Grote contracten met roosterpatroon: voor contracten van 30 of meer uur op rooster
- Parttimers op roosterpatroon: voor contracten van 22 tot 30 uur op roosterpatroon
- Parttimers op roosterpatroon: voor contracten van 4 tot 22 uur op roosterpatroon
- Werknemers op eigen beschikbaarheid (niet op rooster, categorie 3 uit het cao-akkoord).
Binnen deze groep het volgende onderscheid:
 - o 30 of meer uur
 - o 22 tot 30 uur
 - o Minder dan 22 uur
- Nul-urencontract: in het cao-akkoord is opgenomen dat werknemers met dit type de keuze krijgen in welke bovenstaande categorie zij ingedeeld willen worden en naar welke referteperiode er ook gekeken wordt om het uren aantal te bepalen. Als de werknemer met een nul-urencontract kiest voor “op eigen beschikbaarheid” dan moet de werknemer ook ingedeeld worden in één van de drie uren-categorieën.

Communicatiemogelijkheid en formats voor latende en verkrijgende werkgevers

Cao-partijen PBL zijn in overleg met SNBV om de werking van mobiliteitspool A te concretiseren en de communicatiemogelijkheid verder vorm te geven. Dit betekent onder andere het digitaliseren/automatiseren van het proces van aanbod vanuit verkrijgende werkgever én het al dan niet accepteren van het aanbod door de werknemer. Ook wordt in dit proces meegenomen hoe de werknemer een voorkeur kan opgeven (zie daarvoor cao-akkoord 5 maart).

SNBV kijkt op basis van de werking van de mobiliteitspool welke informatie de latende en verkrijgende werkgevers moeten aanleveren. Daarbij is, ook conform het cao-akkoord, een onderscheid te maken in informatie die van belang is voor het algoritme en de matching én informatie die beschikbaar komt zodra de werkgever via de allocatielijst een werknemer toegewezen krijgt en deze werknemer een aanbod gaat doen.

Werking mobiliteitspool B

De volgende afspraak staat in het cao-akkoord:

cao-partijen PBL hebben afgesproken dat werknemers die boventallig worden bij de latende werkgevers, maar tijdens “go-live” en binnen een periode van drie maanden na “go-live” niet voor 50% of meer inzetbaar zijn ook gelijkwaardig verdeeld worden over de verkrijgende werkgevers. Dit gaat over werknemers die onder andere door arbeidsongeschiktheid, ouderschapsverlof of sabbatical niet inzetbaar zijn. Deze afspraak gaat over een verdeling naar en niet over de capaciteitsbehoefte van verkrijgende werkgevers. Bij deze verdeling wordt rekening gehouden met alle (juridische) vereisten, zoals de vereisten van UWV en/of van huidige verzekeraars.

Vanuit deze wet- en regelgeving bepalen cao-partijen de voorwaarden en tijdslijn voor deze verdeling.

Vervolgens treden cao-partijen PBL in overleg met SNBV in hoeverre het systeem van de mobiliteitspool ook ingericht kan worden om deze verdeling te maken op basis van het algoritme.

Cao-partijen PBL hebben vastgesteld dat in het belang van de werknemers én werkgevers het nodig is op basis hiervan een verdere concretisering af te spreken. Het uitgangspunt is dat werknemers meegaan naar verkrijgende werkgevers (via mobiliteitspool A of B). Voor mobiliteitspool B is dit uitgangspunt vertaald in dat werknemers die terug kunnen keren in de eigen functie een plek krijgen bij verkrijgende werkgevers. Om dat zorgvuldig te kunnen doen is het ook belangrijk dat een werknemer instemt met de overdracht van het medisch dossier én dat de bedrijfsarts een belangrijke rol vervult.

Cao-partijen PBL zijn tot voor deze uitgangspunten tot de volgende concretiserende afspraken gekomen:

- Als het gaat over de doelgroep van mobiliteitspool B dan is dit te onderscheiden in:
 - o Niet voor 50% of meer inzetbaar tijdens “go-live” of binnen drie maanden na “go-live” vanwege verlof
 - o Niet voor 50% of meer inzetbaar tijdens “go-live” of binnen drie maanden na “go-live” vanwege ziekte/arbeidsongeschiktheid.
- Cao-partijen PBL zijn overeengekomen dat in de werking van mobiliteitspool B en de verdeling van werknemers er ook een onderscheid gemaakt wordt in deze twee groepen. Voor **werknemers die afwezig zijn als gevolg van verlof** geldt een evenredige verdeling op basis van Het algoritme zoals dat ook van toepassing is voor mobiliteitspool A.
- Voor **werknemers die afwezig zijn als gevolg van ziekte/arbeidsongeschiktheid** geldt een belangrijke rol voor de bedrijfsarts in samenwerking met de latende werkgever. Verder zijn cao-partijen PBL in de concretisering het volgende overeengekomen:
 - o Wanneer het niet in het belang is van de werknemer, bijvoorbeeld vanwege nadelige gevolgen voor de inkomensverzekeringen of vanwege een verwacht nadelig effect op de re-integratie, blijft de werknemer bij de latende partij en wordt niet verdeeld via mobiliteitspool B. Dit gaat om de volgende groepen werknemers:
 - werknemers die op 1 februari 2027 26 weken of langer ziek/arbeidsongeschikt zijn voor minimaal 51% van de overeengekomen arbeidsduur en niet (volledig) inzetbaar zijn in de eigen functie binnen drie maanden na “go-live” hebben, blijven bij de latende werkgever.
 - werknemers die op 1 februari 2027 korter dan 26 weken ziek/arbeidsongeschikt zijn voor minimaal 51% van de overeengekomen arbeidsduur, maar waarvan al vastgesteld is dat zij niet (volledig) inzetbaar gaan zijn op de eigen functie binnen drie maanden na “go-live”, blijven bij de latende werkgever. Voor deze groep geldt dat als zij niet binnen drie maanden na “go-live”, maar wel binnen zes maanden na “go-live” voor 50% of meer inzetbaar zijn in de eigen functie, zij meegaan in de tweede ronde van mobiliteitspool B (zie hieronder).
 - werknemers die op 1 februari 2027 26 weken of langer ziek/arbeidsongeschikt zijn voor minimaal 51% van de overeengekomen arbeidsduur en waarvan de verwachting is dat zij nooit meer inzetbaar gaan

- zijn in de toekomst dan tot 35%, blijven bij de latende werkgever (dit betreft werknemers die in de WGA instromen/ingestroomd zijn).
- De volgende groepen werknemers die als gevolg van ziekte/arbeidsongeschiktheid niet voor 50% of meer inzetbaar zijn tijdens “go-live”, maar wel verdeeld worden naar verkrijgende werkgevers:
 - Eerste ronde: overige zieke/arbeidsongeschikte werknemers die niet vallen onder één van de bovenstaande groepen.
 - Tweede ronde: werknemers die op 1 februari 2027 korter dan 26 weken ziek/arbeidsongeschikt zijn voor minimaal 51% van de overeengekomen arbeidsduur, maar waarvan al vastgesteld is dat zij niet (volledig) inzetbaar gaan zijn op de eigen functie binnen drie maanden na “go-live”, maar wel binnen zes maanden na “go-live” voor 50% of meer inzetbaar zijn in de eigen functie.

Voor de evenredige verdeling van deze groepen werknemers geldt hetzelfde algoritme als bij mobiliteitspool A. In aanvulling daarop is ook de duur van ziekte/arbeidsongeschiktheid Belangrijk, zodat er binnen de duur van afwezigheid ook een evenredige verdeling ontstaat bij verkrijgende werkgevers.

Mocht op basis van bovenstaande een latende werkgever alsnog failliet gaan als gevolg van de Tender, dan zijn de landelijke regels van toepassing. Dit betekent dat de curator de leiding overneemt én dat het UWV de doorbetaling van loon overneemt.

Verder geldt dat werknemers die op arbeidstherapeutische basis ingezet worden ook nog ziek zijn. De latende werkgever zal deze werknemers moeten indelen in één van bovenstaande categorieën.

Tot slot is het belangrijk dat elke verkrijgende werkgever een lijst beschikbaar heeft van de zieke werknemers die verdeeld worden en wat per individu de 1e ziekte dag is. Concreet hebben cao-partijen PBL daarom het volgende afgesproken: de latende werkgever moet tijdig de melding bij de verzekeraar doen van zieke werknemers met 1e ziekte dag. De verkrijgende werkgever ontvangt met de verdeling van mobiliteitspool B ook dit inzicht. En de verkrijgende werkgever moet vijf a zes weken na transitie de latende werkgever informeren over eventueel herstelmeldingen.

Outplacementtraject

In het cao-akkoord is het volgende overeengekomen: *de werknemer heeft recht op een vervangende voorziening (zijnde een marktconform outplacementtraject bij de latende werkgever. Het marktconforme outplacementtraject willen cao-partijen PBL vormgeven samen met Luchtvaart Community Schiphol (LCS), waarbij ook de mogelijkheden van het Loopbaanoriëntatiepunt van het platform Werk op Schiphol (van LCS in samenwerking met het UWV) worden verkend. Dit wordt de komende periode verder uitgewerkt.*

Inmiddels is er contact met LCS en wordt het traject verder uitgewerkt, maar bij de totstandkoming van dit addendum is het nog niet verder geconcretiseerd. Cao-partijen PBL hebben nogmaals het belang uitgesproken dat werknemers die nu in de sector werken, ook in de sector kunnen blijven werken.



Geschillencommissie

Wanneer een werknemer van de latende werkgever zich benadeeld voelt bij de uitvoering van de afspraken over het wel of niet ontvangen van een aanbod in de mobiliteitspool A, kan de werknemer een beroep doen op de geschillencommissie. De werknemer moet dan binnen zeven dagen nadat de werknemer op het aanbod had moeten reageren, het vraagstuk voorleggen.

De geschillencommissie bestaat uit een persoon afgevaardigd namens FNV en een persoon afgevaardigd namens WPBL. De geschillencommissie toetst of de afspraken op de juiste manier zijn uitgevoerd.