

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

met een looptijd van
1 april 2014 tot en met 31 december 2016

voor werknemers in dienst van

Maastricht Handling Services BV

Maastricht Airport

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1:	Definities	5.
Artikel 2:	Werkings sfeer van deze CAO	7.
Artikel 3:	Algemene verplichtingen van partijen jegens elkaar	8.
Artikel 4:	Algemene verplichtingen van de werkgever jegens de werknemer	11.
Artikel 5:	Algemene verplichtingen van de werknemers jegens de werkgever	13.
Artikel 6:	Indienstneming en ontslag	17.
	A. Algemene bepalingen	17.
	B. Bijzondere bepalingen	18.
	C. Bijstand, onderzoeken en beroep	18.
	D. Disciplinaire maatregelen	21.
Artikel 7:	Plaats van de werkzaamheden	23.
Artikel 8:	Werktijden	24.
Artikel 9:	Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen	26.
Artikel 10:	Bijzondere beloningen	30.
	A. Algemeen	30.
	B. 1. Toeslag voor het werken in ploegendienst	30.
	B. 2. Vergoeding extra reistijd bij een extra opkomst t.b.v. brandweer	32.
	C. Brandweertoeslag	32.
	D. Regeling voor het verrichten van overwerk	33.
	E. Regeling voor het werken op 6 ^e dagen	34.
	F. Toeslag bij dienstwijziging door de werkgever binnen het rooster ("verschoven uren")	34.
	G. Dienstjubileum regeling	35.
	H. Beschikbaarheidstoeslag	35.
Artikel 11:	Zon- en feestdagen	36.
	A. Algemeen.	36.
	B. Compensatieregeling feestdagen voor medewerkers in dienst vóór 1 april 2006	36.
	C. Compensatieregeling feestdagen voor medewerkers in dienst vanaf 1 april 2006	36.
Artikel 12:	Diverse kostenvergoedingen en verstrekkingen	37.
	A. Tegemoetkoming in kosten woon-werkverkeer	37.
	B. Vergoedingen in verband met de brandweerkeuring	37.
	C. Maaltijd- en telefoonkostenvergoeding	37.
	D. Studiefaciliteitenregeling	38.
	E. Opleidingsovereenkomst	40.
	F. Budget voor opleidingsplan	41.
	G. Kinderopvang	41.
Artikel 13:	Vakantieregeling/vakantietoeslag	42.
Artikel 14:	Regeling buitengewoon verlof en extra vrije dagen	45.
	A. Buitengewoon verlof	45.
	B. Uitvoeringsbepalingen	45.
	C. Extra vrije dag voor oudere werknemers	46.
	D. Non-activiteit op verzoek van de werknemer	46.

	E. Openbare ambten	46.
	F. Vrije tijd bij pensionering	46.
	G. Vorming jeugdige werknemers	46.
	H. Arbeid en Zorg	47.
Artikel 15:	Betaling bij arbeidsongeschiktheid	48.
Artikel 15A:		49.
Artikel 16:	Eindejaarsuitkering	50.
Artikel 17:	Uitkering bij overlijden	51.
Artikel 18A:	Ziektekosten- en ongevallenverzekeringen	52.
Artikel 18B:	Pensioen en levensloop	52.
Artikel 19:	Vervroegde uittreding	53.
Artikel 20:	Militaire verplichtingen	54.
Artikel 21:	Slotbepalingen	55.
Bijlage I:	Funcatiegroepindeling	56.
Bijlage I-A2:	Beroepsprocedure functiewaardering	57.
Bijlage II:	Loongebouw Maastricht Handling Services per 1-4-2011	59.
Bijlage III-A:	Regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT) voor medewerkers die voor 01.01.2005, 55 jaar of ouder zijn	61.
Bijlage III-B:	Eerdere pensionering voor medewerkers die voor 01.01.2005 nog geen 55 jaar of ouder zijn	63.
Bijlage IV-A:	Arbeidsovereenkomst	64.
Bijlage IV-B:	Arbeidsovereenkomst op afroep	65.
Bijlage V-A:	Wetteksten Burgerlijk Wetboek	66.
Bijlage VI:	Overgangsregeling	71.
Bijlage VII:	Disciplinaire maatregelen	73.
Bijlage VIII:	Protocol afspraken	
	1). Protocol afspraken gedurende het contractjaar 2011-2012	75.
	2). Gesprekspunten/-afspraken voor het contractjaar 1 april 2014 tot en met 31 december 2014	75.
	3). Overige afspraken	76.
Bedrijfsregelingen MHS BV		77.

De ondergetekenden:

1. Maastricht Handling Services B.V. als partij enerzijds

en

2. a) De Unie gevestigd te Culemborg

b) De AbvaKabo FNV gevestigd te Zoetermeer

elk als partij anderzijds

In aanmerking nemende:

- dat de Provincie Limburg de bereidheid heeft de aandelen van HBLM BV over te nemen van de huidige aandeelhouders, (mede) indien en voor zover voorafgaand aan die overname er een nieuwe CAO wordt gesloten tussen de CAO partijen, inhoudende dat er een bezuiniging wordt bereikt aangaande personeelskosten;
- dat er overeenstemming is tussen CAO partijen over de arbeidsvoorwaarden die invulling geven aan een gedeelte van de bezuiniging;
- dat die bedoelde arbeidsvoorwaarden in de CAO zullen worden vervat;
- dat naast de in deze CAO weergegeven bezuinigingen er uitgegaan wordt van een natuurlijk verloop van personeel in de jaren 2015 en 2016 welk natuurlijk verloop verder zal bijdragen aan beperking van loonkosten, waarbij het voornemen bestaat om dit verloop slechts ten dele op te vangen door middel van het opnieuw aannemen van personeel;
- dat de door de Provincie gestelde bezuinigingseis om tot overname van de aandelen HBLM te geraken met deze versoeringsmaatregelen zijn ingevuld, zodat in het kader van deze bezuiniging en gedurende de looptijd van deze contractperiode, geen reorganisatie met gedwongen ontslagen behoeft plaats te vinden;
- dat deze CAO een standaard karakter heeft waardoor van de CAO bepalingen niet kan worden afgeweken.
- Verklaaren hierbij met elkaar het navolgende voor werknemers in dienst van Maastricht Handling Services B.V. te zijn overeengekomen:

Aldus overeengekomen en getekend d.d. 11 juni 2014.

NV Holding Businesspark Luchthaven Maastricht
Maastricht Aachen Airport BV
Maastricht Handling Services BV

De Unie
te Culemborg

AbvaKabo FNV
te Zoetermeer

J.J.M. Tindemans
Chairman of the Board

R. Castelein
Voorzitter

E. Vermeulen
Bestuurder

S.J. Heijmans
CEO MAA/MHS

W. Kunstek
Bestuurder Regio Zuid

Artikel 1: Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. *werkgever*:
de partij ter ene zijde;
- b. *werknemersorganisatie*:
elk der partijen ter andere zijde;
- c. *werknemer*:
iedere werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in Bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur zijn de bepalingen van deze CAO zoveel mogelijk, naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing;
- d. *maand*:
een kalendermaand;
- e. *week*:
een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op zondagochtend c.q. vanaf zaterdagavond te 23.00 uur;
- f. *dienstrooster*:
een arbeidstijdregeling op welke tijdstippen (groepen van) werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en onderbreken;
- g. *normale arbeidsduur*:
het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. *basissalaris*:
het salaris als geregeld in bijlage II;
- i. *maandinkomen*:
het basissalaris, vermeerderd met eventuele ploegentoeslag als bedoeld in artikel 10 lid B onder 1, en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 9 lid 6 onder b;
- j. *functievolverwassinggroep*:
de leeftijd waarop in de betreffende functiegroep in ieder geval het schaalsalaris bij 0 periodieken (het aanvangssalaris) moet worden gegeven;
- k. *ondernemingsraad*:
de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- l. *BW*:
Burgerlijk Wetboek/N.B.W.;
- m. *detachering*:
het tijdelijk te werk stellen van de werknemer bij een andere werkgever binnen het luchtvaartgebeuren, waarbij de dienstbetrekking met werkgever blijft bestaan, doch waarbij de werkzaamheden worden verricht onder gezag en verantwoordelijkheid van die andere werkgever;
- n. *stationering*:
tijdelijke tewerkstelling van de werknemer in of vanuit een andere plaats dan de standplaats;

o. parttimer:

de werknemer die op grond van zijn individuele arbeidsovereenkomst gedurende minder uren werkt dan de voor de fulltimers geldende normale arbeidsduur, doch in ieder geval méér dan gemiddeld 13 uur per week;

p. relatiepartner:

niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht, die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien, bijvoorbeeld blijkende uit een daartoe opgemaakte notariële akte.

Artikel 2: Werkingssfeer van deze CAO

Toepasselijkheid

1. De bepalingen van deze CAO en de daarvan deel uitmakende bijlagen zijn van toepassing op de werknemers zoals bedoeld in artikel 1, sub c), en naar tijdsevenredigheid op parttimers, zoals bedoeld in artikel 1, sub o).
De bepalingen van deze CAO en de daarvan deel uitmakende bijlagen die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer, zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer met een relatie-partner, zoals bedoeld in artikel 1, sub p).

Beperkte werkingssfeer

- 2.a) Werkgever en de werknemersorganisatie(s) kunnen, nadat hierover in overleg overeenstemming is bereikt, afwijken van de bepalingen van de CAO in de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in de artikelen 7.2, 7.3 en 14, sub D, alsmede van bepalingen van de bijlage(n) van de CAO, waar zulks uitdrukkelijk als mogelijkheid is vermeld.
- 2.b) Werkgever en de werknemersorganisatie(s) kunnen voorts, nadat hierover overeenstemming is bereikt, ten aanzien van bepaalde groepen van werknemers en in individuele gevallen afwijken van de bepalingen van de CAO en van de bijlagen.
- 2.c) Voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd korter dan een jaar zijn de artikelen 14 sub G en 17 van deze CAO niet van toepassing.

Hardheid

1. Indien naar de mening van de werkgever of de betrokken werknemersorganisatie(s) toepassing van deze CAO voor een individuele werknemer sociaal ongewenste gevolgen zou hebben, kunnen zij ten aanzien van deze werknemer van de bepalingen van deze CAO afwijken nadat zij hierover in overleg overeenstemming hebben bereikt.

Onvoorziene gevallen

2. Indien de toepassing van deze CAO:
 - a) op een individuele werknemer voor deze of andere werknemers,
 - b) voor een groep van werknemers, of
 - c) voor werkgever,tot ongewenste en/of onvoorziene gevolgen zou leiden door in deze CAO niet voorziene omstandigheden, kunnen werkgever en de werknemersorganisatie(s) van de bepalingen van deze CAO afwijken, nadat zij hierover in overleg overeenstemming hebben bereikt.

Artikel 3: Algemene verplichtingen van partijen jegens elkaar

1. Overleg

- a) De werkgever zal de werknemersorganisatie desgewenst tenminste éénmaal per jaar informatie verschaffen over de algemene gang van zaken in de onderneming, teneinde de werknemersorganisaties in de gelegenheid te stellen zich daarvan een beeld te vormen en een bijdrage te leveren aan de ontwikkelingen op korte en lange termijn. Hierbij zullen de volgende gedragsregels door partijen in acht worden genomen:
1. Werkgever zal aan de werknemersorganisaties informatie geven over de algemene gang van zaken binnen de onderneming, te weten, de ontwikkelingen die zich in het afgelopen jaar hebben voorgedaan en de planning op korte en lange termijn. Hierbij zullen, naast de financiële, economische en sociale aspecten, de werkgelegenheid, het investeringsbeleid en mogelijk daaruit voortvloeiende technologische ontwikkelingen (zoals bijvoorbeeld automatisering en mechanisering) bijzondere aandacht krijgen. Jaarlijks zal de werkgever desverlangd aan de werknemersorganisaties gegevens ter beschikking stellen betreffende de samenstelling van het CAO-personeel, met inbegrip van de verhouding van werknemers met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd respectievelijk voor onbepaalde tijd is gesloten.
 2. Werkgever zal de werknemersorganisaties in de gelegenheid stellen hun wensen en bezwaren kenbaar te maken, alsmede hem voorstellen te doen, en zal, met behoud van zijn verantwoordelijkheid voor het ondernemingsbeleid, een advies van de werknemersorganisaties terzake van zijn overwegingen betrachten.
- b) In geval van het voornemen tot overdracht door de werkgever van belangen aan derden, tot fusie of samenwerking als bedoeld in de SER-fusiegedragsregels, tot afvloeiing van een deel van het personeel, tot sluiting of verplaatsing van het gehele bedrijf dan wel delen van het bedrijf en soortgelijke ontwikkelingen, zal de werkgever de werknemersorganisaties, de Ondernemingsraad en de betrokken werknemers hieromtrent zo tijdig en volledig mogelijk inlichten conform de SER-fusiegedragsregels en het Ondernemingsraadreglement en de gevolgen op sociaal gebied voor de werknemers met inachtneming van de CAO in overleg met de werknemersorganisaties regelen.
- c) De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen verbonden kunnen zijn, overleg plegen met de Ondernemingsraad en de werknemersorganisaties inlichten.

2. Non discriminatie

De werkgever en de werknemersorganisaties verbinden zich bij de toepassing van deze CAO niet te discrimineren naar het al dan niet lid zijn van een werknemersorganisatie, noch naar het bekleeden en uitoefenen van een functie in deze organisatie of het optreden als lid van de Ondernemingsraad en/of één zijner organen.

3. Faciliteiten ten behoeve van werknemersorganisatie(s)

- a) De werkgever zal op verzoek van een werknemersorganisatie, partij bij deze overeenkomst, waarvan de betreffende werknemer lid is, gedurende maximaal:
1. 20 dagen per kalenderjaar verzuim met behoud van salaris toestaan, indien betrokkene deel uit maakt van het vakbondsafdelingsbestuur van de betreffende werknemersorganisatie, waarin begrepen is het aantal dagen als vermeld in ad 2;
 2. 10 dagen per kalenderjaar verzuim met behoud van salaris toestaan, indien betrokkene als officieel afgevaardigde deelneemt aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de werknemersorganisatie opgenomen organen, waarin begrepen is het aantal dagen als vermeld in ad 3;

3. 2 dagen per kalenderjaar verzuim met behoud van salaris toestaan aan de werknemer, die deelneemt aan een door de werknemersorganisatie georganiseerde vormings- en scholingsbijeenkomst.

Overschrijding van de hiervoor genoemde aantallen dagen zullen slechts worden gehonoreerd indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, doch niet meer dan:

maximaal 25 dagen als bedoeld in ad 1;

maximaal 12 dagen als bedoeld in ad 2;

maximaal 4 dagen als bedoeld in ad 3.

Alle verdere overschrijdingen van de laatstgenoemde aantallen dagen zullen - indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - door de werkgever worden aangemerkt als verzuim zonder behoud van salaris.

4. kaderleden kunnen maximaal 5 diensten per jaar met behoud van salaris hun werkzaamheden onderbreken voor vakbondsactiviteiten, indien de werkzaamheden dit toelaten.

- b) Werkgever zal ten behoeve van de communicatie tussen de werknemersorganisatie(s) en hun leden ruimte beschikbaar stellen voor het doen van mededelingen.

- c) In bijzondere gevallen wordt leden van vakorganisaties, na vooraf overleg tussen vakorganisaties en de Directie, gelegenheid geboden tot het bijwonen van ledenvergaderingen in werktijd.

4. Vergoeding lidmaatschapskosten werknemersorganisatie

Vakbondsleden kunnen een lager salaris overeenkomen ter financiering van de maandelijkse contributie, conform de bepalingen opgenomen in het reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie.

5. Geschillen

- a) De uitleg van de CAO berust bij partijen.

De toepassing van de overeengekomen regelingen van de CAO berust bij de werkgever.

De Ondernemingsraad en/of de afdelingscommissies hebben tot taak aandacht te schenken aan de naleving van de voor de onderneming geldende arbeidsvoorwaarden.

In regelmatig overleg met de Manager Human Resources zullen de werknemersorganisaties in de gelegenheid worden gesteld hun zienswijze over de uitleg en de wijze van toepassing kenbaar te maken.

- b) Partijen verbinden zich om, indien tussen hen een verschil van mening ontstaat met betrekking tot de uitleg of de toepassing van de CAO, dit zoveel mogelijk via overleg te regelen.

- c) Wanneer één der partijen meent, dat een minnelijke regeling niet via overleg tot stand is te brengen, zal het geschil door arbitrage worden beslecht.

- d) Betrokken partij zal schriftelijk aan wederpartij mededelen, dat arbitrage gewenst wordt geacht. Binnen vijf dagen na ontvangst van deze kennisgeving zullen partijen in overleg treden over de vorming van een scheidsgerecht, bestaande uit drie resp. vijf scheidslieden, waarvan van geval tot geval door elk der partijen er één resp. twee zal (zullen) worden aangewezen. De derde resp. vijfde scheidsman wordt daarna door de door de partijen aangewezen scheidslieden gezamenlijk benoemd. Wanneer binnen één maand nadat de meest gereede partij de wens tot benoeming van scheidslieden aan de andere bij het geschil betrokken partij schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, het overeengekomen aantal scheidslieden niet is benoemd, zullen deze op verzoek van de meest gereede partij worden aangewezen door de bevoegde rechter. Partijen komen overeen, dat in het laatste geval alsdan door elk van hen aan de bevoegde rechter een voordracht tot benoeming van één door hen aan te wijzen scheidsman kan worden gedaan.

- e) Het scheidsgerecht zal oordelen als goede mensen naar billijkheid.

- f) Elk geding voor het scheidsgerecht zal worden gevoerd op de wijze en binnen de termijnen door de scheidslieden bepaald.

- g) Het scheidsgerecht bepaalt bij zijn uitspraak in welke verhouding de kosten door partijen moeten worden gedragen.
- h) De uitspraak van het scheidsgerecht is bindend voor partijen, alsmede voor de individuele werknemer wiens rechten of belangen bij het geschil waren betrokken en zal ter kennis worden gebracht van de werknemers op de wijze zoals dit bij wijziging van een collectieve arbeidsovereenkomst ingevolge de artikelen 4 en 5 van de Wet op Collectieve Arbeids-overeenkomst dient te geschieden.

6. Geheimhouding

Werkgever en de werknemersorganisatie(s) verplichten zich tot geheimhouding met betrekking tot aan elkaar verstrekte confidentiële gegevens indien dit uitdrukkelijk is afgesproken.

7. Naleving CAO

- a) Partijen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
- b) Partijen verbinden zich volledige nakoming van deze overeenkomst te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen c.q. steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in deze overeenkomst, op een andere wijze dan omschreven in artikel 21, lid 2.
- c) De werknemersorganisaties zullen hun krachtige medewerking aan de werkgever verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
- d) De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst of het luchthavenreglement bepaalde, dan wel bedrijfsarbeid te doen verrichten op voorwaarden welke op jaarbasis een andere waarde hebben dan de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden.

In bijzondere gevallen wordt leden van vakorganisaties en de Directie, gelegenheid geboden tot het bijwonen van ledenvergaderingen in werktijd.

Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werkgever jegens de werknemer

1. Uitreiking CAO

De werkgever verbindt zich de werknemer een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst uit te reiken.

2. Interne overlegorganen

Werkgever zal, al naar gelang de behoefte zich daaraan blijkt te doen gevoelen, er aan medewerken dat onderdeelcommissies worden ingesteld en zinvol kunnen functioneren. Eén en ander zal in voorkomende gevallen via de Ondernemingsraad worden uitgewerkt.

3. Overzicht sociale ontwikkelingen

a) Met inachtneming van het bepaalde in het reglement van de Ondernemingsraad zal de werkgever de Ondernemingsraad periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.

Bij de gegevens zullen o.a. mede worden betrokken:

- de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
- de programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
- aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
- beoordelingssysteem en overwerk.

b) Indien een verslag te dien aanzien wordt opgesteld, wordt dit tenminste 14 dagen voor de bespreking in de Ondernemingsraad ter visie van het personeel gelegd, dan wel op aanvraag van een personeelslid ter beschikking gesteld.

4. Vacatures

Rekening houdend met de taak en de positie van de Ondernemingsraad, en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:

- a) bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming, waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in de onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren;
- b) teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante, volledige en deeltijdvacatures aanmelden c.q. afmelden bij de Centrale organisatie Werk en Inkomen (de CWI);
- c) als onderdeel van het sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers in de z.g. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere-, jongere- en gehandicapte werknemers), alsook aan hun arbeidsomstandigheden.

5. Functiegerichte medische keuring

- a) De aanstelling in een dienstverband voor onbepaalde tijd c.q. in een dienstverband voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer is mede afhankelijk van de gunstige uitslag van een medische keuring, welke de werknemer – zo mogelijk vóór de indiensttreding, doch in elk geval gedurende de proeftijd dient te ondergaan bij een door de werkgever alsdan aan te wijzen keuringsarts.
- b) Het resultaat van de in sub a) bedoelde medische keuring is tegelijkertijd bepalend voor de werknemer om als deelnemer in de pensioenverzekering van de werkgever te kunnen worden opgenomen, overeenkomstig de terzake geldende bepalingen van het pensioenreglement.
- c) In overleg met de in sub a) genoemde keuringsarts wordt de datum, waarop de medische keuring zal plaatsvinden door de werkgever vastgesteld en aan de werknemer bekendgemaakt. De keuring vindt in het algemeen tijdens de werktijd plaats. De benodigde keuringsbescheiden worden door de werkgever tijdig aan de werknemer verstrekt.
- d) Voor de werknemer die in een dienstverband voor bepaalde tijd korter dan 6 maanden zal worden aangesteld, wordt volstaan met het ter beoordeling voorleggen aan de in sub a) genoemde keuringsarts van een door de werknemer in te vullen medische vragenlijst. De

wenselijkheid van een eventueel daarop volgend medisch onderzoek is afhankelijk van het oordeel van de in sub a) genoemde keuringsarts. De daaraan verbonden geheimhouding wordt door de werkgever gewaarborgd.

6. Personeel van derden, freelance krachten, vakantiewerkers e.d.

- a) De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, één en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden, dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden. De werkgever draagt er zorg voor, dat deze werkzaamheden door dezelfde ingeleende arbeidskrachten niet langer dan gedurende een periode van 6 maanden worden verricht. Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
- b) Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in sub a) voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s);
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
 - het aantal ingeleende arbeidskrachten;
 - de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

7. Veiligheid

De werkgever zal waar mogelijk alle maatregelen nemen welke voor de veiligheid in zijn onderneming noodzakelijk moeten worden geacht.

Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake zal de werkgever in samenwerking met de Ondernemingsraad regelingen opstellen.

8. Deeltijdarbeid

Iedere werknemer heeft recht op het werken in deeltijd, met een minimum van 50% van een voltijd-dienstverband. Dit recht geldt niet indien sprake is van bedrijfsorganisatorische bezwaren. Een toetsingscommissie, bestaande uit het Hoofd Administratie en Controlling en de voorzitter van de Ondernemingsraad, toetst de aangegeven bedrijfsorganisatorische redenen en geeft een advies aan de Directie. De Directie neemt vervolgens een besluit in deze.

9. Brandweertaken

Werkgever zal werknemers die naast hun functie tevens een taak bij de bedrijfsbrandweer vervullen, bij het bereiken van de leeftijd waarop de uitoefening van repressieve brandweertaken wettelijk niet langer is toegestaan, in zijn afhandelfunctie in dienst houden.

De alsdan voor hem geldende arbeidsvoorwaarden, voor zover niet rechtstreeks voortvloeiende uit de uitoefening van de brandweertaak blijven voor hem onverminderd van kracht.

Artikel 5: Algemene verplichtingen van de werknemers jegens de werkgever

1. Algemene bepalingen

- a) De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het luchthavenreglement van toepassing worden verklaard.
- b) De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
- c) De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de regels en bepalingen, zoals vastgelegd door de op de luchthaven bevoegde autoriteiten.
- d) De werknemer dient zich gedurende zijn diensttijd en/of in de bij werkgever in gebruik zijnde bedrijfsruimten te onthouden van het deelnemen aan gokspelen en/of spelen om geld.
- e) Het is de werknemer verboden gedurende zijn aanwezigheid in dienstverband op de luchthaven te smokkelen, een deviezenovertreding te begaan, dan wel dranken en/of tabaksartikelen – welke niet voorzien zijn van een Nederlandse banderolle – bij zich te hebben of op enige wijze te vervoeren, voor zover dit laatste niet geschiedt in opdracht binnen het kader van de werkzaamheden van werkgever tot proviandering van vliegtuigen.

2. Handboeken, voorschriften en opleidingen

- a) Werkgever draagt er zorg voor de werknemer via publicaties, handboeken e.d. regelmatig de informatie te verschaffen die redelijkerwijs voor de normale uitoefening van zijn functie nodig kan worden geacht.
- b) De werknemer is verplicht zich blijvend op de hoogte te stellen van de inhoud van de hem verstrekte handboeken en zorgvuldig kennis te nemen van de door de werkgever gegeven voorschriften, instructies en informatie voor zover deze voor hem en zijn dienstbetrekking van belang zijn.
- c) Indien door de werkgever door middel van publicatie op de daarvoor bestemde, voor de werknemers toegankelijke plaatsen in het bedrijf, voor de werknemers bestemde mededelingen worden gedaan, zullen deze mededelingen geacht worden door de werkgever aan elke werknemer persoonlijk en schriftelijk te zijn gedaan.
- d) Om de kwaliteit van de werkzaamheden te optimaliseren en te voldoen aan de eisen van de diverse overheden, heeft de werkgever in haar handboek opleidingen vastgelegd, die door de werknemers in de diverse functies moeten worden gevolgd, ten einde de functie naar behoren te kunnen uitvoeren. De werkgever zal maximale ondersteuning bieden aan de medewerker om de opleiding te kunnen volgen en de benodigde toetsen te kunnen afleggen. Niet of niet tijdig behalen van initiële of herhalingsstoetsen kan aanleiding zijn tot het nemen van disciplinaire maatregelen conform artikel 6 onderdeel D van de Cao voor MHS.

3. Geheimhouding

De werknemer is – behoudens desgevraagd tegenover superieuren en/of tegenover daartoe ingevolge de Wet gerechtigde autoriteiten – gehouden tot geheimhouding van gegevens, welke hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend worden, daaronder mede begrepen namen van passagiers en afzenders c.q. ontvangers van vracht vervoerd door maatschappijen, welke door werkgever worden afgehandeld.

4. Gebruik alcohol, e.d.

De werknemer dient zich te onthouden van het gebruik van alcoholhoudende dranken, met inbegrip van alcoholvrij c.q. alcoholarm bier of wijn, tijdens de dienstuitvoering en ook buiten de dienstuitvoering, wanneer hij door het dragen van een uniform of dienstkleding duidelijk herkenbaar een werknemer van werkgever is.

In de periode, welke vooraf gaat aan de aanvang van de werkzaamheden, dient de werknemer het gebruik van alcoholhoudende dranken, met inbegrip van alcoholvrij c.q. alcoholarm bier of wijn, zodanig te vermijden, dat hij in staat zal zijn, zijn functie naar behoren te vervullen.

5. Gebruik goederen werkgever

- a) De werknemer is gehouden bij het gebruik van aan hem door de werkgever ter beschikking gestelde materialen, gereedschappen en andere voor de dienstuitvoering van belang zijnde zaken, de vereiste zorgvuldigheid in acht te nemen.

- b) Het is de werknemer niet toegestaan zonder toestemming, door of vanwege de werkgever gegeven, enig aan de werkgever toebehorend goed voor een ander doel dan waarvoor het bestemd is of te eigen behoefte te gebruiken.
- c) Het is de werknemer verboden om zonder toestemming van de werkgever en/of schriftelijke verklaring van de maatschappijvertegenwoordiger eigendommen van de werkgever of afvalmateriaal afkomstig uit vliegtuigen van de door werkgever afgehandelde luchtvaartmaatschappijen mede te nemen.
- d) De werknemer is gehouden alle door werkgever aan hem in gebruik en/of bruikleen gegeven goederen en/of materialen op eerste verzoek onverwijld en in goede staat terug te geven en dit uit eigen beweging te doen bij beëindiging van het dienstverband.

6. Aansprakelijkheid

- a) De werkgever is niet aansprakelijk voor de beschadiging of vermissing van goederen, welke het eigendom zijn van de werknemer of onder hem berusten, tenzij:
 1. de werknemer kan aantonen, dat de beschadiging of vermissing het gevolg is van de dienstuitvoering en het goederen betreft, waarvan het redelijk is te achten, dat werknemer deze bij zich heeft;
 2. de werknemer het redelijkerwijs mogelijke heeft gedaan om beschadiging of vermissing te voorkomen;
 3. de werknemer redelijkerwijs niet in staat was het risico van beschadiging of vermissing te verzekeren.
- b) Voor zover de werkgever met inachtnaeme van het gestelde in sub a) aansprakelijk is, zal de door de werkgever aan de werknemer te vergoeden schade in onderling overleg worden vastgesteld. Beschadiging of vermissing van aan de werknemer toebehorende eigendommen, welke normaliter niet kunnen worden gerekend tot de voor de dienstuitvoering benodigde goederen of bezittingen vallen niet onder de onderhavige aansprakelijkheid.
- c) De werknemer is niet aansprakelijk voor vergoeding van de schade resp. de vermissing van aan hem door de werkgever in gebruik gegeven goederen en/of materialen, tenzij de werkgever terzake opzet, grove schuld of nalatigheid van de werknemer kan aantonen.
- d) De werkgever zal de werknemer vrijwaren tegen aanspraken van derden terzake van schade en/of letsel, tenzij deze schade en/of letsel aantoonbaar veroorzaakt is door nalatigheid en/of grove schuld van de werknemer.

7. Personeelsgegevens

- a) De werknemer is gehouden de werkgever onverwijld in kennis te stellen van zijn burgerlijke staat, gezinssamenstelling, huisadres, adres van degene die in geval van nood moet worden ingelicht en van zijn militaire c.q. noodwachtstatus, c.q. van alle wijzigingen daarin. Financiële nadelen voor de werkgever voortvloeiende uit niet-naleving van dit voorschrift zullen op de betreffende werknemer worden verhaald.
- b) De werkgever zal, behoudens toestemming van de werknemer of een daartoe strekkende wettelijke verplichting, geen persoonlijke gegevens betreffende de werknemer aan derden verstrekken.

8. Relatiepartner

- a) Een relatiepartner kan pas als zodanig worden erkend, nadat de werknemer, hetzij bij indiensttreding, hetzij bij het ontstaan van de relatie een mede door de relatiepartner ondertekende schriftelijke verklaring aan de werkgever heeft overlegd, waaruit blijkt, dat sprake is van een relatie, zoals bedoeld in artikel 1 sub p).
De werknemer is verplicht bij beëindiging van de relatie de werkgever hiervan onverwijld in kennis te stellen.
- b) Als aan het gestelde in sub a) is voldaan, wordt de relatiepartner als gezinslid aangemerkt. Overall waar deze CAO van aan- en bloedverwanten spreekt, worden daaronder mede begrepen aan- en bloedverwanten van de relatiepartner van de werknemer.

9. Onderzoek kleding en bagage

De werknemer is gehouden mede te werken aan een door de werkgever op de luchthaven, op terreinen en in bedrijfsruimten welke bij werkgever in gebruik zijn, in te stellen onderzoek naar de inhoud van kledingstukken en voertuigen van de werknemer en/of de door hem meegevoerde voorwerpen, hetzij ter voorkoming van onregelmatigheden, hetzij wanneer een vermoeden van onregelmatigheid bestaat. De met een dergelijk onderzoek belaste functionarissen, die óók kunnen behoren tot het personeel van derden, dienen in het bezit te zijn van een door de werkgever gegeven schriftelijke opdracht. Alles zal in het werk worden gesteld om een voor het eergevoel van de werknemer krenkend optreden daarbij zoveel mogelijk te voorkomen.

10. Legitimatie

- a) De werknemer is gehouden persoonlijk zorg te dragen voor het geldig houden c.q. tijdig verlengen van alle van overheidswege verstrekte of te verstrekken en voor het kunnen uitoefenen van zijn functie noodzakelijke of vereiste persoonlijke documenten, zoals bijvoorbeeld het "Luchthaven Identiteitsbewijs", het rijbewijs, etc.
- b) De werkgever draagt zorg voor het verkrijgen van een door de luchthavenautoriteiten voorgescreven legitimatiebewijs ten behoeve van de werknemer.
- c) Bij onverhoopt verlies van het in sub b) bedoelde legitimatiebewijs zijn door de luchthavenautoriteiten vastgestelde kosten voor vervanging voor rekening van de werknemer.
- d) Bij wijziging in functie en/of afdeling dienen de toegangsbevoegdheden daarmede in overeenstemming te worden gebracht, door tussenkomst van de afdeling Human Resources. Een nieuw bewijs wordt verstrekt tegen inlevering van het oude.
- e) Draagplicht van toegangsbewijzen is te allen tijde in beschermde gebieden voorgeschreven, óók voor personeel in uniform en/of duidelijk herkenbare bedrijfskleding.

11. Dienst- en uniformkleding

De werknemer is gehouden de door werkgever voorgeschreven dienst- en uniformkleding en andere uitrustingsstukken op de voorgeschreven wijze te dragen en te onderhouden.
Bedrijfsschoeisel: met betrekking tot bedrijfsschoeisel zal voor de vrouwelijke geüniformeerde medewerkers schoenen aangeschaft worden die ook elders door deze doelgroep gedragen wordt.

12. Bekendmaking, enz. op terreinen resp. in gebouwen bij werkgever in gebruik

De werknemer zal zich ervan onthouden om enige bekendmaking, oproep of voorstelling van welke aard dan ook, op enigerlei wijze openbaar te maken op terreinen, in gebouwen of vervoermiddelen in gebruik bij werkgever, of aldaar intekenlijsten te doen circuleren, vergaderingen te beleggen, inzamelingen te houden of handel te drijven zonder voorafgaande toestemming van werkgever, behoudens het gestelde in artikel 3 lid 3 sub b).

13. Medisch onderzoek

- a) De werknemer is gehouden zich te onderwerpen aan een functiegericht medisch onderzoek door een door de werkgever aan te wijzen arts, wanneer de werkgever dit wenselijk acht en voorts de adviezen van deze arts op te volgen.
- b) Met ingang van het jaar, waarin de werknemer de 45-jarige leeftijd zal bereiken, wordt hem éénmaal per drie jaar de gelegenheid geboden om op vrijwillige basis een periodiek geneeskundig onderzoek voor rekening van de werkgever te ondergaan bij een door de werkgever aan te wijzen arts. De regeling daarvan is in handen van de werkgever.
- c) Met ingang van het jaar, waarin de werknemer de 54-jarige leeftijd zal bereiken, wordt hij éénmaal per twee jaar in de gelegenheid gesteld een onderzoek, als bedoeld in sub b), te ondergaan.

14. Verrichting werkzaamheden

- a) De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
- b) De werknemer is gehouden, indien het bedrijfsbelang zulks eist, ook werkzaamheden te verrichten die hem in het belang van het bedrijf en binnen de grenzen der redelijkheid worden opgedragen, daaronder begrepen het in incidentele gevallen werken bij derden, alsmede de

mogelijkheid van stationering en detachering, één en ander met behoud van het dienstverband met werkgever.

15. Nevenarbeid en –inkomen

- a) De medewerker die naast zijn werkzaamheden voor MHS nevenactiviteiten verricht, zal hiervoor vooraf schriftelijke toestemming vragen aan de werkgever. De werkgever is bevoegd de werknemer die, zonder toestemming van de werkgever, betaalde arbeid verricht dan wel als zelfstandige een nevenbedrijf voert, zonder behoud van salaris te schorsen, en in geval van herhaling, op staande voet te ontslaan.
- b) De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 15. geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 6: indienstneming en ontslag

A. Algemene bepalingen

1. Bij het aangaan van een dienstverband geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een kortere regeling wordt getroffen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
 - a) hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b) hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c) hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
 - d) hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is.

Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 en 7: 679 B.W. en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:

a) voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:

1. door opzegging door de werkgever met inachtneming van de volgende opzegtermijnen:
 - één maand, bij een dienstbetrekking korter dan vijf jaar;
 - twee maanden, bij een dienstbetrekking van vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar;
 - drie maanden, bij een dienstbetrekking van tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar;
 - vier maanden bij een dienstbetrekking van vijftien jaar of langer;N.B.: wanneer de arbeidsovereenkomst via het CWI beëindigd wordt, heeft werkgever de wettelijke bevoegdheid de opzegtermijn met één maand te verkorten. Er zal altijd minimaal één maand opzegtermijn resteren.
2. door opzegging door de werknemer met inachtneming van één maand opzegtermijn, tenzij schriftelijk anders overeengekomen. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.
3. voor de werknemer die op het tijdstip van het in werking treden van de Wet Flexibiliteit & Zekerheid (01-01-1999) 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan volgens de Wet Flexibiliteit & Zekerheid, geldt dat de dienstbetrekking een einde neemt door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken. Deze termijn wordt voor werknemers ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar verhoogd voor elk vol jaar dienstverband na de 45^e verjaardag met een week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken.

b) werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:

op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 7: 667 en 668 B.W. eerste lid. Werkgever en de werknemer zullen uiterlijk één maand voor het einde van het contract schriftelijk aan elkaar mededelen of zij al dan niet prijs stellen op de voortzetting van het dienstverband.

c) voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden:

bij het beëindigen van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen.

- d) voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard:** door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag tegen elke dag der maand, met dien verstande dat deze termijn na 2 maanden dienstverband één week tegen elke dag der maand bedraagt.
4. a) Het bepaalde in het 1^e en 2^e lid van artikel 7: 668 B.W. is niet van toepassing (opzeggingsvereiste voortgezette dienstbetrekking voor bepaalde tijd aangegaan).
b) Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer één maand voor het tijdstip, waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling te doen.
 5. Het bepaalde in artikel 7: 670 B.W. eerste lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers, als bedoeld in lid 2 sub b), c) en d) van dit artikel, alsmede voor werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt, niet van toepassing.
 6. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
 7. Indien in afwijking van het in lid 6 bepaalde de dienstbetrekking wordt voortgezet dan wel werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt in dienst worden genomen, zal een opzeggingstermijn van één maand gelden, met dien verstande dat het dienstverband slechts zal kunnen worden beëindigd tegen het einde van de kalendermaand.

B. Bijzondere bepalingen

8. Beëindiging arbeidsovereenkomst wegens dringende redenen
 - a) In gevallen, waarin het onmogelijk is de in lid 10 (10) bedoelde schorsing aan te zeggen aan de werknemer, die wegens verdenking van een feit, waarop het Wetboek van Strafrecht van toepassing is, door de politie in hechtenis is genomen, zal – nadat is gebleken dat diens termijn van voorarrest met een tweede termijn is verlengd – in aansluiting op die tweede termijn van voorarrest:
 1. door de werkgever aan de betreffende werknemer ontslag op staande voet worden gegeven, resp.
 2. door de werkgever een verzoek aan de kantonrechter worden gedaan om de arbeidsovereenkomst met de betreffende werknemer te ontbinden.
 - b) Tot en met het einde van de tweede termijn van voorarrest wordt het salaris aan de betreffende werknemer doorbetaald tot een maximum van tweemaal zes dagen.
In alle andere dan de in sub a) bedoelde gevallen, zal uitsluitend de in lid 10 (10) genoemde commissie, na zorgvuldige afweging, kunnen beslissen aan de (geschorste) werknemer op staande voet ontslag te geven, wanneer zij in haar oordeelsvorming een voor de werkgever duidelijke dringende reden aanwezig acht op grond van artikel 7: 678 B.W., althans op grond van de Wet.
In een dergelijk geval wordt door of namens de commissie het ontslag op staande voet aan de werknemer mondeling, en met redenen omkleed, aangezegd en vervolgens schriftelijk bevestigd, en wel door middel van een aangetekend schrijven.

C. Bijstand, onderzoeken en beroep

9. Onderzoek naar voorvallen
Indien werkgever de werknemer formeel hoort naar aanleiding van een voorval waarvan de werknemer kennis draagt, of een onderzoek instelt naar een voorval waarbij de werknemer betrokken was, kan deze werknemer zich doen bijstaan door een daartoe bereid gevonden personeelslid van werkgever, of een in het bedrijf optredende functionaris van zijn werknemersorganisatie.
De werknemer zal tijdig tevoren, zo mogelijk schriftelijk, van deze mogelijkheid op de hoogte worden gesteld, terwijl hem tevens het karakter van het onderzoek zal worden medegedeeld.

Met de uitdrukking “formeel hoort” is niet bedoeld het normale contact tussen de werknemer en zijn chef.

10. Schorsing, onderzoeken en maatregelen

- a) Schorsing zal – behoudens in gevallen als bedoeld in artikel 5 lid 14 sub a) – uitsluitend kunnen dienen voor nader onderzoek van een vermoede ernstige overtreding. De schorsing wordt de werknemer aangezegd door of namens de directie, de manager c.q. stationmanager. In situaties, waarin geen van de in de vorige alinea bedoelde personen aanwezig of bereikbaar is, berust de bevoegdheid tot het aanzeggen van de schorsing bij de dienstdoende eerstverantwoordelijke Duty Manager. De duur van schorsing voor nader onderzoek zal niet langer dan noodzakelijk doch maximaal vijf werkdagen kunnen bedragen. Ook al volgt uit dit nader onderzoek een maatregel, als bedoeld in lid 10, sub f), het salaris wordt over de periode van schorsing normaal aan de werknemer uitbetaald. Gedurende de periode van schorsing dient de geschorste werknemer zich ter beschikking van de werkgever te houden.
- b) Het in sub a) bedoelde nader onderzoek zal worden verricht door een commissie, welke zal bestaan uit:
1. - de manager human resources (voorzitter);
- de plaatsvervangend manager human resources;
 2. een staflid niet behorend tot het bedrijfsonderdeel, waarvan de geschorste werknemer deel uitmaakt;
 3. de afdelingschef van de geschorste werknemer.
- De commissie kan eventueel extern advies inwinnen.
- c) De in sub b) bedoelde commissie heeft inzage in alle eventueel ter zake dienende stukken. Zij hoort de geschorste werknemer, die uitdrukkelijk is geweest op de mogelijkheid zich te doen vergezellen door een daartoe door hem bereid gevonden personeelslid van werkgever of een in het bedrijf optredende functionaris van zijn werknemersorganisatie. Van het gesprek tussen de commissie en de geschorste werknemer wordt aantekening gehouden middels een verslag.
Aan de geschorste werknemer worden 2 exemplaren van het verslag ter beschikking gesteld, waarvan 1 exemplaar door hem - indien hij dit wenst – kan worden overhandigd aan de persoon die hem vergezeld heeft.
Eventuele bezwaren tegen het verslag dienen met redenen omkleed binnen 24 uur na overhandiging schriftelijk aan de commissie te worden gemeld. De commissie betreft deze bezwaren in haar beslissing.
- d) Zo spoedig mogelijk nadat het in sub c) bedoelde gesprek met de geschorste werknemer heeft plaatsgevonden, neemt de in sub b) genoemde commissie op grond van de uit het gesprek naar voren gekomen gegevens en eventuele conclusies, welke in het kort worden vastgelegd, met meerderheid van stemmen een beslissing.
- e) De door de commissie genomen beslissing wordt aan de geschorste werknemer door of namens de commissie medegedeeld en vervolgens schriftelijk bevestigd. De werknemer ontvangt de schriftelijke bevestiging uiterlijk 10 dagen nadat de bedoelde de uitspraak heeft gedaan. Een kopie van deze schriftelijke bevestiging wordt gezonden aan het hoofd van het betreffende bedrijfsonderdeel, alsmede aan de afdelingschef van de betreffende werknemer, terwijl tevens een kopie zal worden bijgevoegd in het personeelsdossier van de betrokken werknemer op de afdeling human resources.
- f) De commissie is bevoegd de volgende maatregelen te nemen:
1. verlenging van de geldigheidsduur van een laatste waarschuwing met maximaal 12 maanden;
 2. verbod tot het verrichten van werkzaamheden en het betreden van gebouwen en terreinen in gebruik bij werkgever – met uitzondering van die gebouwen en terreinen of gedeelten daarvan, die voor het publiek toegankelijk zijn – gedurende een omschreven periode van ten hoogste 30 dagen, al dan niet onder inhouding van een deel van het maandinkomen. Deze inhouding kan nimmer meer bedragen dan het bedrag waarop volgens het bepaalde in artikel 7: 633 van het Burgerlijk Wetboek loonbeslag onder de

werkgever is toegelaten, noch kan deze inhouding meer dan 50% van de werknemer over de hier bedoelde periode toekomstige bezoldiging bedragen. Aan het in te houden geldbedrag zal een speciale bestemming worden toegekend.

Indien niet tot inhouding kan worden overgegaan wegens reeds uit anderen hoofde aan de werknemer opgelegde betalingsverplichtingen (b.v. loonbeslag) kan een vervangende mogelijkheid van toepassing worden verklaard;

3. inhouding van een deel van het maandinkomen, doch niet meer dan bepaald is in sub f), onder 2.

Aan het in te houden geldbedrag zal een speciale bestemming worden toegekend.

Indien niet tot inhouding kan worden overgegaan wegens reeds uit anderen hoofde aan de werknemer opgelegde betalingsverplichtingen (b.v. loonbeslag) kan een vervangende mogelijkheid van toepassing worden verklaard;

4. overplaatsing, al dan niet in een gelijke of vergelijkbare functie, naar een ander bedrijfs-onderdeel;
5. plaatsing in een lager ingedeelde functie;
6. de arbeidsverhouding te doen beëindigen door middel van een aan te vragen ontslag-vergunning bij de afdeling Juridische Zaken UWV Werkbedrijf;
7. de arbeidsverhouding te doen beëindigen door middel van een aan te vragen ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de Kantonrechter;
8. ontslag op staande voet te geven als vastgelegd in artikel 6, deel A, lid 4.

- g) Voor zover noodzakelijk wordt uitsluitend de door de commissie genomen maatregel (zonder vermelding van feiten op grond waarvan de maatregel is getroffen) bekendgemaakt door middel van publicatie op de daarvoor in de onderneming bestemde plaatsen.

11. Beroepsregeling

- a) De werknemer tegen wie een maatregel als bedoeld in lid 10, sub f) onder 1 t/m 5 wordt getroffen heeft, gedurende maximaal 5 dagen na dagtekening en verzending van de schriftelijke bevestiging van de beslissing, de gelegenheid per aangetekend schrijven beroep aan te tekenen bij de directeur van de onderneming.

- b) In gevallen, waarin van de in sub a) geboden gelegenheid door de betreffende werknemer gebruik wordt gemaakt, wordt de uitvoering van de genomen maatregel opgeschort. Alsdan wordt de periode van schorsing verlengd voor de duur van het beroep.

- c) De ontvangst van het per aangetekend schrijven door de werknemer aangetekende beroep wordt door de directie van de onderneming ter kennis gebracht van de manager human resources, zijnde de voorzitter van de in lid 10 sub b) bedoelde commissie.

- d) Voor de behandeling van een in dit artikel bedoeld beroep, wordt een beroepscommissie gevormd, welke zal bestaan uit:
 1. een directielid (of bij afwezigheid een plaatsvervanger), alsmede een door hem aan te wijzen personeelslid, geen lid geweest zijnde van de in lid 10, sub b) bedoelde commissie;
 2. de voorzitter van de Ondernemingsraad, alsmede een door de werknemer aan te wijzen personeelslid, geen lid geweest zijnde van de in lid 10, sub b) bedoelde commissie;
 3. een door partijen bij deze CAO gezamenlijk te benoemen externe deskundige, zijnde een jurist.

- e) De hiervoor bedoelde externe deskundige treedt op als voorzitter van de beroepscommissie.

- f) De beroepscommissie heeft inzage in alle ter zake dienende stukken. Zij hoort de werknemer, die schriftelijk is geweest op de mogelijkheid zich te doen vergezellen door een daartoe door hem bereid gevonden personeelslid van werkgever of een in het bedrijf optredende functionaris van zijn werknemersorganisatie, dan wel een andere raadsman, waarbij de kosten van deze raadsman voor rekening van de werknemer blijven.

- g) De beroepscommissie kan getuigen oproepen, die zij voor haar onderzoek van de onderhavige zaak nuttig dan wel noodzakelijk acht. De directie regelt het oproepen der getuigen. De werknemer kan tijdig aan de directie verzoeken bepaalde getuigen op te roepen. De beroepscommissie is bevoegd om, gehoord de werknemer, van het horen van door de werknemer aangemelde of door de directie opgeroepen getuigen af te zien.
- h) Van het gesprek tussen de beroepscommissie en de betreffende werknemer resp. de opgeroepen getuigen wordt aantekening gehouden door middel van een verslag. Aan de werknemer worden 2 exemplaren van het verslag ter beschikking gesteld, waarvan 1 exemplaar door hem – indien hij dit wenst – kan worden overhandigd aan de persoon die hem heeft vergezeld.
- i) De beroepscommissie heeft de bevoegdheid de getroffen maatregel als bedoeld in lid 10, sub f) te handhaven, te wijzigen dan wel teniet te doen en doet uitspraak bij meerderheid van stemmen. De stemming wordt schriftelijk gedaan, waarbij onthouding van stemming wordt aangemerkt als stem uitgebracht vóór het op dat moment ter tafel liggende voorstel van de voorzitter van de beroepscommissie. Eventuele staking der stemming leidt tot handhaving van de opgelegde maatregel als bedoeld in lid 10, sub f).
- j) De uitspraak van de beroepscommissie is bindend voor alle partijen en wordt – met motieven der uitspraak omkleed – schriftelijk medegedeeld aan:
 1. de betreffende werknemer;
 2. de directe chef van de betrokken werknemer;
 3. de commissie als bedoeld in lid 10, sub b), terwijl voorts een kopie zal worden bijgevoegd in het personeelsdossier op de afdeling human resources.
- k) Na uitspraak van de beroepscommissie is de maatregel – zoals door de commissie besloten – direct uitvoerbaar.
- l) Uitsluitend in geval lid 10 sub g) van toepassing is geweest draagt de beroepscommissie – indien haar beslissing afwijkt van de oorspronkelijk getroffen maatregel als bedoeld in lid 10, sub f) – op overeenkomstige wijze zorg voor publicatie daarvan.

D. Disciplinaire maatregelen

12. Bevoegdheden

- a) Ongeacht de bevoegdheden welke door de Wet zijn toegekend en met inachtnaam van het bepaalde in artikel 5 is de werkgever bevoegd tegen de werknemer, die zich schuldig maakt aan veronachtzaming van de aan hem opgedragen werkzaamheden, het niet nakomen van de door de werkgever gegeven instructies en/of ingevolge deze CAO op hem rustende verplichtingen één der hierna te noemen disciplinaire maatregelen te treffen, zulks onder uitsluiting van het gestelde in artikel 7: 628 B.W.
- b) Deze maatregelen zijn:
 1. Mondelinge berisping
Tot het nemen van deze maatregel is de afdelingschef bevoegd. Van een aan de betreffende werknemer gegeven mondelinge berisping houdt de afdelingschef aantekening;
 2. Waarschuwing met schriftelijke bevestiging
Tot het nemen van deze maatregel is de afdelingschef bevoegd. Van de door de afdelingschef aan de betreffende werknemer te zenden of te overhandigen schriftelijke bevestiging van de gegeven waarschuwing ontvangt de afdeling human resources een kopie ten behoeve van het personeelsdossier;
 3. Ernstige waarschuwing met schriftelijke bevestiging
Tot het nemen van deze maatregel is de bedrijfsleider c.q. het hoofd van het bedrijfs-onderdeel, waarvan de betreffende werknemer deel uit maakt, bevoegd. Van de door de bedrijfsleider c.q. hoofd van het bedrijfs-onderdeel aan de betreffende werknemer te zenden of te overhandigen schriftelijke bevestiging van de gegeven ern-

stige waarschuwing ontvangt de afdeling human resources een kopie ten behoeve van het personeelsdossier;

4. Laatste waarschuwing met schriftelijke bevestiging

Tot het nemen van deze maatregel is de bedrijfsleider c.q. het hoofd van het bedrijfs-onderdeel, waarvan de betreffende werknemer deel uit maakt, bevoegd, evenwel nadat door hem overleg is gepleegd met de manager human resources. Van de door de bedrijfsleider c.q. het hoofd van het bedrijfsonderdeel aan de betreffende werknemer te zenden of te overhandigen schriftelijke bevestiging van de gegeven laatste waarschuwing ontvangt de afdeling human resources een kopie ten behoeve van het personeelsdossier.

c) De schriftelijke bevestiging van de in sub b), onder 1 t/m 4 bedoelde disciplinaire maatregelen wordt aan de werknemer verzonden c.q. overhandigd uiterlijk 10 dagen nadat de in sub a) bedoelde overtreding door hem werd begaan.

d) Indien een overtreding als bedoeld in sub a) heeft geleid tot een:

1. Mondelinge berisping, dan volgt, wanneer binnen 3 maanden door dezelfde werknemer wederom een overtreding als bedoeld in sub a) wordt begaan, minimaal een waarschuwing. Is evenwel binnen 6 maanden sprake van twee afzonderlijke aan dezelfde werknemer gegeven mondelinge berispingen, dan volgt bij een nieuwe overtreding als bedoeld in sub a): minimaal een ernstige waarschuwing;
2. waarschuwing met schriftelijke bevestiging, dan volgt, wanneer binnen 3 maanden door dezelfde werknemer wederom een overtreding als bedoeld in sub a) wordt begaan, minimaal een ernstige waarschuwing. Is evenwel binnen 6 maanden sprake van twee afzonderlijke, aan dezelfde werknemer gegeven waarschuwingen, dan volgt bij een nieuwe overtreding als bedoeld in sub a), minimaal een laatste waarschuwing;
3. ernstige waarschuwing, dan volgt, wanneer binnen 3 maanden door dezelfde werknemer wederom een overtreding als bedoeld in sub a) wordt begaan, minimaal een laatste waarschuwing.
Is evenwel binnen 6 maanden sprake van twee afzonderlijke, aan dezelfde werknemer gegeven ernstige waarschuwingen, dan volgt bij een nieuwe overtreding als bedoeld in sub a), een schorsing als genoemd in artikel 6, lid 10, sub a);
4. laatste waarschuwing, dan volgt, wanneer binnen 3 maanden door dezelfde werknemer wederom een overtreding als bedoeld in sub a) wordt begaan een schorsing als genoemd in artikel 6 lid 10. Is evenwel binnen 6 maanden sprake van twee afzonderlijke, aan dezelfde werknemer gegeven laatste waarschuwingen dan volgt eveneens een schorsing als genoemd in artikel 6, lid 10.

13. Cumulatie van laatste waarschuwingen

Wanneer aan een werknemer binnen een tijdsbestek van twee aaneengesloten kalenderjaren drie afzonderlijke "laatste waarschuwingen met schriftelijke bevestiging" zijn gegeven, zullen die laatste waarschuwingen gezamenlijk kunnen worden gehanteerd voor een ontslagprocedure.

Artikel 7: Plaats van de werkzaamheden

1. Standplaats

De standplaats van de werknemer is Maastricht Aachen Airport, tenzij in de individuele arbeids-overeenkomst anders is vermeld.

2. Stationering

Stationering zal plaatsvinden op basis van vrijwilligheid bij toerbeurt. Indien er niet voldoende vrijwilligers zijn zal aanwijzing bij toerbeurt plaatsvinden, nadat hierover in overleg met de werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt. Met ernstige bezwaren van de werknemer zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden.

3. Detachering

- a) Werkgever kan, nadat over de aard van de werkzaamheden en de voor de werknemer geldende voorwaarden met de werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt, de werknemer – indien hij hiermede instemt – detacheren.
- b) Indien er geen of niet voldoende vrijwilligers zijn en een zwaarwegend bedrijfsbelang verplichte detachering noodzakelijk maakt, kan werkgever met de werknemersorganisaties in overleg treden. Tot verplichte detachering zal slechts kunnen worden overgegaan, nadat in overleg overeenstemming is bereikt over de noodzaak der verplichte detachering, over de aard van de werkzaamheden en de daarvoor geldende voorwaarden (waaronder de duur van de detachering).

Artikel 8: Werktijden

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a) een dagdienstrooster dat een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - b) een basisdienstrooster voor werknemers in ploegdienst, dat een normale arbeidsduur aan geeft van gemiddeld 40 uur per week; de vaststelling van de ploegenroosters is nader geregeld in lid 8, sub c);
 - c) een dienstrooster voor meewerkende voormannen en afhandelingsmedewerkers met een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur waarbij maximaal 232 diensten op jaarbasis zullen worden ingeroosterd. Van dit maximaal aantal diensten van 232 op jaarbasis kan, in overleg met de ondernemingsraad, afgeweken worden indien medewerkers verzoeken om ergonomische aanpassingen binnen het rooster door te voeren of indien een toekomstige aanpassing van de arbeidstijdenwet dit vereist;
 - d) een nachtdienstrooster met een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week, dat voornamelijk per 3 weken 8 nachtdiensten van 22.00-07.00 uur omvat (4 in week 1, en 4 in week 3). Week 2 bestaat uit een vijftal nachtdiensten. Het aantal nachtdiensten bedraagt op jaarbasis maximaal 140. Medewerkers die vóór 1 mei 2011 al in dienst waren van werkgever kunnen slechts op vrijwillige basis in dit nachtrooster tewerkgesteld worden. Uitbreiding van het rooster met meer dan 5 medewerkers zal een roosterwijziging tot gevolg hebben. In dit geval zal werkgever conform de WOR een instemmingsverzoek bij de Ondernemingsraad neerleggen en overleg plegen met de vakbonden.
 - e) In het kader van arbeidstijdverkortingen worden in de leden a) en b) genoemde roosters op jaarbasis 14 dagen of diensten (=112 uur per jaar) roostermatig vervangen door vrije dagen. Eén van deze 14 dagen of diensten wordt door de leidinggevende in het rooster van de medewerker ingepland, waarbij de medewerker tenminste 6 weken voor de feitelijk ingeplande datum over deze verplichte inroostering door de leidinggevende wordt geïnformeerd. Bij de parttimes die hun ATV-rechten maandelijks laten uitbetalen wordt de afname van het aantal ATV dagen van 15 naar 14, naar evenredigheid van het dienstverband verrekend via de verlofkaart. Op basis van vrijwilligheid kunnen maximaal 24 uur al dan niet aaneengesloten door de werknemer uitsluitend op zijn verzoek worden besteed aan het volgen van interne en/of externe cursussen die zijn functioneren ten goede komen. De ATV-dagen vervallen c.q. worden niet gecompenseerd, indien de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid niet in de gelegenheid zal zijn deze vrije dagen of diensten te genieten c.q. door eigen toedoen niet worden opgenomen. In alle overige gevallen zal compensatie van de A.T.V.-dag plaatsvinden;
 - f) indien de bedrijfsomstandigheden het voor de werkgever noodzakelijk maken om een roostermatig vastgestelde A.T.V.-dag niet te verlenen, is verschuiving in overleg mogelijk. Hierop zal tevens de regeling van kracht zijn als vermeld in artikel 10, lid e, sub 2. (Ingangsdatum 1 juli 1992).
2. De normale werktijden worden hetzij individueel, hetzij door middel van collectieve arbeidslijsten en/of dienstroosters ter kennis van de betrokken werknemers gebracht.
3. Het tijdsverloop tussen de aanvang en het einde van de dagelijkse werktijd van de werknemer volgens de voor hem geldende collectieve arbeidslijst c.q. het voor hem geldende dienstrooster, wordt geacht de aanwezigheidstijd te zijn.
4. Onder de feitelijke werktijd wordt verstaan: de aanwezigheidstijd onder aftrek van de daarin gelegen wettelijke rusttijd van tenminste een half uur.
5. De werknemer is gehouden mede te werken aan een vorm van tijdsregistratie welke dient om de aanwezigheidstijd van iedere werknemer afzonderlijk vast te leggen. Het registreren van de aanvangs- en beëindigingstijd dient altijd door de werknemer persoonlijk te worden verricht.
6. De werknemer is gehouden zijn werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden, indien de werkgever dit van hem verlangt of dit ter redelijke uitvoering van een tot zijn functie behorende taak noodzakelijk is. Werkgever draagt er zorg voor, dat de werknemer zo tijdig mogelijk in kennis wordt gesteld van het feit, dat er overwerk verricht moet worden. Met ernstige bezwaren van de werknemer zal zoveel

mogelijk rekening worden gehouden.

7. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van 10 minuten of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde dienstroosters.
8. a) In dagdienst wordt normaliter gewerkt van maandag t/m vrijdag tussen 7.00 en 19.00 uur.
b) In ploegdienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen (dagdienst, ochtenddienst, middagdienst, nachtdienst), afgewisseld door roostervrije dagen.
c) De ploegdienstroosters zullen per afdeling in onderling overleg resp. in overleg met de afdelingscommissie worden vastgesteld. Binnen één maand na indiening van een concept-rooster door de afdelingschef dient overeenstemming te bestaan over het rooster. Indien geen overeenstemming wordt bereikt zal de Ondernemingsraad bedoeld overleg overnemen.

Een rooster geldt voor een termijn van tenminste 3 maanden en inachtneming van:

- het te verwachten werkaanbod;
- de wettelijk van toepassing zijnde werk- en rusttijden.

Daarnaast zal er naar gestreefd worden om:

- de indeling van de individuele werknemer zodanig te regelen, dat hij na 5 achtereenvolgende avond-, late of nachtdiensten tenminste 48 uren aaneengesloten vrijaf is;
- aan de werknemer per kalenderjaar roostermatig 17 vrije weekenden te verlenen;
- het verschuiven van de tijdstippen van opkomen en afgaan van opeenvolgende gelijksoortige diensten niet meer dan 4 uur te doen bedragen.

Onder gelijksoortige diensten wordt verstaan:

ochtenddienst:

de dienst, waarvan het aanvangstijdstip ligt op of na 5.00 uur doch vóór 7.00 uur;

dagdienst:

de dienst, waarvan het aanvangstijdstip ligt op of na 7.00 uur, doch vóór 10.00 uur;

tussendienst:

de dienst, waarvan het aanvangstijdstip ligt op of na 10.00 uur, doch vóór 14.00 uur;

avonddienst:

de dienst, waarvan het aanvangstijdstip ligt op of na 14.00 uur, doch vóór 16.00 uur;

late dienst:

de dienst, waarvan het aanvangstijdstip ligt op of na 16.00 uur, doch vóór 22.00 uur;

nachtdienst:

de dienst, waarvan het aanvangstijdstip ligt op of na 22.00 uur, doch vóór 05.00 uur.

Het in onderling overleg tussen collega werknemers wijzigen of ruilen van eenmaal vastgestelde diensten in het geldende ploegenrooster geeft géén aanspraak op een andere en/of hogere beloning dan vermeld in artikel 10, deel B, lid 1.

9. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
10. De werknemer is gehouden, voor wat zijn dienst- en rustperioden betreft, de in het bedrijf van de werkgever van toepassing zijnde bepalingen op het op de daarvoor bestemde plaatsen aanwezige dienstrooster in acht te nemen.
11. Over algemene dienstroosterwijziging, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers.
12. De werkgever verplicht zich om aan de werknemer in ploegdienst – indien zulks per bedrijfs-onderdeel door een meerderheid van de aldaar werkzame werknemers wordt gewenst – tweemaal per jaar roostermatig vier aaneengesloten roostervrije en/of ATV-dagen te verlenen.
13. Met ingang van 1 april 2007 zal de vereenvoudigde Arbeidstijdenwet gevolgd worden met dien verstande dat bij aanpassingen c.q. wijzigingen in de werktijdregeling conform de WOR een instemmingsaanvraag aan de OR zal worden voorgelegd.

Artikel 9: Functiegroepen en salarisschalen / toepassing van de salarisschalen

1. Salaris algemeen

- a) De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functieniveaus. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
- b) Bij elk functieniveau behoort een salarisschaal, waarvan een deel is gebaseerd op de leeftijd van de werknemer (leeftijdschaal) en een deel, dat op basis van beoordeling wordt doorlopen (beoordelingschaal). De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
- c) Het salaris wordt op de 22e van de maand beschikbaar gesteld, onder aftrek van de verschuldigde fiscale en sociale heffingen en van door de werknemer aan werkgever verschuldigde bedragen, voor zover door de werkgever aangetoond c.q. voorgeschoten.
- d) Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van het functieniveau, waarin zijn functie is ingedeeld en van het op hem binnen de salarisschaal voor dat functieniveau van toepassing zijnde basissalaris.
- e) Van de werknemers genoemd in artikel 8, lid 1, sub c) en wier werktijden op basis van dit artikel zijn omgezet wordt het salaris, de nominale toeslagen en het bedrag genoemd in artikel 14, lid 14.d) met 4,5% verlaagd.

2. Collectieve salarisaanpassingen

- a) De schaalsalarissen worden gedurende de periode van 1 april 2014 tot en met 31 december 2016 niet verhoogd.

3. Leeftijdschaal – periodieke verhoging

- a) De werknemer, die nog onder de leeftijdschaal valt, ontvangt het basissalaris dat met zijn leeftijd overeenkomt.
- b) Wijziging treedt op met ingang van 1 januari op basis van de leeftijd, die hij op 30 juni daaraanvolgend heeft, respectievelijk met ingang van 1 juli op basis van de leeftijd, die hij op 31 december daaraanvolgend heeft.
Voor jeugdige werknemers die na 1 april 2011 in dienst treden van MHS, geldt dat de verhoging van het salaris van de werknemer tot en met 23 jaar in gaat op de eerste dag van de maand, waarin de leeftijd wordt bereikt die op het hogere salaris aanspraak geeft.
- c) Alle toe te passen correcties op de leeftijdsalarissen en op ieders individuele basissalaris zullen resulteren in een rekenkundige afronding op gehele euro's.

4. Beoordelingschaal – periodieke verhoging

- a) De werknemer, die niet onder de leeftijdschaal valt, ontvangt het volwassen aanvangbasissalaris in de van toepassing zijnde beoordelingschaal volgens bijlage II.
- b) Eenmaal per jaar en wel op 1 januari wordt het basissalaris verhoogd op basis van beoordeling. Maatstaf voor de verhoging is het per beoordelingschaal geldende "normbedrag", zoals aangegeven in bijlage II. De jaarlijkse verhogingen van het basissalaris zullen plaatsvinden, totdat het gegarandeerde maximum van de betreffende beoordelingschaal zal zijn bereikt.
- c) Boven het gegarandeerde maximumbasissalaris kent iedere beoordelingschaal een persoonlijk maximumbasissalaris.
Salarisverhoging boven het gegarandeerde maximumbasissalaris zullen slechts worden toegekend aan:
 - de individuele werknemer, die in aanmerking komt om te promoveren naar een hoger indelingsniveau, doch wegens het ontbreken van vacatures aldaar niet bevorderd kan worden;
 - de individuele werknemer, die langdurig op meer dan normale wijze zijn functie vervult;
 - maximaal 30% van de gezamenlijke werknemers per afdeling c.q. bedrijfsonderdeel.
- d) Alle toe te passen correcties op de beoordelingschalen en op ieders individuele basissalaris zullen resulteren in een rekenkundige afronding op gehele euro's.

5. Aanneمة salaris

- a) Indien een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van het volwassen aanvangsalaris van de betreffende beoordelingschaal te belonen, kunnen hem – in overeenstemming met die ervaring bij indiensttreding – één of meer normverhogingen worden toegekend. Werkgever zal erop toezien, dat dit hogere aanvangsalaris niet hoger is dan het salaris van gelijk-

waardige, reeds in dienst zijnde werknemers.

- b) Werknemers, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende ten hoogste één jaar in een lagere beoordelingschaal worden ingedeeld dan met hun nieuwe functie overeenkomt.

6. Promotie

- a) Werknemers, die – eventueel na een opleidingsperiode – definitief in een hoger ingedeelde functie worden geplaatst, worden in de overeenkomende hogere functiebeoordelingschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- b) Bij inschaling in een hogere functiegroep van de werknemer die niet meer onder de leeftijdschaal valt, wordt het basissalaris van de oorspronkelijke functiegroep verhoogd met 2 normen. Vervolgens vindt inschaling plaats in het naast hogere bedrag van de hogere functiegroep.
- c) Bij indeling in een hogere functieschaal van een werknemer, die onder de leeftijdschaal valt, wordt diens basissalaris in overeenstemming gebracht met het voor zijn leeftijd geldende schaaalsalaris in die hogere functiegroep.

7. Plaatsing in een lager ingedeelde functie als gevolg van bedrijfsomstandigheden

- a) Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende functiebeoordelingschaal ingedeeld.
- b) Bij indeling in een lagere functieschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer, die niet meer onder de leeftijdschaal valt, wordt hem een basissalaris toegekend, dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke basissalaris ligt. Indien het toekennen van normbedragen niet toereikend is, wordt het verschil tussen het gegarandeerde maximumbasissalaris van de lagere beoordelingschaal en het feitelijke basissalaris omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag maakt geen deel uit van het maandsalaris. Bij herindeling in een hogere beoordelingschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge een structuurwijziging van de op de werknemer van toepassing zijnde functiebeoordelingschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt. Van algemene verhogingen, die geen prijscompenserend karakter dragen, wordt een deel aangewend om de persoonlijke toeslag te verminderen. Dit deel zal ten hoogste 1% bedragen van het volwassen aanvangbasissalaris.

8. Plaatsing in een lager ingedeelde functie, wegens gebleken ongeschiktheid of eigen verzoek c.q. door eigen toedoen

- a) Werknemers, die door eigen toedoen, wegens een disciplinaire maatregel, wegens gebleken ongeschiktheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere beoordelingschaal ingedeeld met ingang van de derde maand volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
- b) Bij indeling in een lagere functiebeoordelingschaal om bovenstaande redenen van een werknemer, die niet meer onder de leeftijdsschaal valt, bedraagt de verlaging van het basissalaris ten minste de helft van het verschilbedrag tussen de aanvangbasissalarissen van de twee betrokken beoordelingschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe basissalaris te kunnen plaatsen in de lagere functiebeoordelingschaal.

9. Salarisverhoging op basis van beoordeling

- a) Per beoordelingschaal is als salarisverhoging een normbedrag vastgesteld, waarvan de toekenning afhankelijk is gesteld van de wijze, waarop de werknemer zijn functie vervult.
- b) Op het voor de werknemer geldende basissalaris wordt géén verhoging toegekend bij **onvoldoende** taakvervulling, d.w.z.: de werknemer kan zonder evenredig grote aandacht en hulp van zijn chef en/of collegae zijn taak niet normaal in kwantitatief en kwalitatief opzicht vervullen.
- c) Verhogingen van het basissalaris kunnen worden toegekend in de navolgende gevallen, totdat het gegarandeerde maximum van de beoordelingschaal is bereikt van het niveau, waarin de functie van de werknemer is ingedeeld, t.w.:
 - een halve normverhoging voor een **voldoende** taakvervulling, d.w.z.: de werknemer is onder normale omstandigheden in staat zijn taak zelfstandig te vervullen; bij ongunstige omstandigheden heeft hij weinig hulp nodig van zijn chef en/of collegae;

- één normverhoging voor een **goede** taakvervulling, d.w.z.: de werknemer is ook onder ongunstige omstandigheden in staat zijn taak geheel zelfstandig te vervullen. Zijn kennis en ervaring stellen hem in staat zonder hulp van zijn chef zijn werk te verrichten;
 - anderhalve normverhoging voor een **zeer goede** taakvervulling, d.w.z.: de werknemer voldoet aan het onder b) gestelde. Bovendien is hij in staat om collegae zonedig bij te staan. Zijn persoonlijke instelling en houding vormen een stimulans op zijn omgeving. Leidinggevende eigenschappen en vakkennis zouden tevens aanleiding kunnen zijn voor promotie naar een functie in een hoger functieniveau;
 - tweemaal de normverhoging voor een **uitstekende** taakvervulling, d.w.z.: de werknemer steekt in alle opzichten ver uit boven de met hem vergelijkbare werknemers en beschikt over leidinggevende eigenschappen en vakkennis, die hem zonder meer in staat stellen te functioneren in een hoger functieniveau.
- d) Salarisverhogingen boven het gegarandeerde maximum per beoordelingschaal zijn onderhevig aan hetgeen is bepaald in lid 4, sub c), met inachtnaam van het voor die beoordelingschaal vastgestelde persoonlijk maximum.
- e) Extra normen die na 1 januari 1997 zijn toegekend, zijn van blijvend karakter.

10. Beroepsprocedure beoordelingen

Hoewel er naar gestreefd dient te worden, dat ieder individueel beoordelingsgesprek – met inachtnaam van de nodige zorgvuldigheid – plaatsvindt op basis van reële argumentatie met betrekking tot het functioneren van de betreffende medewerker, kan het in de praktijk voorkomen, dat een beoordeelde het niet eens is met de over hem uitgebrachte beoordeling. In die situatie geldt het volgende.

- a) Indien beoordelaar en beoordeelde tijdens het gesprek niet tot overeenstemming komen inzake het beoordelingsresultaat, wordt hiervan aantekening gemaakt op het beoordelingsformulier.
- b) Binnen 2 weken, nadat een beoordelingsgesprek met het in sub a) bedoelde resultaat heeft plaatsgevonden, dient te worden getracht alsnog tot overeenstemming te komen in een gesprek, waaraan – behalve door de beoordelaar en de beoordeelde – wordt deelgenomen door de hiërarchisch meerdere van de beoordelaar, alsmede een door de beoordeelde aan te wijzen medewerker.
Bij bereikte overeenstemming wordt hiervan aantekening gemaakt op het beoordelingsformulier.
- c) Mocht tijdens het in sub b) bedoelde gesprek eveneens niet tot overeenstemming worden gekomen, dan heeft de beoordeelde het recht om schriftelijk beroep aan te tekenen tegen het resultaat van de over hem uitgebrachte beoordeling.
- d) Uiterlijk 1 week, nadat het in sub b) bedoelde gesprek niet tot overeenstemming heeft geleid, kan door de beoordeelde een met redenen omkleed beroepsschrift worden ingediend bij de manager human resources.
- e) Uiterlijk 1 week na ontvangst van het in sub d) bedoelde beroepsschrift wordt door of namens de manager human resources zorggedragen voor het samenstellen van een beroepscommissie, waarin zitting hebben:
- de manager human resources;
 - de afdelingschef van de beoordeelde of, indien deze de beoordelaar is geweest, het Stafid waaronder de betreffende afdeling ressorteert;
 - een door de indiener van het beroepsschrift aan te wijzen lid van de Ondernemingsraad.
- De manager human resources is voorzitter van de beroepscommissie.
- f) Binnen 3 weken, nadat de in sub e) bedoelde beroepscommissie is samengesteld, wordt door de voorzitter een bijeenkomst van de commissie vastgesteld.
- g) Teneinde tot een oordeelsvorming te komen hoort de beroepscommissie onafhankelijk van elkaar:
1. de beoordelaar;
 2. de beoordeelde.
- h) Op grond van haar bevindingen heeft de beroepscommissie de bevoegdheid te besluiten tot:
1. bevestiging van het omstreden beoordelingsresultaat;
 2. wijziging van het omstreden beoordelingsresultaat;
 3. het binnen maximaal 6 maanden doen plaatsvinden van een tussentijdse beoordeling.
- i) De beroepscommissie neemt haar beslissing op basis van tenminste 2/3 meerderheid. Onthouding van stemming wordt aangemerkt als stem vóór het op dat moment ter tafel liggende voor-

stel van de beroepscommissie.

Bij eventuele staking der stemmen blijft de omstreden beoordeling gehandhaafd.

- j) De uitspraak van de beroepscommissie is bindend voor alle partijen en wordt schriftelijk medegedeeld aan:
 - 1. de beoordeelde;
 - 2. de directe chef van de betreffende medewerker;
 - 3. de afdeling Human Resources.
- k) Eventuele salarisconsequenties, welke zouden voortvloeien uit het besluit van de beroepscommissie, vinden plaats:
 - 1. met ingang van 1 januari van het betreffende kalenderjaar bij *wijziging* van het oorspronkelijke beoordelingsresultaat;
 - 2. met ingang van de maand, waarin het resultaat van een *tussentijdse* beoordeling in positieve zin afwijkt van de omstreden beoordeling.

11. Gedeeltelijk arbeidsongeschikten

- a) De werknemer, die op medische gronden niet meer zijn oorspronkelijke doch wel een in hetzelfde functieniveau ingedeelde andere functie geheel of gedeeltelijk vervult, behoudt zijn basissalaris overeenkomstig de op dat functieniveau van toepassing zijnde beoordelingschaal, onder verrekening van de hem eventueel op die medische gronden toekomstige uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
- b) De werknemer, die op medische gronden een lagere dan zijn oorspronkelijke functie geheel of gedeeltelijk vervult, wordt ingedeeld in de op die lagere functie van toepassing zijnde functiebeoordelingschaal. Het daarbij behorende salaris wordt – indien en voor zover nodig – aangevuld tot het basissalaris, dat de werknemer genoot op de dag voorafgaand aan zijn gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, onder verrekening van de hem eventueel toekomstige uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
Eventuele salarisstijgingen in dat lagere functieniveau, die geen prijscompenserend karakter hebben, zullen in gelijke mate op de aanvulling in mindering worden gebracht.

12. Uitvoeringsbepalingen

- a) Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
- b) Indien parttime werknemers langer dan de met hen overeengekomen werktijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hen overeengekomen dagen per week werken, zonder het aantal uren per dag of dagen per week te overschrijden dat door werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak op alle werkdagen vervullen, als regel gewerkt wordt, wordt hun maandinkomen dienovereenkomstig gewijzigd.

13. Betaling waarneming hogere functie

- a) De werknemer, die tijdelijk een functie volledig waarneemt welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en behoudt het basissalaris dat met zijn functie overeenkomt.
- b) Indien de tijdelijke waarneming van een hogere functie tenminste 5 aaneengesloten werkdagen heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering., Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van de duur van de tijdelijke waarneming op de grondslag van het verschilbedrag tussen de volwassen aanvangsbasissalarissen van de twee betrokken salarisschalen.
- c) Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

Artikel 10: Bijzondere beloningen

A. Algemeen

De basissalarissen, bepaald op grond van artikel 9, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het basissalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van 10 minuten of minder.

B1. Toeslag voor het werken in ploegendienst

1. Geregelde arbeid in ploegendienst

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het basissalaris gegeven volgens onderstaande regeling:

- a) de werknemer heeft voor elk uur van het hieronder genoemde daggedeelte, dat voorkomt in het voor hem geldende werkrooster, zolang hij in het desbetreffende rooster is ingedeeld, aanspraak op een roostertoeslag, gelijk aan het achter die daggedeelten vermelde percentage van zijn uursalaris:

- op zaterdag en zondag van 00.00 uur tot 07.00 uur en van 19.00 uur tot 24.00 uur **80%**
- op zaterdag en zondag van 07.00 uur tot 19.00 uur **35%**
- op de niet onder de hiervoor in dit lid genoemde dagen tussen 19.00 en 07.00 uur **35%**

Voor de berekening van het uursalaris, ten behoeve van het werken in ploegendienst, wordt uitgegaan van een gemiddeld 40-urige werkweek.

- b) Het totaal van de door de werknemer ingevolge het eerste lid te ontvangen roostertoeslagen kan ten hoogste **15%** van het maximum van functiegroep F bedragen, tenzij het voor het betreffende werkrooster geldende toeslagpercentage bij toepassing op het gegarandeerd maximum salarisbedrag van functiegroep E tot een hogere uitkomst leidt.
- c) Deze toeslagregeling geldt niet voor de rustperiode van 30 minuten, welke normaliter 3,5 uur na aanvang van de dagelijkse werktijd wordt gegeven. Verplichtingen van werkgever jegens derden kunnen incidenteel een verschuiving van deze rustperiode noodzakelijk maken, met inachtneming van het bepaalde hieromtrent in de brandweerregeling.
- d) De gemiddelde toeslag per maand wordt telkenmale vastgesteld bij de overgang van rooster aan de hand van de in sub a) van dit lid genoemde vergoeding per uur.

2. Geen ploegendienst op medische gronden

- a) Indien geen arbeid in ploegendienst wordt verricht wegens arbeidsongeschiktheid, wordt, anders dan tengevolge van bedrijfsongevallen tijdens de dienstuitvoering ontstaan of ten gevolge van ziekenhuisopname van de werknemer, voor ieder uur afwezigheid gelegen tussen vrijdag 19.00 uur en maandag 07.00 uur, evenwel met inachtneming van een maximum van 5 uren per dienst, 50% van de voor die uren geldende toeslag, als vermeld in deel B, lid 1, sub a) van dit artikel betaald. Voor de meerdere uren per dienst wordt de volledige toeslag betaald als vermeld in deel B, lid 1, sub a) van dit artikel.

Bij afwezigheid in verband met arbeidsongeschiktheid langer dan 14 kalenderdagen, vindt volledige betaling plaats voor diensten of gedeelten van diensten gelegen tussen vrijdag 19.00 uur en maandag 07.00 uur, die na deze periode van 14 dagen verricht hadden moeten worden.

- b) De ploegentoeslag van de werknemer, die als gevolg van zijn gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met tenminste 3% lager beloond dienstrooster, zal worden afgebouwd overeenkomstig het bepaalde in lid 3, sub b) en c), met inachtnaam van de hem te dien aanzien eventueel toekomstige uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
3. Afbouwregeling ploegentoeslag
- a) De werknemer die, anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek of door promotie, overgaat naar:
- de dagdienst, of;
 - een met tenminste 3% lager beloond dienstrooster, behoudt, afhankelijk van zijn leeftijd de in sub b) van dit lid genoemde percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overgang verbonden aan zijn oude dienstrooster c.q. van het verschil in geldbedragen tussen de oude en de nieuwe ploegentoeslag gedurende de in sub b) van dit lid genoemde perioden.
- b) Indien de werknemer op het moment van overgang de leeftijd van 60 jaar nog niet heeft bereikt:
- 100% gedurende de lopende en de 2 daaropvolgende maanden;
 - 90% gedurende 2 maanden;
 - 80% gedurende 2 maanden;
 - 70% gedurende 2 maanden;
 - 60% gedurende 2 maanden;
 - 50% gedurende 2 maanden;
 - 40% gedurende 2 maanden;
 - 30% gedurende 2 maanden;
 - 20% gedurende 2 maanden;
 - 10% gedurende 2 maanden.
- c) Indien de werknemer op het moment van overgang 60 jaar of ouder is, zal de in sub b) aangegeven regeling zodanig worden toegepast, dat tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd c.q. tot de beëindiging van het dienstverband aan de werknemer een ploegentoeslag van 15% van het basissalaris wordt gegarandeerd.
4. Verplichting tot het werken in ploegendienst
De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet worden verplicht over te gaan van een rooster in dagdienst naar een rooster in ploegendienst.
5. Seniorenregeling MHS per 1 april 2011
- a) De seniorenregeling geldt voor de medewerker in dienst van Maastricht Handling Services BV vanaf de leeftijd van 55-jaar* of ouder die tenminste 10 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest.
- b) De medewerker dient de wens tot het gebruik maken van de seniorenregeling schriftelijk bij de werkgever kenbaar te maken:
- tenminste 6 maanden voor het bereiken van de 55-jarige leeftijd ofwel
 - tenminste 6 maanden voor het bereiken van een hogere leeftijd in combinatie met het bereiken van 10 jaar onafgebroken ploegendienst.
- c) De seniorenregeling gaat in per de 1^e dag van de maand volgend op de maand waarin de medewerker 55 jaar wordt ofwel op hogere leeftijd wanneer hij 10 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is.
- d) In goed onderling overleg met de betrokken medewerker wordt een tweeweeks rooster vastgesteld, waarbij:
- van zondag tot en met zaterdag 4 diensten worden ingepland, bestaande uit ochtend- en middagdiensten;
 - per twee weken 4 ochtenddiensten en 4 middagdiensten worden ingepland;
 - per twee weken één weekend roostervrij gepland wordt;
 - de aanvang- en eindtijden van de diensten blijven zoals ze op dat moment voor de betreffende functie zijn vastgesteld.
- e) De arbeidsduur van het tweeweeks rooster bedraagt gemiddeld 32 uur per week.
- f) De medewerker blijft werkzaam in zijn oorspronkelijke functie.

- g) Het basissalaris, waarop de medewerker tot het moment van gebruikmaking van de seniorenregeling recht heeft, blijft ongewijzigd van toepassing en zal niet naar rato worden aangepast aan de deeltijdfactor.
- h) Het basissalaris zal verhoogd worden met het percentage van de (jaarlijkse) CAO stijging.
- i) De medewerker die gebruik maakt van de seniorenregeling ontvangt de daadwerkelijke onregelmatigheidstoeslag behorende bij het met hem in overleg overeengekomen tweeweeks rooster en het ORT-percentage zal nooit lager zijn dan 15%.
- j) Wanneer de medewerker vervolgens op basis van een andere reden dan door eigen schuld of op eigen verzoek, over gaat naar een aangepast dienstrooster, behoudt hij een ploegentoeslag van minimaal 15% van het op dat moment geldende basissalaris tot aan de pensioengerechtigde leeftijd c.q. tot de beëindiging van het dienstverband.
- k) De verlofrechten conform artikel 13 van de CAO voor MHS worden naar rato aangepast aan de deeltijdfactor. Bestaande ADV-rechten (16 uur) en extra roostervrije uren vanaf 60-jarige leeftijd conform artikel 14 onderdeel C van de CAO voor MHS blijven ongewijzigd van toepassing.
- l) De pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van het salaris dat de werknemer genoot ten tijde van de overgang naar de seniorenregeling en de premiebetaling door werknemer en werkgever vindt plaats conform de daarvoor bestaande afspraken in de pensioenregeling van MHS.
- m) Voor de medewerker met een parttime dienstverband geldt bovenstaande regeling naar tijds-evenredigheid.
- n) De seniorenregeling treedt per 1 april 2011 in werking en vervangt de 55+ regeling. De medewerker die gedurende de periode van 1 juli 2011 tot 1 juli 2013 55 jaar wordt en 10 jaar onafgebroken bij de werkgever in ploegendienst heeft gewerkt, kan eenmalig kiezen tussen de 55+ regeling en deze seniorenregeling.
- o) De medewerker die gebruik maakt van de oorspronkelijke 55-plusregeling mag hiervan gebruik blijven maken en krijgt eenmalig de mogelijkheid geboden om op eigen verzoek over te gaan naar de nieuwe seniorenregeling.
- p) Voor de medewerkers die tussen 1 juli 2011 en 1 juli 2013 kunnen kiezen, geldt ten aanzien van de 55+-regeling dat de werkgever en werknemer individueel afspraken kunnen maken over het werken tijdens weekenden en over aangepaste werktijden.

**De leeftijd waarop men gebruik kan maken van de nieuwe seniorenregeling MHS is 55 jaar totdat in 2020 resp. 2025 de wetgeving voorziet in een verhoging van de AOW-leeftijd naar 66 resp. 67 jaar, waardoor de leeftijd waarop men van de seniorenregeling gebruik kan maken eveneens naar 56 resp. 57 wordt verhoogd.*

B2. Vergoeding extra reistijd bij een extra opkomst t.b.v brandweer

Met ingang van 1 november 2009 geldt de volgende regeling:

1. De werknemer heeft met inachtneming van het bepaalde in lid 2, aanspraak op een vergoeding van extra reistijd bij een extra opkomst, indien hem door middel van een oproeping wordt opgedragen zich naar de luchthaven te begeven voor het in overwerk bezetten van de repressieve brandweer. Deze vergoeding bedraagt één uur in vrije tijd voor de heen- en terugreis samen.
2. Onder de termen van het 1^e lid wordt in ieder geval niet geacht te zijn begrepen een opkomst:
 - a) gedurende een tijdsspanne waarover men beschikbaarheidstoeslag geniet;
 - b) voor het verrichten van overwerk dat onmiddellijk aansluit aan de voor de werknemer volgens rooster geldende werktijd.

C. Brandweertoeslag

Per 1 april 2014 gelden voor de onderstaande nevenfuncties de volgende vergoedingen:

Voor de functie Manschap (voorheen de functies Redder en Blusser/Chauffeur)	: € 99,68
Voor de functie Bevelvoerder-buiten* (voorheen Voertuigcommandant)	: € 149,52
Voor de functie Bevelvoerder-binnen (nieuw)	: € 200,00

*Deze nevenfunctie komt op termijn te vervallen

De toeslag wordt maandelijks uitbetaald op basis van de hoogst behaalde kwalificatie en op voorwaarde dat de medewerker ook daadwerkelijk ingeroosterd is voor brandweertaken. De vergoeding staat los van de functie waarop de medewerker operationeel wordt ingezet. Brandweerm medewerkers die in het back-uprooster van de bedrijfsbrandweer fungeren, ontvangen – ongeacht hun brandweerkwalificatie – een vergoeding op het niveau van de oude functie Redder, zijnde een toeslag van € 49,84.

Met ingang van 1 april 2008 geldt dat er over de brandweertoelagen sociale en pensioenrechten worden opgebouwd. De toelagen worden in de toekomst geïndexeerd met de initiële salarisverhogingen”.

D. Regeling voor het verrichten van overwerk

1. Overschrijding normale arbeidsduur

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling.

- a) Indien in aansluiting op de normale arbeidsduur tenminste 1,5 uur wordt overgewerkt, geldt een betaalde rustperiode van 30 minuten;
- b) *De totale lengte van de normale arbeidsduur en het aansluitende overwerk, met uitsluiting van de pauzetijden, zal nimmer langer zijn dan 12 uren.*
- c) Voor elk gewerkt uur wordt, boven de betaling van de gewerkte uren, de volgende toeslag op het uursalaris betaald:
 - 55,5% voor uren op maandag van 00.00 uur tot zaterdag 24.00 uur
(op basis van 0,90% van het basissalaris)
 - 81,5% voor uren op zon- en feestdagen van 00.00 uur tot zondag 24.00 uur
(op basis van 1,05% van het basissalaris)
- d) Voor de berekening van de hierboven bedoelde beloning wordt een rekenkundige afronding op ¼ -uren gehanteerd.
- e) Gezien het verantwoordelijkheidsniveau van de werknemer, wiens functie is ingedeeld in functiegroep G, komt van het totaal van de overschrijdingen van de normale arbeidsduur per week het eerste uur niet voor uitbetaling in aanmerking.
Het vorenstaande is niet van toepassing indien de werknemer wiens functie is ingedeeld in functiegroep G, 16 uren per overwerkperiode voor uitbetaling in aanmerking komen.
Alsdan zullen de aanvankelijk niet voor uitbetaling in aanmerking komende uren alsnog volledig worden uitbetaald. De hier genoemde overwerkperiode komt overeen met een kalendermaand.

2. Verplichting tot overwerk

De werknemer van 60 jaar en ouder kan niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.

3. Vergoeding in tijd en/of geld

- a) Van de in deel D, lid 1, sub c) van dit artikel genoemde beloningen wordt in alle gevallen het deel ter grootte van 0,58% van het basissalaris gelijk gesteld aan één normaal arbeidsuur.
Van de uren waarvoor de totale beloning 155,5% bedraagt, vormt 55,5% de toeslag voor overwerk.
Van de uren waarvoor de totale beloning 181,5% bedraagt, vormt 81,5% de toeslag voor overwerk.
- b) De in lid a) genoemde toelagen van 55,5% en 81,5% kunnen desgewenst naar keuze ook in vrije tijd worden genoten.
- c) Naar keuze van de werknemer kan ook het deel à 0,58% van het basissalaris worden uitbetaald dan wel in vrije tijd worden genoten, met dien verstande dat uitsluitend hele of halve dagen of diensten in tijd voor tijd kunnen worden gecompenseerd.
- d) De gemaakte keuze voor vergoeding van het overwerk in geld of tijd, dan wel een combinatie van geld en tijd, wordt geacht stilzwijgend te worden verlengd voor het volgende kalenderjaar, indien niet voor 1 januari van het betreffende kalenderjaar de keuze wordt gewijzigd.
- e) Wordt gekozen voor tijd en geld, dan worden de overuren zelf in tijd gecompenseerd (uur-voor-uur) en wordt de toeslag in geld uitbetaald.
- f) Werkgever zal er naar streven het in tijd te vergoeden deel van het overwerk, zodra dit toereikend is voor een hele (= 8 uren) of halve (= 4 uren) dienst, te verlenen binnen een maand na het ontstaan van een dergelijk toereikend tegoed aan overuren.

- g) Een aan het einde van elk kalenderjaar aanwezig restant aan overwerk dat ontoereikend is om in vrije tijd te worden gecompenseerd, zal worden uitbetaald.
4. Medewerkers met een parttime dienstverband hebben geen recht op vergoeding over de eerste 8 uren overwerk per maand.

E. Regeling voor het werken op 6^e dagen

1. Onder het werken op 6^e-dagen wordt verstaan, dat de werknemer voor het verrichten van arbeid, hetzij op een roostervrije dag wordt opgeroepen, hetzij tevoren in het rooster wordt ingedeeld op een dag, waarop hij normaal vrij van dienst zou zijn geweest, tengevolge waarvan hij in de desbetreffende week (van zondag tot en met zaterdag) in totaal effectief 6 dagen werkt.
2. Het werken op een 6^e-dag zal niet eerder geschieden dan na overleg met de betrokken werknemer. Indien bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, kan het werken op een 6^e dag verplicht worden gesteld, waarbij met voor de werknemer geldende ernstige bezwaren zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden.
3. Opgenomen vakantie en/of compensatiedagen of buitengewoon verlofdagen of een combinatie daarvan zullen – met een maximum van 5 dagen per week – worden aangemerkt als normale werkdagen.
4. Voor het werken op een 6^e-dag geldt in afwijking van het gestelde in deel D, lid 1, sub c) van dit artikel de volgende beloning:
 - bij een gewerkte tijd van 4 uur of minder volgt bijschrijving van een compensatiedag;
 - bij een gewerkte tijd van méér dan 4,5 uur inclusief de wettelijke rusttijd van een half uur wordt naast bijschrijving van een compensatiedag, 4,64% van het basissalaris betaald.
5. Aldus verkregen bijgeschreven compensatiedagen dienen te worden opgenomen vóór 15 mei van het volgende kalenderjaar.
6. De eventuele per 15 mei nog tegoed staande compensatie-dagen van het voorgaande kalenderjaar worden uitbetaald tegen het op het tijdstip van uitbetaling voor de betrokken werknemer geldende basissalaris.
7. De 6^e-dag-regeling zal niet van toepassing zijn, indien tengevolge van arbeidsongeschiktheid in de desbetreffende week niet effectief 6 dagen zal zijn gewerkt. In dat geval geldt bij arbeid op de aanvankelijk als 6^e-dag aangemerkte dag een overwerkbetaling als gesteld in deel D, lid 1, sub c) van dit artikel.

F. Toeslag bij dienstwijziging door de werkgever binnen het rooster (“verschoven uren”)

1. Onder “verschoven uren” worden verstaan de in opdracht van de werkgever gewerkte uren, vallende buiten de werktijdbegrenzingskrachten het toepasselijke dienstrooster, zonder dat de normale arbeidsduur volgens dat dienstrooster wordt overschreden.
2. Indien bedrijfsomstandigheden het voor de werkgever noodzakelijk maken een eenmaal in het rooster vastgestelde dienst van een werknemer op een termijn van 120 uur of minder vóór aanvang van de desbetreffende dienst te wijzigen, ontvangt de werknemer een toeslag van 0,30% van zijn basissalaris voor ieder verschoven uur, dat in de gewijzigde dienst niet samenvalt met de oorspronkelijk in het rooster vastgestelde dienst. Deze toeslag wordt niet toegekend bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer op die gewijzigde dienstdag.

G. Dienst jubileum regeling

Voor werknemers met een dienstverband van 12½, 25 of 40 jaar bij werkgever geldt de navolgende regeling.

Bij een aaneengesloten diensttijd van 12½ jaar: ½ maandsalaris;

bij een aaneengesloten diensttijd van 25 jaar: 1 maandsalaris;

bij een aaneengesloten diensttijd van 40 jaar: 1½ maandsalaris.

Voor de berekening van de diensttijd, in het kader van deze regeling, wordt de diensttijd bij de rechtsvoorganger van werkgever meegeteld.

De betreffende regeling behelst een bruto bedrag dat netto wordt uitgekeerd.

H. Beschikbaarheidstoeslag

De vergoeding voor het op vrijwillige basis stand-by staan van 19.00 uur tot 06.00 uur voor het verrichten van werkzaamheden bij sneeuw- en gladheidbestrijding bedraagt: € 9,50. Bij het stand-by staan op zaterdag wordt de toeslag verhoogd met 50%. Op zondag en op feestdagen wordt de toeslag met 100% verhoogd.

Over de stand-by periode ontvangt de medewerker tevens een ½ uur verlof met behoud van salaris.

Over de stand-by periode op zaterdag, zondag of op feestdagen ontvangt de medewerker ¾ uur verlof met behoud van salaris.

Indien de medewerker wordt opgeroepen om daadwerkelijk werkzaamheden te verrichten, worden deze werkzaamheden, voor zover de medewerker voor een overwerkvergoeding in aanmerking komt, vergoed conform artikel 10, onderdeel D (regeling voor het verrichten van overwerk) en onderdeel E (regeling voor het werken op 6^e dagen). Toekomstige verhogingen van de bovengenoemde nominale toeslag zijn gelijk aan de collectieve CAO-verhoging die geldt voor de CAO van MAA BV.

Artikel 11: Zon- en feestdagen

A. Algemeen

1. a) Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:
 - Nieuwjaarsdag,
 - de beide Paasdagen,
 - Hemelvaartsdag,
 - de beide Pinksterdagen,
 - de beide Kerstdagen,
 - de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en
 - in lustrumjaren, 5 mei, ter viering van de nationale bevrijdingsdag.
- b) Goede Vrijdag komt als feestdag te vervallen, echter de feestdagtoeslag van 0,45% van het basissalaris per op Goede Vrijdag gewerkt uur, blijft tot nader order gehandhaafd.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster.
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.

B. Compensatieregeling feestdagen voor medewerkers in dienst vóór 1 april 2006

5. Werknemers in ploegendienst, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen een toeslag van 0,45% van hun basissalaris per op die feestdag gewerkt uur. Betreft het echter roosterarbeid op een op maandag tot en met vrijdag vallende feestdag, dan ontvangen de hier bedoelde werknemers naast bovenvermelde toeslag een compensatiedag, waarop het gestelde in deel E, leden 5 en 6 van artikel 10 van toepassing is.
6. Indien een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag voor werknemers in ploegendienst samenvalt met een roostervrije dag, of ingeroosterde A.T.V.-dag, zijnde één van de 15 A.T.V.-dagen of diensten als bedoeld in artikel 8, lid 1, sub c), ontvangen zij een compensatiedag, waarop eveneens het gestelde in deel E, leden 5 en 6 van artikel 10 van toepassing is.
7. Bij afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid of buitengewoon verlof van de werknemer op een op maandag tot en met vrijdag vallende feestdag, wordt de in de leden 5 en 6 van dit artikel genoemde compensatiedag niet toegekend.

C. Compensatieregeling feestdagen voor medewerkers in dienst vanaf 1 april 2006

8. Medewerkers in ploegendienst, die volgens dienstrooster op een feestdag – ongeacht of dit een zaterdag, zondag of doordeweekse dag betreft – arbeid moeten verrichten ontvangen een toeslag van 0,45% van hun basissalaris per op die feestdag gewerkt uur. Naast de bovenvermelde toeslag worden aan de hier bedoelde medewerkers tevens de gewerkte uren gecompenseerd. Indien de medewerker toestemming heeft om op de ingeroosterde feestdag verlof op te nemen, zullen de betreffende uren eveneens gecompenseerd worden.
9. Bij afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid of buitengewoon verlof van de werknemer op een feestdag – ongeacht of dit een zaterdag, zondag of doordeweekse dag betreft – wordt de in lid 8 genoemde compensatiedag niet toegekend.

Artikel 12: Diverse kostenvergoedingen en verstrekkingen

A. Tegemoetkoming in kosten woon- werkverkeer

Aan de werknemer wordt een vergoeding verstrekt in de kosten voor woon-werkverkeer. Basis hiervoor is de wettelijke regeling reiskostenvergoeding d.d. 1 januari 2004. Hierin wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen woon-werkverkeer en zakelijke reizen. M.a.w. de woon-werkkilometers worden aangemerkt als zakelijke kilometers. Ongeacht het vervoermiddel (auto, motor, fiets, openbaar vervoer, te voet) wordt een onbelaste vergoeding verstrekt van € 0,19 per kilometer.

Voor het bepalen van de afstand tussen woon- en werkadres wordt gebruik gemaakt van de gegevens van een actueel systeem. De vaste maandelijkse woon-werkvergoeding is gebaseerd op een forfaitair maximum aantal reisdagen van 214 dagen per jaar maal het aantal kilometers per dag maal € 0,19, met een maximum van € 135,- per maand. Voor werknemers die in deeltijd werken, verdeeld over minder dan 5 dagen per week, wordt de vergoeding naar rato aangepast.

Ingeval van arbeidsongeschiktheid wordt de tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer met onmiddellijke ingang stopgezet, tot het moment waarop de werknemer weer arbeidsgeschikt is of op basis van re-integratie zijn eigen werkzaamheden dan wel in aangepaste werkzaamheden hervat. Reiskosten die tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid gemaakt worden voor spreekuurbezoeken, worden op declaratiebasis vergoed. Vergoeding geschiedt op basis van de laagste tarieven van het openbaar vervoer of op basis van eigen vervoer tegen € 0,19 per gereden kilometer.

Eventuele extra ritten t.b.v. overwerk c.q. het werken op 6^e dagen worden niet vergoed en kunnen niet worden gedeclareerd.

In opdracht van de werkgever gereden dienstkilometers worden vergoed met € 0,19 bruto. Voor zover van toepassing is deze vergoeding onderhevig aan de fiscale bepalingen.

B. Vergoedingen in verband met de brandweerkeuring

- a) De reiskosten van woon-/werkadres naar de Arbodienst (v.v.) in verband met het ondergaan van de periodieke brandweerkeuring zullen vergoed worden. Vergoeding geschiedt op basis van de laagste tarieven van het openbaar vervoer en/of op basis van eigen vervoer tegen € 0,19 per gereden kilometer. Tevens zullen in voorkomende gevallen de gemaakte parkeerkosten vergoed worden.
- b) Wanneer de brandweerkeuring buiten werktijd plaats heeft, wordt hiervoor een vergoeding op basis van tijd voor tijd verstrekt van maximaal 2 uur per periodieke brandweerkeuring.
- c) Vergoeding van gemaakte kosten/uren geschiedt op declaratiebasis en onder overlegging van de vereiste bewijsstukken.

C. Maaltijd- en telefoonkostenvergoeding

1. Maaltijdvergoeding

Indien aansluitend aan de normale dienst tenminste 3 uren overwerk dient te worden verricht, worden de betrokken werknemers in de gelegenheid gesteld een warme maaltijd of een lunchpakket te gebruiken, die door werkgever wordt vergoed.

2. Telefoonkostenvergoeding

De werknemer, die is aangesteld in een functie, welke naar het oordeel van werkgever in aanmerking komt voor een tegemoetkoming in telefoonkosten, ontvangt een vergoeding ten bedrage van € 20,42 bruto per maand. De maandelijkse vergoeding, waarop de fiscale bepalingen van toepassing zijn, wordt via de salarisadministratie uitbetaald.

D. Studiefaciliteitenregeling

De directie wil employability van de werknemers bevorderen en hecht in dat kader veel waarde aan het volgen van opleidingen.

Artikel 1

Begrippen

Voor de toepassing van het bij deze regeling bepaalde, wordt onder de volgende begrippen verstaan:

1. Studie: opleiding, cursus of training geïnitieerd en goedgekeurd door de werkgever vanuit een bedrijfsbelang of geïnitieerd door de werknemer en waarvan aangetoond kan worden dat dit in het belang is van de werknemer en de werkgever, gericht op het huidige en/of toekomstige functioneren, zulks ter beoordeling van de werkgever.
2. Opleidingsperiode: de periode die door het opleidingsinstituut als norm wordt gehanteerd.
3. Studiefaciliteiten:
 - a) studie-/examenverlof: het toegestane verlof ten behoeve van het noodzakelijk volgen van lessen c.q. het afleggen van een examen; en
 - b) studiekosten: de noodzakelijke uitgaven in verband met de studie wegens:
 - inschrijf-/collegegeld;
 - examengeld; en
 - verplicht voorgeschreven lesmateriaal en literatuur (niet specifiek op de te volgen studie van toepassing zijnde literatuur en materiaal worden niet vergoed. Bijvoorbeeld: woordenboeken, tekenmateriaal, hard- en software, etc).
4. Reis- en verblijfkosten:
 - a) reiskosten: de noodzakelijk te maken reiskosten tussen privé-adres c.q. MHS en de opleidings-/examenplaats en
 - b) verblijfkosten: de noodzakelijk te maken overnachtingskosten t.b.v. de opleiding.
5. Werktijd: de voor de werknemer geldende (rooster)(arbeids)tijd.

Artikel 2

Algemene voorwaarden

Studiefaciliteiten kunnen door de werkgever worden toegekend indien:

1. de door de werknemer te volgen studie noodzakelijk resp. in het belang is van zijn functionele-/persoonlijke ontwikkeling en raakvlakken heeft met het belang van de werkgever
2. het een studie betreft zoals genoemd in artikel 3 onder deel I, II en III
3. de studie ligt buiten het terrein dat door of door tussenkomst van werkgever georganiseerde cursussen wordt bestreken
4. het voor de studie gekozen opleidingsinstituut voldoet aan redelijk te stellen eisen van soliditeit en te goeder naam en faam bekend staat.

Artikel 3

Studiecategorieën

Bij toekenning van studiefaciliteiten worden de volgende 3 studie categorieën onderscheiden.

1. Een studie (opleiding, cursus, training of examen) opgedragen door de werkgever:
 - a) die op basis van wettelijke eisen door de werkgever verplicht is gesteld;

- b) die naar het oordeel van de werknemer/werkgever noodzakelijk is voor de werknemer zijn huidige functie resp. voor zijn loopbaanontwikkeling binnen dan wel buiten MHS.
2. Een studie (opleiding, cursus of training) die op verzoek van de werkgever en/of de werknemer:
 - a) wenselijk, maar niet noodzakelijk is voor de vervulling van de huidige functie dan wel
 - b) wenselijk is voor de persoonlijke ontwikkeling van werknemer binnen MHS; en
3. een studie (een opleiding, cursus of training) op verzoek van de werknemer die uitsluitend in het belang is van de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer binnen dan wel buiten MHS en die aansluit aan zijn huidige functie en opleidingsniveau.

Artikel 4

Verzoek tot toekenning studiefaciliteiten

Het verzoek tot toekenning van studiefaciliteiten dient uiterlijk 4 weken voor aanvang van de studie te worden ingediend door middel van een studiefaciliteitsaanvraagformulier bij de betreffende manager waarbij een totale kostenraming van de gevraagde studie wordt overlegd. De manager leidt dit voor- zien van zijn advies door naar de Manager Human Resources, die namens de werkgever beslist over de toekenning van de studiefaciliteiten.

Artikel 5

Vergoeding van studiekosten

1. De studiekosten voor categorie I zijn volledig voor rekening van de werkgever. Onder overlegging van bewijsstukken/nota's worden de vergoedingen met het salaris betaalbaar gesteld.
2. De studiekosten voor categorie II worden voor 50% door de werkgever vergoed. De studiekosten- vergoedingen worden met het salaris betaalbaar gesteld. Onder overleg van de betreffende nota's/bewijsstukken kan een verzoek tot studiekostenvergoeding tot 3 maanden na afrondings- datum van de studie bij human resources worden ingediend.
3. De studiekosten voor categorie III worden voor maximaal 25% door de werkgever vergoed. Evenals voor studiecategorie II geldt een vergoeding van de kosten, onder overleg van nota's/- bewijsstukken tot binnen 3 maanden na de afrondingsdatum van de studie.

Artikel 6

Vergoeding van studie/examenverlof

1. De werknemer die een studie volgt die in de 1^{ste} categorie valt, heeft recht op 100% studieverlof, voor zover de werknemer de lessen/het examen niet anders dan binnen zijn werktijd kan volgen. Indien de lessen c.q. het examen in eigen tijd gevolgd worden, geldt een vergoeding van tijd voor tijd.
2. In het geval van studiecategorie II heeft de werknemer recht op vergoeding van tijd voor tijd voor studielessen/een examen die/dat noodzakelijk binnen werktijd gevolgd moet(en) worden. Buiten werktijd geldt dat het een investering is in eigen tijd.
3. De werknemer die een in categorie III vallende studie volgt, dient zelf te investeren in de studie- /examentijd met andere woorden: er wordt van werkgeverszijde geen compensatieverlof verleend. De werkgever verleent medewerking om deelname aan het examen mogelijk te maken.

Artikel 7

Vergoeding van reis- en verblijfkosten

1. Reiskosten worden op basis van openbaar vervoer 1^e klas en/of op basis van eigen vervoer tegen € 0,19 vergoed.

De vergoeding van eventuele noodzakelijke verblijfkosten heeft plaats conform de bedrijfsregeling “vergoeding verblijfkosten”.

2. De reiskosten worden op basis van openbaarvervoer 2^{de} klas vergoed tot een maximum van € 341,- per jaar.
Voor de vergoeding van eventuele noodzakelijke verblijfkosten geldt een vergoeding van 50% van het in de bedrijfsregeling “vergoeding verblijfkosten”, gestelde. In onderling overleg tussen werkgever en werknemer kan van dit percentage worden afgeweken.
3. Voor deze categorie worden de reis- en verblijfkosten niet vergoed.

Artikel 8

Terugbetalingsplicht

De werkgever kan alle in het kader van deze regeling verstrekte vergoedingen geheel of gedeeltelijk terugvorderen wanneer:

1. de studie voortijdig afgebroken wordt, tenzij dit gebeurd op verzoek van en in het belang van de bedrijfsvoering of het gevolg is van bijzondere, buiten de schuld van de werknemer ontstane omstandigheden;
2. de werknemer niet de vereiste voortgang van de studie maakt (artikel 2 lid e);
3. het dienstverband met de werknemer eindigt op diens verzoek of wegens een dringende reden, als bedoeld in artikel 7:677 en 7:678 van het Burgerlijk Wetboek, voordat de studie is voltooid dan wel wordt verbroken binnen een jaar naar voltooiing van de studie.

Artikel 9

Intrekken studiefaciliteiten

De werkgever kan, indien hij door ingewonnen inlichtingen van oordeel is dat de werknemer niet voldoende of niet regelmatig studeert, de studiefaciliteiten intrekken en de gemaakte kosten op de werknemer verhalen.

E. Opleidingsovereenkomst

1. Werkgever kan een werknemer verzoeken deel te nemen aan een door tussenkomst van werkgever georganiseerde externe cursus, welke van rechtstreeks belang is ter verbetering van de in diens functie noodzakelijke kennis.
2. De kosten, welke aan het volgen van een dergelijke externe cursus zijn verbonden, zijn voor rekening van werkgever. Zo de cursus buiten Nederland c.q. in Nederland doch buiten Maastricht Aachen Airport wordt gegeven, zijn de reiskosten van de woonplaats van de werknemer c.q. vanaf Maastricht Aachen Airport naar de cursusplaats alsmede de verblijfskosten ter plaatse voor rekening van werkgever.
3. De betaalde cursuskosten en reis- en verblijfskosten kunnen door werkgever van werknemer onmiddellijk worden teruggevorderd tot een maximum van € 2.268,90:
 - a) voor 100% indien het dienstverband op verzoek van de werknemer of wegens een dringende reden (als bedoeld in artikel 7:677 juncto 7: 678 B.W.) wordt verbroken binnen één jaar, nadat de studie voltooid is;
 - b) voor 50% indien het dienstverband op verzoek van de werknemer of wegens een dringende reden (als bedoeld in artikel 7: 677 juncto 7: 678 B.W.) wordt verbroken meer dan één jaar doch binnen twee jaar, nadat de studie voltooid is;
 - c) geheel of gedeeltelijk, wanneer de cursus door aangetoonde nalatigheid van de werknemer niet wordt voltooid.

- d) vergoeding van de met de studie samenhangende reiskosten op basis van de laagste tarieven van het openbaar vervoer tot ten hoogste € 340,34 per jaar. Voorwaarde tot het kunnen deelnemen aan de betreffende cursus is dat een formulier door de betreffende deelnemer voor akkoord wordt ondertekend.
4. Vorenstaande regeling zal niet van toepassing zijn wanneer de op genoemde cursus opgedane specifieke kennis door toedoen van werkgever op generlei wijze binnen het bedrijf zal kunnen worden aangewend.

F. Budget voor opleidingsplan

Werkgever zal ten behoeve van het opleidingsplan 0,5% van de loonsom beschikbaar stellen.

G. Kinderopvang

Sedert 1 januari 2007 is een werkgeversbijdrage in de kosten van kinderopvang wettelijk verplicht. Deze bijdrage wordt sedertdien van overheidswege bij de werkgeversbijdrage geheven in de vorm van een opslagpremie in het sectorfonds. Deze premie wordt geheven voor alle werknemers voor wie deze verschuldigd is ongeacht of de werknemers gebruikmaken van kinderopvang. Werknemers kunnen een bijdrage in de kosten van kinderopvang aanvragen via de belastingdienst.

Artikel 13: Vakantieregeling/vakantietoeslag

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het fiscaal jaar.

2. Vakantierechten

- a) De werknemer verwerft per volledig vakantiejaar dienstverband recht op:
25 vakantiedagen (200 uur) bij een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur
24 vakantiedagen (192 uur) bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur
met behoud van salaris. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen in artikel 14, deel G van deze CAO is bepaald.
- b) De werknemer, die gedurende 25 jaar onafgebroken in dienst van werkgever zal zijn, verwerft – in afwijking van de in sub a) genoemde vakantierechten – 1 extra vakantiedag (8 uur) met behoud van salaris.
- c) De werknemer, die de 55-jarige leeftijd bereikt, verwerft – in afwijking van de in sub a) genoemde vakantierechten – 1 extra vakantiedag (8 uur), waarnaast voor hem bij 25 jaar ononderbroken dienst de aanspraken worden verruimd tot 2 extra vakantiedagen (16 uur) met behoud van salaris.
- d) Per maand dienstverband in enig vakantiejaar verwerft de werknemer 1/12 gedeelte van de hiervoor genoemde vakantiedagen(uren).
- e) De mogelijkheid tot het verkopen van vakantiedagen is vervallen voor de periode van 1 april 2014 tot en met 31 december 2016.

3. Berekening aantal vakantie-uren

Voor de berekening van het aantal vakantie-uren wordt een werknemer die vóór of op de 15^e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt de werknemer die ná de 15^e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal – indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd – de werknemer geen recht op vakantie krijgen.

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

De werknemer dient bij aanvang van de dienstbetrekking aan de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel dagen vakantie zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

5. Aaneengesloten vakantie

- a) De in lid 2, sub a) genoemde vakantie zal zodanig worden verleend, dat door de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd tenminste éénmaal per drie jaar gedurende 15 diensten aaneengesloten vakantie wordt genoten, zodat met inbegrip van roostervrije en/of ATV-dagen en met inbegrip van 4 weekends de werknemer gedurende tenminste 23 dagen onafgebroken vrij van dienst is.
- b) In de tussenliggende jaren zal de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd met inbegrip van roostervrije en/of ATV-dagen en met inbegrip van 3 weekends gedurende tenminste 16 dagen onafgebroken vrij van dienst zijn.
- c) De aanvraag voor een aaneengesloten vakantie dient ruimschoots vóór de ingangsdatum van de gewenste vakantie door de werknemer te worden ingediend.
De minimumperiode, waarin een dergelijk verzoek zal worden ingediend, wordt per afdeling vastgesteld.
- d) De werkgever verplicht zich om uiterlijk 2 weken na de voor het indienen van de aanvraag bepaalde sluitingsdatum aan de werknemer uitsluitel te verschaffen omtrent het al dan niet verlenen van de aangevraagde vakantie.

6. Snipperdagen

- a) De werknemer kan de – na het genieten van de aaneengesloten vakantie – overblijvende vakantierechten opnemen als snipperdagen.
- b) Voor het opnemen van een snipperdag dient door de werknemer tijdig een aanvraag te worden ingediend.
- c) Aan de werknemer zal tijdig worden medegedeeld of de aangevraagde snipperdag aan hem zal kunnen worden verleend of dat de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
- d) Een op diens aanvraag aan de werknemer reeds toegekende snipperdag zal door de werkgever niet kunnen worden herroepen.
- e) Het aantal vakantie-uren voor een opgenomen snipperdag is gelijk aan het aantal roosterdienst-uren voor de betreffende dag.
- f) Het opnemen van een halve snipperdag is de werknemer toegestaan, waarvoor overigens hetzelfde geldt als vermeld in sub b), c) en d).
- g) Het opnemen van vakantierechten voor perioden korter dan 4 uren is niet toegestaan.

7. Niet opgenomen vakantie

Indien de vakantierechten niet vóór 15 mei direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

8. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a) De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b) 1. Het in sub a) bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomspllicht voor eerste oefening;
 - het genieten van vakantie gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de werknemersorganisatie van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.

In de hierboven genoemde gevallen worden vakantierechten verworven over de eerste 12 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectievelijke oorzaken tezamen wordt geteld. Betreft de onderbreking echter arbeidsongeschiktheid, dan worden vakantierechten verworven gedurende de daarvoor geldende wettelijke termijn.

2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld in lid 8, sub b), ad 1. in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mede in aanmerking genomen.
3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
4. De verworven vakantierechten in de in lid 8, sub b) ad 1. genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

9. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a) Dagen, waarop de werknemer verhinderd is arbeid te verrichten om een der redenen, genoemd in lid 8, sub b) gelden niet als vakantiedagen.
- b) Indien één der onder sub a) genoemde verhinderingen eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie- of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.

Indien het in de in artikel 14, deel A, lid 2, sub a), b) h), i) en l) genoemde omstandigheden niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie-

of snipperdag geschieden.

Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet, indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken, dat hij in zijn bewegingsvrijheid zodanig was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot zijn recht is gekomen.

- c) Indien de – ingevolge het in sub b) bepaalde – aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever in overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

10. Vakantie bij ontslag

- a) Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer – tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten – in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen.
- b) Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
- c) Te veel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
- d) Bij het einde van de dienstbetrekking wordt door de werkgever op de laatste salarisafrekening van de werknemer opgaaf gedaan van het aantal dagen vakantie zonder behoud van salaris, welke de werknemer op dit tijdstip nog toekomen.

11. Verjaring

Alle aanspraken op niet-opgenomen vakantierechten vervallen 5 jaar nadat deze zijn ontstaan.

Verjaring van niet opgenomen vakantierechten geldt niet voor verlofdagen die gespaard zijn via de verlofspaarregeling.

12. Vervangende schadevergoeding

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in het in lid 10, sub b) van dit artikel bedoelde geval, nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

13. Uitvoeringsbepalingen

Teneinde de continuïteit in de bedrijfsvoering te kunnen waarborgen en ter voorkoming van cumulatie van vakantie- of snipperdagaanvragen voor dezelfde periode, kan de werkgever bepalen, dat de werknemer de aanvraag voor vakantie- of snipperdagen een bepaalde termijn vóór de gewenste datum moet indienen.

14. Vakantietoeslag

- a) De periode waarover de vakantietoeslag wordt berekend loopt van 1 juni voorafgaande aan het jaar, waarin uitbetaling plaatsvindt, tot en met 31 mei van dat jaar.
- b) Aan de werknemer, die op de datum van uitbetaling in dienst van de werkgever is, wordt uiterlijk op 31 mei van het vakantiejaar een vakantietoeslag betaald ten bedrage van 8% van het, in het vakantietoeslagjaar, verdiende basissalaris.
- c) De werknemer, die in ploegdienst werkzaam is ontvangt, naast de in sub b) genoemde vakantietoeslag tezelfdertijd 8% vakantietoeslag over de toeslag voor het werken in ploegdienst.
- d) De minimumvakantietoeslag voor functievolwassen werknemers bedraagt het wettelijk minimumloon maal 8% per volledig gewerkt vakantietoeslagjaar.
- e) Indien de werknemer niet de gehele periode als, bedoeld in sub a) van dit lid, in betaalde dienst is geweest, wordt de verdiende vakantietoeslag uitgekeerd. De minimumvakantietoeslag, zoals bedoeld in sub d) van dit lid, wordt tijdsevenredig gehanteerd.
- f) De werknemer, wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantietoeslagjaar eindigt, ontvangt de vakantietoeslag voor de verstreken maanden van het lopende vakantietoeslagjaar per zijn ontslagdatum.

Artikel 14: regeling buitengewoon verlof en extra vrije dagen

A. Buitengewoon verlof

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7: 629 van het B.W. bepaalde, geldt het volgende.

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 15 bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft/zal kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:
 3. a) van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis bij overlijden en begrafenis van de echtgenote/echtgenoot, relatiepartner conform artikel 1, sub p), zoon of dochter, of van een tot het gezin behorend stief- en pleegkind van de werknemer;
 - b) gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis van één zijner ouders, schoonouders, stief-, pleeg- en grootouders, broers en zusters;
 - c) gedurende één dag of dienst bij begrafenis van één zijner schoonzusters of zwagers;
 - d) gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk. Ook indien de werknemer reeds vrij van dienst is, zullen bij huwelijk van de werknemer in elk geval 2 dagen buitengewoon verlof op in overleg met de werknemer vast te stellen data worden gegeven;
 - e) gedurende één dag of dienst bij huwelijk van één zijner kinderen, stief- of pleegkinderen, ouders, stief- of pleegouders, broers, zusters, zwagers en schoonzusters;
 - f) gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40- jarig huwelijk van de werknemer en bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van diens ouders, stief-, pleeg- of schoonouders;
 - g) gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - h) gedurende twee dagen of diensten bij bevalling van de echtgenote, waarbij de dag als bedoeld onder sub i) is inbegrepen;
 - i) gedurende één dag of dienst bij opname in een ziekenhuis c.q. verpleeginrichting van de echtgenote/echtgenoot van de werknemer of van kinderen, stief- of pleegkinderen;
 - j.) gedurende één dag of dienst tot een maximum van tweemaal per jaar bij verhuizing van de werknemer;
 - k) gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor het deelnemen aan een examen door de werknemer;
 - l) gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer tengevolge van vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen;
 - m) gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2,5 uur voor het noodzakelijk bezoek aan de dokter c.q. specialist, voorzover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan.

B. Uitvoeringsbepalingen

1. In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen naar rato van het aantal gewerkte uren, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.
2. Het in deel A, lid 2. van dit artikel bepaalde is –mits is voldaan aan het gestelde in artikel 5, lid 8, sub a) – van overeenkomstige toepassing op de werknemer met een relatiepartner zoals bedoeld in artikel 1, sub p.

C. Extra vrije dag voor oudere werknemers

1. Werknemers van 60 jaar en ouder kunnen op basis van vrijwilligheid extra roostervrije dagen genieten.
Deze vrije tijd bedraagt maximaal:
voor 60-jarigen – 1 dag per 3 maanden
voor 61-jarigen – 1 dag per 2 maanden
voor 62-jarigen – 1 dag per maand
voor 63-jarigen – 2 dagen per maand
voor 64-jarigen – 4 dagen per maand
2. Over bovenstaande dagen zal 85% van het bruto-salaris worden betaald.
3. De werknemer, die van bovengenoemde faciliteit gebruik wenst te maken, zal tenminste drie maanden vóór de aanvang van een nieuwe roosterperiode daarvan kennis moeten geven aan de bedrijfs – c.q. afdelingsleiding. Afspraken dienaangaande gelden steeds voor een gehele roosterperiode, zodat de extra vrije dagen in het rooster kunnen worden verwerkt. Opsparen of verrekenen van deze dagen is derhalve niet mogelijk.

D. Non-activiteit op verzoek van de werknemer

1. Indien en voorzover de dienstuitvoering het toelaat, kan de werkgever aan werknemer op diens verzoek éénmaal per kalenderjaar onbetaald verlof verlenen, onder handhaving van het dienstverband, voor een aaneengesloten periode van tenminste 14 kalenderdagen.
2. Van onbetaald verlof zal eerst dan sprake kunnen zijn, wanneer alle tot het tijdstip van aanvang van het onbetaald verlof opgebouwde aanspraken op vakantiedagen door de werknemer zijn genoten.
3. Over de periode, gedurende welke aan de werknemer onbetaald verlof is verleend, wordt de opbouw van vakantieaanspraken gestaakt en vinden door werkgever geen betalingen, in welke vorm dan ook, plaats.
4. De werknemer, aan wie onbetaald verlof is verleend, dient aan te tonen dat hij zorg heeft gedragen voor adequate, aanvullende verzekeringen, voor zover dit noodzakelijk is in verband met onbetaald verlof.
5. De werknemer, aan wie onbetaald verlof is verleend en die deelnemer is in de pensioenverzekering, is gehouden de volledige voor de voortzetting van zijn deelnemerschap verschuldigde pensioenpremie aan de werkgever te betalen, welke premie door werkgever wordt afgedragen aan de pensioenverzekering.

E. Openbare ambten

Indien werknemer een openbaar ambt wenst te gaan bekleden, zal werkgever bezien, in hoeverre het mogelijk is werknemer voor de vervulling hiervan faciliteiten, en zo ja welke, te verlenen.

F. Vrije tijd bij pensionering

Werknemer is gehouden – en werkgever zal hem daartoe in de gelegenheid stellen – de vrije tijd, waarop hij nog recht heeft, op te nemen vóór de pensioendatum, tenzij werkgever en de werknemer in onderling overleg anders overeenkomen.

G. Vorming jeugdige werknemers

1. Voor werknemers, die ingevolge de Leerplichtwet partieel leerplichtig zijn en aan die leerplicht gevolg geven, geldt:
 - a) een wekelijkse arbeidsduur, die gelijk is aan het aantal werkdagen per week dat resteert na aftrek van het aantal leerplichtige dagen;
 - b) aanspraak op een salaris resp. een vakantieduur, waarvan de hoogte resp. de duur in evenredige verhouding staat tot het salaris resp. de vakantierechten bij een normale wekelijkse arbeidsduur.
2. Op de dagen waarop de in lid 1. genoemde werknemers van de onderwijsinstelling vakantie genieten kunnen zij niet worden verplicht in het bedrijf van werkgever werkzaam te zijn, doch op hun verzoek zullen zij worden tewerkgesteld.

H. Arbeid en Zorg

a) Ouderschapsverlof

Op de regeling onbetaald ouderschapsverlof is het Burgerlijk Wetboek onverkort van toepassing. Voor de werknemer die gebruik wenst te maken van het onbetaald ouderschapsverlof loopt de pensioenopbouw door. De premiebetaling geschiedt gedurende de periode van ouderschapsverlof door werkgever en werknemer alsof er geen sprake is van ouderschapsverlof.

b) Calamiteitenverlof

In het onverhoopte geval dat zich in de omstandigheden van de werknemer een onvoorziene calamiteitsituatie voordoet, zal aan de werknemer – op diens verzoek – te allen tijde een snipperdag worden verleend met dien verstande dat de reden binnen een week wordt gemeld bij de afdeling Human Resources.

In het geval dat de calamiteitsituatie een langduriger afwezigheid tot gevolg zal hebben, zal in overleg met de afdelingsleiding, Human Resources en de werknemer naar een passende oplossing worden gezocht. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats.

c) Zorgverlof

In aanvulling op de wet Arbeid en Zorg, verplicht de werkgever zich indien een werknemer aan kan tonen dat deze wet op zijn/haar privé-situatie van toepassing is, en hiervan gebruik wil maken, om maximaal 10 dagen aan te vullen tot 100%.

d) Palliatiefverlof

Aan de werknemer wordt op zijn verzoek voor een met werkgever overeen te komen periode onbetaald palliatiefverlof verleend. Werkgever zal gedurende de periode dat de werknemer palliatiefverlof geniet de werkgeverspremies voor ziektekosten en pensioen blijven betalen.

Artikel 15: Betaling bij arbeidsongeschiktheid

1. Voor werknemers die op 31 mei 2005 arbeidsongeschikt waren geldt een aanvulling tot 100% van het maandinkomen gedurende een periode van maximaal 104 weken.
2. Voor werknemers die op of na 1 juni 2005 arbeidsongeschikt zijn geworden geldt de volgende regeling:

a) gedurende het eerste en tweede jaar waarin de werknemer volledig arbeidsongeschikt is, is de loondoorbetaling als volgt:

- de eerste 6 maanden 100% van het maandinkomen
- de daaropvolgende 6 maanden 90% van het maandinkomen
- de daaropvolgende 6 maanden (2^e ziektejaar): 80% van het maandinkomen en
- de daaropvolgende 6 maanden 70% van het maandinkomen;

b) bij gedeeltelijke arbeids(on)geschiktheid van de werknemer voor zijn eigen of ander werk ontvangt de werknemer een toeslag ter hoogte van 10% op zijn schaalsalaris over dat deel dat de werknemer arbeidsgeschikt is. De totale loondoorbetaling kan nooit meer bedragen dan het loon dat verdiend werd voor de arbeidsongeschiktheid was ingetreden.

Ter illustratie:

werknemer ontvangt in de tweede termijn van 6 maanden:

ivm 50% arbeidsgeschiktheid	= 50% salaris
ivm 50% arbeidsongeschiktheid 90% van 50%	= 45% uitkering
een bonus van 10% van arbeidsgeschiktheidpercentage van 50%	= 5% bonus
totaal	= 100%

In de laatste termijn van 6 maanden ontvangt de werknemer:

ivm 50% arbeidsgeschiktheid	= 50% salaris
ivm 50% arbeidsongeschiktheid 70% van 50%	= 35% uitkering
een bonus van 10% van arbeidsgeschiktheidpercentage van 50%	= 5% bonus
totaal	= 90%

- c) Bij hernieuwde terugval wegens volledige arbeidsongeschiktheid wordt de loondoorbetaling terug gebracht naar het voor de betreffende werknemer geldende percentage, zoals genoemd in lid 2 a).
3. De loondoorbetalingsplicht van de werkgever eindigt na maximaal 104 weken.
4. De in voorgaande leden genoemde uitkeringen worden beëindigd bij einde van het dienstverband met de werknemer alsmede bij het bereiken van de pensioendatum van de werknemer.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:
 - a) misbruik maken van deze voorziening
 - b) de controlevoorschriften overtreden.
6. Tijdvakken van arbeidsongeschiktheid die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, worden samengeteld en gezien als een ononderbroken periode van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 15A

1. Op de werknemer die op of na 1 juli 1995 in dienst treedt van de werkgever is artikel 15, lid 1 dan wel artikel 15, lid 2 van toepassing, behoudens het navolgende:
 - a) bij het vierde ziektegeval in een kalenderjaar worden maximaal 8 uren verlof op het verloftegoed van werknemer ingehouden;
 - b) bij het vijfde ziektegeval in een kalenderjaar worden maximaal 16 uren verlof op het verloftegoed van werknemer ingehouden;
 - c) per kalenderjaar kunnen maximaal 24 uren verlof op het verloftegoed van werknemer worden ingehouden;
 - d) de inhouding van de uren voor parttimers geschiedt naar rato.
2. Bij het vaststellen van het aantal ziektegevallen per kalenderjaar worden ziekteperioden die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen en waarbij sprake is van dezelfde ziekteklaarten samengesteld als zijnde één ziektegeval.
3. De werknemer kan na toepassing van het in lid 1 a) of b) bepaalde binnen 14 dagen schriftelijk in beroep gaan bij werkgever. De werkgever zal, na overleg met de bedrijfsarts, de genomen maatregel in heroverweging nemen. Binnen 14 dagen ontvangt de betrokken werknemer schriftelijk een gemotiveerde beslissing van werkgever.
Indien, na overleg met de bedrijfsarts, blijkt dat er sprake is van bekende chronische klachten als gevolg waarvan de werknemer regelmatig moet verzuimen, zal werkgever niet overgaan tot inhouding van verlofuren, conform artikel 15A, lid 1.
4. Boven op de verlofuren waarop de werknemer conform artikel 13, lid 2 recht heeft, ontvangt de werknemer die zich in een kalenderjaar niet heeft ziek gemeld, 16 uren extra verlof. Bij maximaal één ziekmelding per kalenderjaar ontvangt de werknemer 8 uren extra verlof. Bij meer dan één ziekmelding per kalenderjaar vervalt het recht op extra verlofuren.
5. Toekenning van extra uren geschiedt voor parttimers naar rato.
6. De werknemer die vóór 1 juli 1995 in dienst is getreden kan voor aanvang van een nieuw kalenderjaar, werkgever éénmalig schriftelijk verzoeken om artikel 15A van toepassing te laten zijn. De gemaakte keuze geldt voor onbepaalde tijd en gaat in per 1 januari.

Artikel 16: Eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering vervalt met terugwerkende kracht per 1 januari 2014 tot en met 31 december 2016.

Artikel 17: Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend inkomen over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvindt plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de ZW/WAO.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a) de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b) indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Met gehuwd of echtgenoot/echtgenote worden gelijk gesteld: "niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien".

Onder laatstelijk rechtens toekomend inkomen wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten maandinkomen vermeerderd met de vakantietoelage.

Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 18A: Ziektekosten- en ongevallenverzekering

1. Collectieve ziektekostenverzekering

In het kader van de wijzigingen in het zorgstelsel per 1 januari 2006 heeft werkgever met een of meer verzekeraars een collectieve ziektekostenverzekering afgesloten. De werknemer die deelneemt aan een door de werkgever afgesloten collectieve verzekering ontvangt een werkgeversbijdrage van € 8,55 per maand. Deelname geschiedt op basis van vrijwilligheid. De voor de verzekering verschuldigde premie wordt in maandelijkse termijnen via de Salarisadministratie ingehouden. Aanmelding voor de door de werkgever afgesloten collectieve verzekering dient plaats te vinden via de afdeling Human Resources.

2. Collectieve ongevallenverzekering

- a) Ten behoeve van alle bij hem in dienst zijnde werknemers bestaat een door werkgever afgesloten collectieve ongevallenverzekering, die gedurende 7 dagen per week en 24 uur per dag in en buiten werktijd van kracht is behoudens uitsluitingen zoals vermeld in artikel 5 van de polisvoorwaarden.
- b) De premie voor deze collectieve ongevallenverzekering is volledig voor rekening van werkgever.
- c) Uitkering van een vastgesteld schadebedrag vindt plaats aan het slachtoffer c.q. aan de nabestaanden van het slachtoffer, zoals vermeld in de voorwaarden, en zal onderhevig zijn aan de bepalingen van de belasting- en sociale premiewetgeving.
- d) Werkgever draagt er zorg voor, dat de volledige voorwaarden van de in sub a) bedoelde verzekering voor de werknemer ter inzage liggen bij de afdeling Human Resources en bij iedere afdelingsleiding.

Artikel 18B: Pensioen en levensloop

1. Pensioenen

Gedurende het CAO-jaar 2010-2011 hebben CAO-partijen overeenstemming bereikt over de overgang van Stichting Federatief Pensioenfonds (SFP) naar Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP). Deze overgang vindt plaats met ingang van 1 april 2011.

Doordat het ABP een solidariteitspremie hanteert voor Vut, Prepensioen en Levensloop (VPL), ontstaat tot 2022/2023 tijdelijk een hogere premie. Deze premie bedraagt tot 2016 2,25% en wordt vanaf 2016 met 1,2% verlaagd en vervalt vanaf 2022/2023 volledig.

Werkgever zal de werknemer, die op 17 februari 2011 in dienst van MHS was, in de hierboven genoemde tijdvakken dusdanig compenseren, dat de werknemer er qua netto salaris geen (noemenswaardig) effect van zal ondervinden en werkgever zal derhalve ook de extra bijbehorende sociale lasten van 20% voor haar rekening nemen.

Het ABP heeft bepaald dat per 1 januari 2014 het werknemersdeel voor Vut/overgangspremie VPL 0,0% bedraagt en dat de premie geheel ten laste zal komen van de werkgever. Voor alle duidelijkheid, de Vut/overgangspremie VPL komt niet te vervallen. In de toekomst kan ABP deze premie weer op een andere manier verdelen tussen werknemer en werkgever.

Nu werknemers vanaf 1 januari 2014 geen Vut/overgangspremie VPL meer betalen zal werkgever niet meer compenseren. Werkgever zegt toe opnieuw te compenseren als en zodra het ABP weer Vut/overgangspremie VPL bij werknemer zal gaan inhouden.

2. Levensloop

De levenslooppregeling is door de wetgever aangepast. Alleen als de werknemer op 31 december 2011 € 3.000,00 of meer gespaard heeft, kan hij doorsparen.

De 0,8% jaarlijkse bruto uitkering is met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2014 vervallen.

Artikel 19: Vervroegde uittreding

A. Vervroegde uittreding

De regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT) is per 01.01.2006 vervallen. Medewerkers die voor 1 januari 2005 55 jaar of ouder zijn, behouden hun oorspronkelijke VUT-rechten op basis van de regeling zoals deze is opgenomen in Bijlage III-A.

B. Eerdere pensionering voor medewerkers die voor 1 januari 2005 nog geen 55 jaar zijn

Als gevolg van de introductie van de wet VPL (Vut, Pré-pensioen en Levensloop) per 1 januari 2006 is het niet meer mogelijk om de huidige VUT-regeling te handhaven. Om toch eerdere pensionering, dan op 65-jarige leeftijd, mogelijk te maken, wordt vanaf 1 januari 2006 het opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen verhoogd. Indien men in de toekomst, eerder dan de 65-jarige leeftijd wil stoppen met werken, kan men het extra opgebouwde ouderdomspensioen vervroegen (verslepen). De verdere uitwerking van deze regeling is opgenomen in Bijlage III-B.

Artikel 20: Militaire verplichtingen

1. Dienstneming Bescherming Bevolking, Noodwachtplicht, e.d.

- a) Het aangaan van een vrijwillige verbintenis bij de Bescherming Bevolking, Nationale Reserve of soortgelijke organisaties, waar een verplichte opkomst tot de mogelijkheden behoort, is de werknemer niet toegestaan, dan na verkregen toestemming van werkgever.
- b) De werknemer, die reeds vóór de datum van indiensttreding een verbintenis als bedoeld in sub a) heeft aangegaan, is verplicht daarvan binnen 4 weken na deze datum aan werkgever schriftelijk mededeling te doen.

2. Mobilisatie, e.d.

Werkgever zal in geval van mobilisatie, een daartoe gelijk te stellen oproeping in militaire dienst van alle dan wel een gedeelte der strijdkrachten of een daarmee gelijk te stellen dan wel gepaard gaande oproeping tot vervulling van nood wachtplicht e.d. met de werknemersorganisaties in overleg treden over de te treffen regeling voor de opgeroepen werknemers.

Artikel 21: Slotbepalingen

1. Tussentijdse wijzigingen

- a) In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
- b) Indien over de vastgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij, die de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van één maand per aange-tekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

2. Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 april 2014 en eindigt op 31 december 2016, de opzegging waarvan door partijen dient plaats te vinden met een termijn van drie maanden per aangetekend schrijven aan alle overige partijen.

Indien opzegging achterwege is gebleven, worden alle rechten en verplichtingen uit hoofde van deze collectieve arbeidsovereenkomst geacht gedurende een zelfde periode na de hierboven vermelde einddatum onverminderd van kracht te blijven.

Vorenbedoelde rechten en verplichtingen blijven na de expiratiedatum van de CAO in geval van opzegging onverminderd gedurende ten hoogste één jaar van kracht zolang geen wijzigingen tussen partijen in dat jaar zijn overeengekomen.

Bijlage I: functiegroepindeling

Met ingang van 1 januari 2001 geldt conform de ORBA-systematiek onderstaande functiegroepindeling.

functiegroep	staf	administratie & control	dutymanagement	operations	cargo office
G			dutymanager		
F				operations officer	
E	directie-secretaresse	medewerker crediteuren & salarisadministratie medewerker facturatie & debiteurenadministratie	assistent dutymanager		tracing officer cargo officer declarant
D			grondstewardess A		cargo controller
C			loodscontroller meewerkend voorman grondstewardess B		
B			afhandelingsmedewerker		cargo assistent
A					

Bijlage I-A2: beroepsprocedure functiewaardering

1. Functiewaardering bij Maastricht Handling Services

Ingeval de nieuwe functie inhoud belangrijk is gewijzigd of ingeval een nieuwe niet gewaardeerde functie wordt vervuld, kan de functievervuller (= de werknemer), de afdelingsleiding en/of manager Human Resources (HR) het initiatief nemen tot (her)waardering van een functie. Hierbij wordt de volgende procedure gevolgd:

- a) de functievervuller (= werknemer) dient, na overleg met zijn directe chef, een (her)waarderingsverzoek in bij de manager HR. Dit verzoek wordt voorzien van een ingevulde vragenlijst of een bestaande functieomschrijving met aanpassingen c.q. toevoegingen.
- b) Manager HR kan de functie laten onderzoeken door AWWN, de licentiehouders van het bij de organisatie in gebruik zijnde functiewaarderingssysteem. AWWN krijgt de opdracht van de manager Human Resources. Het resultaat van de indelingsuitslag wordt door de manager HR aan de werknemer(s), afdelingsleiding en directie gerapporteerd.
- c) Manager HR brengt een advies uit aan de afdelingsleiding en directie.

2. Beroepsprocedure functiewaardering

1^e Beroepsfase

De werknemer kan tot maximaal één maand na schriftelijk in kennis te zijn gesteld over de uitslag van het functie (her)waarderingsonderzoek schriftelijk in beroep gaan tegen de uitslag van het onderzoek.

- a) De werknemer dient na overleg met zijn directe chef een schriftelijk en gemotiveerd bezwaar in bij de manager HR tegen de genomen indelingsbeslissing.
- b) De manager HR informeert de Chief Executive Officer (CEO).
- c) De CEO stelt een nader onderzoek in, raadpleegt betrokken interne partijen en komt in overleg met de manager HR tot een al dan niet gewijzigd indelingsbesluit.
- d) De manager HR informeert de werknemer schriftelijk over de uitslag van dit interne onderzoek.

2^e Beroepsfase

Ingeval de werknemer het niet eens is met de uitslag van dit interne onderzoek kan hij binnen één maand een 2^e beroepsprocedure aantekenen volgens voorgaande procedure. In de behandeling van deze 2^e procedure zal de CEO zich laten bijstaan door een functiewaarderingsdeskundige van een werknemersorganisatie (partij zijnde van de CAO) ingeval de betrokken werknemer hiervan lid is, alsmede een functiewaarderingsdeskundige van de AWWN. De uitspraak is bindend. De beroepscommissie zal er naar streven om binnen twee maanden na het indienen van elke beroepsfase een uitspraak te doen.

3. Beroepsprocedure op AWWN-onderzoek

De werknemer kan tot maximaal één maand na schriftelijk in kennis te zijn gesteld over de uitslag van het functie(her)waarderingsonderzoek, schriftelijk in beroep gaan tegen de uitslag van het onderzoek.

- a) De werknemer dient, na overleg met zijn directe chef, een schriftelijk en gemotiveerd bezwaar in bij de manager Human Resources tegen de door AWWN uitgebrachte functiegroepindeling.
- b) De manager HR geeft AWWN opdracht tot het instellen van een intern AWWN-beroep.

- c) AWWN stelt een nader onderzoek in, hoort de werknemer(s) en diens directe chef en rapporteert het onderzoeksresultaat aan de manager Human Resources.
- d) De manager Human Resources informeert de werknemer schriftelijk over de uitslag van dit interne AWWN-onderzoek.

Er wordt naar gestreefd om binnen één maand na het indienen van dit beroep tot een uitspraak te komen.

Ingeval de werknemer het niet eens is met de uitslag van dit AWWN-beroep kan hij, ingeval de betrokken werknemer lid is van een werknemersorganisatie (partij zijnde van de CAO) met een functiewaarderingsdeskundige, binnen één maand extern beroep aantekenen bij de werknemersorganisatie.

4. Beroepsprocedure op AWWN-onderzoek extern

De werknemer kan tot maximaal één maand na schriftelijk in kennis te zijn gesteld over de uitslag van het AWWN-beroep, schriftelijk in beroep gaan bij zijn werknemersorganisatie (partij zijnde van de CAO) met een functiewaarderingsdeskundige.

- a) De werknemer dient schriftelijk en gemotiveerd bezwaar in bij de werknemersorganisatie.
- b) De functiewaarderingsdeskundige van de werknemersorganisatie voert samen met een functiewaarderingsdeskundige van AWWN een functieonderzoek uit en doet een uitspraak over de functiegroepindeling die bindend is.
- c) De uitspraak van deze externe commissie wordt schriftelijk aan de betrokken werknemer en de manager Human Resources kenbaar gemaakt.
- d) De manager Human Resources informeert schriftelijk zowel de werknemer als de afdelingsleiding en de directie over de uitslag van het externe beroep. De werknemer krijgt dus zowel via de werknemersorganisatie als van de werkgever Maastricht Handling Services de uitslag van het externe beroep. De beroepscommissie zal er naar streven om binnen twee maanden na het indienen van het externe beroep een uitspraak te doen.

Bijlage II: Loongebouw Maastricht Handling Services per 1-4-2014

40 uur + 14 ATV dagen

Leeftijd	A	B	C	D	E	F	G
18 jaar	698,32	802,87	849,56	907,41	978,46	1.069,81	1.175,37
19 jaar	804,90	924,67	977,45	1.049,51	1.130,71	1.231,20	1.354,01
20 jaar	940,91	1.080,98	1.142,89	1.226,12	1.325,59	1.445,36	1.587,46
21 jaar	1.109,40	1.273,83	1.350,97	1.446,38	1.561,07	1.701,14	1.871,66
22 jaar	1.300,22	1.494,08	1.583,40	1.693,02	1.828,02	1.993,46	2.191,39
23 jaar	1.529,61	1.756,97	1.861,51	1.991,43	2.149,77	2.344,65	2.578,10

Looptijd in dienstjaren	A	B	C	D	E	F	G
0	1.529,61	1.756,97	1.861,51	1.991,43	2.149,77	2.344,65	2.578,10
1	1.559,04	1.792,49	1.899,07	2.033,05	2.194,43	2.389,31	2.630,88
2	1.590,51	1.827,00	1.937,64	2.071,62	2.239,09	2.440,06	2.682,65
3	1.619,94	1.863,54	1.975,19	2.114,25	2.283,75	2.488,78	2.735,43
4	1.654,45	1.902,11	2.016,81	2.154,85	2.330,44	2.536,49	2.792,27
5	1.687,95	1.938,65	2.057,41	2.199,51	2.374,09	2.588,25	2.846,06
6	1.722,46	1.979,25	2.099,02	2.244,17	2.422,81	2.641,03	2.903,92
7	1.752,91	2.018,84	2.138,61	2.289,84	2.468,48	2.692,80	2.960,76
8	1.791,48	2.058,42	2.181,24	2.334,50	2.521,26	2.747,61	3.021,66
9		2.101,05	2.224,88	2.381,19	2.571,00	2.801,40	3.082,56
10			2.267,51	2.427,88	2.619,72	2.855,20	3.141,43
11				2.475,59	2.675,54	2.914,07	3.205,37
12					2.727,31	2.973,95	3.271,35
13							3.336,31
extra norm 1	1.825,99	2.141,65	2.314,20	2.526,34	2.792,27	3.032,82	3.400,25
extra norm 2	1.861,51	2.185,30	2.361,91	2.577,09	2.855,20	3.092,71	3.470,29
extra norm 3					2.923,20	3.155,64	3.539,31
gegarandeerd maximum	1.791,48	2.101,05	2.267,51	2.475,59	2.727,31	2.973,95	3.336,31
persoonlijk maximum	1.861,51	2.185,30	2.361,91	2.577,09	2.923,20	3.155,64	3.539,31

36 uur

Leeftijd	A	B	C	D	E	F	G
18 jaar	667,87	765,31	814,03	867,83	936,85	1.021,09	1.122,59
19 jaar	767,34	884,07	935,83	1.002,82	1.079,96	1.179,43	1.295,14
20 jaar	899,29	1.033,27	1.096,20	1.173,34	1.265,71	1.378,37	1.517,43
21 jaar	1.059,66	1.219,02	1.292,10	1.379,39	1.492,05	1.624,00	1.788,43
22 jaar	1.244,39	1.426,08	1.513,37	1.617,91	1.747,83	1.905,16	2.094,96
23 jaar	1.460,59	1.678,81	1.777,27	1.903,13	2.056,39	2.240,11	2.462,39

Looptijd in dienstjaren	A	B	C	D	E	F	G
0	1.460,59	1.678,81	1.777,27	1.903,13	2.056,39	2.240,11	2.462,39
1	1.490,02	1.712,31	1.813,81	1.942,71	2.096,99	2.283,75	2.513,14
2	1.520,47	1.746,82	1.851,36	1.982,30	2.137,59	2.331,46	2.562,88
3	1.547,88	1.779,30	1.887,90	2.019,85	2.183,27	2.377,13	2.612,61
4	1.580,36	1.816,85	1.925,46	2.059,44	2.224,88	2.423,82	2.664,38
5	1.611,82	1.852,38	1.965,04	2.102,07	2.267,51	2.471,53	2.719,19
6	1.645,32	1.890,95	2.003,61	2.143,68	2.314,20	2.521,26	2.774,00
7	1.676,78	1.927,49	2.044,21	2.186,31	2.360,89	2.572,01	2.828,81
8	1.711,29	1.966,06	2.082,78	2.229,96	2.408,60	2.623,78	2.886,66
9		2.005,64	2.126,43	2.274,62	2.455,29	2.676,56	2.945,53
10			2.167,03	2.318,26	2.504,01	2.729,34	2.999,33
11				2.364,95	2.555,77	2.784,15	3.060,23
12					2.605,51	2.840,99	3.123,16
13							3.185,07
extra norm 1	1.745,80	2.046,24	2.209,66	2.411,64	2.664,38	2.895,80	3.248,00
extra norm 2	1.777,27	2.085,83	2.256,35	2.461,38	2.729,34	2.954,67	3.312,96
extra norm 3					2.794,30	3.013,54	3.379,95
gegarandeerd maximum	1.711,29	2.005,64	2.167,03	2.364,95	2.605,51	2.840,99	3.185,07
persoonlijk maximum	1.777,27	2.085,83	2.256,35	2.461,38	2.794,30	3.013,54	3.379,95

Bijlage III-A: regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT) voor medewerkers die voor 01.01.2005, 55 jaar of ouder zijn

1. Deelnemer

- a) Deelnemers aan de VUT-regeling kunnen zijn:
 - werknemers, die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt en
 - bij het bereiken van de 62-jarige leeftijd onafgebroken tenminste 7 jaar in dienst waren, niet als werkelijk overtollig moeten worden beschouwd of volledig arbeidsongeschikt zijn.
- b) Deelneming is mogelijk telkenmale met ingang van 1 januari resp. met ingang van 1 juli nadat de werknemer de 62-jarige leeftijd heeft bereikt tot de pensioneringsdatum, mits het voornemen tot deelneming tijdig overeenkomstig het bepaalde in lid 2 sub c) aan werkgever is gemeld.
- c) Als werknemer gaat deelnemen, eindigt het dienstverband per die datum. Dit houdt in:
 - dat de deelnemer geen werknemer meer is en derhalve geen sociale premies voor werknemersverzekeringen hoeven te worden betaald;
 - op de VUT-uitkering premies voor de AOW, de Anw en loonbelasting worden ingehouden.
- d) Uitgesloten van deelneming zijn werknemers, die aanspraak hebben op een volledige uitkering ingevolge de ZW, WIA of op wettelijke uitkeringen en toeslagen daarop terzake van niet-verwijtbare werkloosheid, alsmede degenen, vallende onder een eventuele afvloeiingsregeling of eventuele nonactiviteitsregeling.
- e) De regeling heeft uitsluitend betrekking op werknemers vallende onder de werkingsfeer van de "CAO voor het personeel van Maastricht Handling Services B.V.".
- f) Uitstellen van de ingangsdatum van de uitkering, leidt tot een actuariële herrekening van het totale Vutvolume, dat op de reguliere VUT datum ter beschikking is.

2. Vrijwilligheid/aanmelding

- a) De deelname aan de onderhavige regeling is vrijwillig.
- b) Een werknemer, die van deze regeling gebruik wenst te maken, dient dit schriftelijk aan werkgever mede te delen.
- c) Deze mededeling zal gelden als een opzegging van het dienstverband en kan niet worden herroepen.
- d) De schriftelijke mededeling dient minimaal 6 maanden tevoren te worden gedaan.
- e) Eventuele vakantiedagen e.d. dienen vóór het vervroegd uittreden te worden opgenomen.

3. Uitkering

- a) Deelnemers aan de VUT-regeling ontvangen een overbruggingsuitkering vanaf de datum, waarop deze ingaat, tot de 1^e dag van de maand voorafgaand aan de 65^e verjaardag, of in geval van eerder overlijden tot en met de volle kalendermaand volgend op dit overlijden, aan zijn weduwe.
- b) De uitkering bedraagt 80% van het laatstgenoten bruto-inkomen. (Als inkomen geldt: 12 maal het vaste basismaandsalaris vermeerderd met eventuele ploegentoeslag, 8% vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.)
- c) Deze uitkering wordt aangepast aan de structurele loonmaatregelen, die partijen bij de "CAO voor het personeel van Maastricht Handling Services B.V." overeenkomen.

4. Voortzetting ziektekostenverzekering/pensioenregeling

- a) Werkgever zal er aan meewerken, dat de deelnemer, die verzekerd was volgens de door werkgever afgesloten collectieve ziektekostenverzekering verzekerd kan blijven.
- b) De deelnemer, die deelnemer is in de pensioenregeling van de werkgever blijft daarin opgenomen.
- c) De pensioengrondslag wordt aangepast met algemene salarismaatregelen voor werknemers die vallen onder de "CAO voor het personeel van Maastricht Handling Services B.V.". De pensioenrechten worden verder volledig opgebouwd en de te betalen pensioenpremie wordt dienovereenkomstig vastgesteld, waarbij werknemer dezelfde premie dient te betalen als ware hij niet uitgetreden.

5. Inhoudingen

De deelnemer dient ermee akkoord te gaan, dat op zijn uitkering de wettelijke inhoudingen en de uit deze regeling voortvloeiende en voor hem van toepassing verklaarde bepalingen en inhoudingen, worden toegepast. (Bedoeld wordt loonbelasting en de premies voor de AOW, de Anw en de AWBZ, alsmede de door de deelnemer te betalen pensioenpremie en ziektekostenverzekeringspremie.)

6. (Andere) betaalde arbeid

- a) De deelnemer zal zonder toestemming van werkgever, op straffe van verval van zijn uitkering tot de pensioendatum geen werkzaamheden tegen beloning mogen verrichten.
- b) Alleen na schriftelijke toestemming van de werkgever zal de deelnemer tegen beloning elders werkzaamheden mogen verrichten, wanneer en voor zover hij die reeds verrichtte op het moment van aanmelding voor de VUT-regeling.
- c) Op de uitkering wordt 20% van de inkomsten uit arbeid, welke de deelnemer op grond van het in sub a) en b) gestelde is toegestaan, in mindering gebracht.
- d) Indien de deelnemer zodanige inkomsten uit arbeid elders verwerft, dat het inkomen uit arbeid, dat hij tijdens zijn dienstverband met werkgever genoot wordt overtroffen, zal de uitkering kunnen worden herzien.
- e) Wanneer de deelnemer bij aanvang of tijdens zijn deelneming in aanmerking komt voor een gedeeltelijke uitkering krachtens de ZW of WIA of enige andere sociale uitkering, dient hij dit aan werkgever te melden en wordt deze uitkering in mindering gebracht op de uitkering ingevolge de onderhavige regeling, indien en voor zover hij tezamen met de VUT-uitkering het inkomen op basis waarvan de VUT-uitkering is vastgesteld, overtreft.

7. Kosten; duur van de regeling

- a) De kosten van deze VUT-regeling worden door de werkgever gedragen.
- b) De onderhavige regeling zal worden aangepast, indien naar het oordeel van partijen landelijke ontwikkelingen en/of bedrijfsontwikkelingen daartoe aanleiding zouden geven.

8. Onvoorziene gevallen

In de gevallen, die in de onderhavige regeling niet zijn voorzien, zullen werkgever en werknemersorganisaties er naar streven, in overleg tot een oplossing te komen.

9. Uitvoering

De uitvoering van deze regeling is een aangelegenheid van werkgever.

Bijlage III-B: eerdere pensionering voor medewerkers die voor 1 januari 2005 nog geen 55 jaar of ouder zijn

1. Maatregelen

Door toepassing van een aantal maatregelen kan bewerkstelligd worden dat medewerkers, afhankelijk van de daadwerkelijk gewerkte tijd bij MHS, op 62 jarige leeftijd met ongeveer 70% van het laatstgenoten salaris kunnen stoppen met werken. Deze maatregelen zijn:

- a) een verlaging van de franchise. De franchise is dat gedeelte van het salaris waarover geen pensioenopbouw plaatsvindt;
- b) verhoging van het opbouwpercentage waardoor werknemer extra pensioen zal opbouwen.

2. Verhoging opbouwpercentage en verlaging franchise

De verhoging van het opbouwpercentage en verlaging franchise geldt ook met terugwerkende kracht over de diensttijd uit het verleden waarin bij MHS BV pensioen is opgebouwd. De onbenutte pensioenruimte wordt in één keer ingehaald.

Om voor de éénmalige inhaal verhoging ouderdomspensioen in aanmerking te komen, dient medewerker:

- voor 1 januari 2006 in dienst te zijn van werkgever;
- per 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar nog niet bereikt te hebben;
- tot 1 januari 2021 bij MHS BV in dienst te blijven, tenzij medewerker eerder met pensioen gaat.

3. Deelname

- a) Eerder stoppen met werken is mogelijk vanaf 62-jarige leeftijd;
- b) Een werknemer die wenst te stoppen met werken, dient dit 3 maanden tevoren schriftelijk aan werkgever mede te delen;
- c) Deze mededeling zal gelden als een opzegging van het dienstverband en kan niet worden herroepen.

4. Arbeidsvoorwaarden/Sociale Verzekering

- a) Als werknemer gaat deelnemen, eindigt het dienstverband per die datum. Dit houdt in:
 - dat de deelnemer geen werknemer meer is en derhalve geen sociale premies voor werknemersverzekeringen hoeven te worden betaald;
 - op de pensioenuitkering premies voor de AOW, de Anw en de loonbelasting worden ingehouden.
- b) Vanaf het moment van uitdiensttreding worden geen verdere pensioenrechten meer opgebouwd.
- c) Werkgever zal er aan meewerken, dat de deelnemer die verzekerd was volgens de door werkgever afgesloten collectieve ziektekostenverzekering verzekerd kan blijven.

5. Uitvoering

Deze regeling wordt uitgevoerd door de administrateur van het pensioenfonds.

Bijlage IV-A: arbeidsovereenkomst

De ondergetekenden:

Maastricht Handling Services B.V., gevestigd te Maastricht Airport, verder aangeduid als werkgever

en

naam:

adres:

woonplaats:

geboren te: op

hierna aangeduid als werknemer, verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan.

Artikel 1

Werkgever neemt werknemer in dienst in de functie:....., welke dienstbetrekking werknemer aanvaardt.

Artikel 2

De dienstbetrekking vangt aan op: voor onbepaalde/bepaalde tijd welke van rechtswege eindigt op:

Artikel 3

Op werknemer zijn van toepassing de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het personeel van Maastricht Handling Services B.V. en het luchthavenreglement.

Artikel 4

De dienstbetrekking wordt aangegaan op functieniveau tegen een salaris van € per maand.

Artikel 5

Op deze overeenkomst is het Nederlands Recht van toepassing.

Aldus overeengekomen
en in duplo opgemaakt en ondertekend te Maastricht Airport d.d.20..

Maastricht Handling Services B.V.,

de werknemer,

Bijlage IV-B: arbeidsovereenkomst op afroep

De ondergetekenden:

Maastricht Handling Services B.V., gevestigd te Maastricht Airport, verder aangeduid als werkgever
en

naam:

adres:

woonplaats:

geboren te: op

hierna aangeduid als werknemer, verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan.

Artikel 1

Werkgever neemt werknemer in dienst op afroep, welke dienstbetrekking werknemer aanvaardt.

Artikel 2

De dienstbetrekking vangt aan op: en is aangegaan voor bepaalde tijd, welke van rechtswege eindigt op:

Artikel 3

Op de werknemer zijn van toepassing de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het personeel van Maastricht Handling Services B.V. en het luchthavenreglement.

Artikel 4

De dienstbetrekking wordt aangegaan voor werkzaamheden op de afdeling..... in de functiegroep tegen een salaris bij een volle werktijd van € bruto per maand, met een maximum van € netto per uur (inclusief 15% ploegtoeslag, 8% vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en geldelijke verrekening van de vakantiedagen per jaar).

Artikel 5

Werknemer zal arbeid verrichten op de door de werkgever aan te wijzen plaatsen en tijdens de door werkgever vastgestelde uren en dagen. Bij het inzetten van werknemers op afroep zal werkgever werknemer naar evenredigheid oproepen.

Artikel 6

Het maandelijks loonbedrag wordt bepaald naar het aantal in een maand gewerkte uren. Geen loon is verschuldigd over de periode waarin geen arbeid is verricht, met dien verstande dat per afroep, ongeacht de werkelijke duur van de werkzaamheden, minimaal 4 uren worden uitbetaald. Bij overschrijding van dit aantal uren, ontvangt werknemer een vergoeding aan de hand van het werkelijk gewerkte aantal uren, waarbij afronding plaatsvindt in kwartieren, met een afronding van 8 minuten of meer tot een kwartier.

Artikel 7

Aanvullend aan het gestelde in artikel 6 kan de werknemer gedurende de eerste 12 maanden van de arbeidsovereenkomst geen aanspraak maken op loon over niet gewerkte uren. Dit onder de navolgende voorwaarden:

- werkgever zal werknemers op afroep slechts inzetten voor het verrichten van incidentele werkzaamheden of om drukte bij seizoensinvloeden op te vangen;
- werknemers op afroep krijgen, indien zij voldoen aan de gestelde functie-eisen, bij structurele vacatures voorrang ten opzichte van externe sollicitanten.

Aldus overeengekomen

en in duplo opgemaakt en ondertekend te Maastricht Airport, d.d.

Maastricht Handling Services B.V.,

de werknemer,

Bijlage V-A: Wetteksten Burgerlijk Wetboek

Artikel 625:

1. Voor zover het in geld vastgesteld loon of het gedeelte dat overblijft na aftrek van hetgeen door de werkgever overeenkomstig artikel 628 mag worden verrekend, en na aftrek van hetgeen waarop derden overeenkomstig artikel 633 rechten doen gelden, niet wordt voldaan uiterlijk de derde werkdag na die waarop ingevolge de artikelen 623 en 624 lid 1 de voldoening had moeten geschieden, heeft de werknemer, indien dit niet-voldoen aan de werkgever is toe te rekenen, aanspraak op een verhoging wegens vertraging.
Deze verhoging bedraagt voor de vierde tot en met de achtste werkdag vijf procent per dag en voor elke volgende werkdag een procent, met dien verstande dat de verhoging in geen geval de helft van het verschuldigde te boven zal gaan.
Niettemin kan de rechter de verhoging beperken tot een zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden billijk zal voorkomen.
2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 627:

Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.

Artikel 628:

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.

Artikel 629:

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in lid 1 bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
 - a) indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b) voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c) voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond of passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen aangewezen derde, waartoe de werkgever hen in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - d) voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
 - e) voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 33.

4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet Arbeid en Zorg.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt voor zover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
10. Voor de toepassing van de leden, 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Bij de vaststelling van de periode van vier weken blijven perioden, waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet Arbeid en Zorg, buiten beschouwing.
11. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in art. 658a lid 4 verricht blijft de arbeidsovereenkomst onverkort tot stand.
12. Voor de toepassing van lid 2 wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

Artikel 652:

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
7. Elk beding waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is dan wel op langer dan twee maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig.

Artikel 668:

1. Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667 lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.

Artikel 670:

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a) ten minste twee jaren heeft geduurd, of

- b) een aanvang heeft plaatsgenomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door het uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen is ontvangen.

Artikel 672:

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a) korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b) vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c) tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d) vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

Artikel 677:

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij. De partij die opzegt zonder een dringende reden of zonder gelijktijdige mededeling van de dringende reden is schadeplichtig.

Artikel 678:

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a) wanneer de werknemer bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse

- inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
- b) wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c) wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d) wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e) wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f) wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g) wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar bloot stelt;
 - h) wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar bloot stelt;
 - i) wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekend maakt;
 - j) wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k) wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - l) wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 679:

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a) wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - b) wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - c) wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
 - d) wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
 - e) wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
 - f) wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
 - g) wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - h) wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
 - i) wanneer de voortdrijving van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
 - j) wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.

3. Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Bijlage VI: overgangsregeling

Overeenkomst tussen Maastricht Handling Services BV/NV Luchthaven Maastricht enerzijds en de vakorganisaties De Unie en AbvaKabo anderzijds, terzake van de CAO voor Maastricht Handling Services BV (MHS) en overgangsregels.

In het navolgende wordt onder werknemers verstaan: zij die op 01-07-1992 in dienst waren van de NV Luchthaven Maastricht en thans in dienst zijn van Maastricht Handling Services BV.

Onder overgangssalaris wordt verstaan: het nettosalaris op 01-07-1992 bij de NV Luchthaven Maastricht inclusief onregelmatigheidstoeslag (ORT) omgerekend naar een bruto, uitgaande van de inhoudingpercentages zoals die in 1992 golden voor het nieuwe afhandelingbedrijf.

A. CAO voor MHS BV

1. De MHS CAO is gelijk aan de CAO van Aeroground Services (AG) BV met uitzondering van de ORT-regeling en de winstdelingsregeling. De ORT-regeling van de AG CAO zal terzake van percentages en maximering in overeenstemming worden gebracht met de CAO van de NV Luchthaven Maastricht.
De MHS CAO kent een looptijd van 01-07-1992 tot 01-04-1993 en loopt daarna parallel met de looptijd van de AG CAO.
Tijdens de looptijd van de MHS CAO worden de salarissen structureel verhoogd overeenkomstig de salarissen van de NV Luchthaven CAO. De salarisontwikkeling van de AG CAO zal derhalve in 1993 niet gevolgd worden. Tevens kan de mogelijkheid bestaan in 1993 tot het verstrekken van gelegenheden uitkeringen zijnde 1 x € 49,92 en 1 x € 24,96. Voor wat betreft toekomstige CAO onderhandelingen van de MHS CAO zal bij een verliessituatie van MHS de loonruimte van de NV Luchthaven CAO (de G&G sector) als referentiekader dienen en bij een winstsituatie van MHS zal de loonruimte van de AG CAO als referentiekader dienen. Nieuw aan te nemen personeel zal onder deze CAO vallen zonder de onderstaande overgangsregels.
2. Peildatum voor alle afspraken is 1 juli 1992, de oprichtingsdatum van Maastricht Handling Services BV.
3. Werknemers van Maastricht Handling Services BV zullen worden ingeschaald in de functieschaal of, indien het overgangssalaris op peildatum lager is dan de eerste stap van de functieschaal, in de daaraan voorafgaande schaal op het overeenkomstige of naast hoger gelegen bedrag.
4. Werknemers die de brandweerfunctie van voertuigcommandant vervullen, krijgen een brandweertoeslag van € 113,81 per maand. Deze toeslag is gekoppeld aan de brandweerfunctie. Bij het vervallen van de brandweerfunctie zal een afbouw van de toeslag plaatsvinden conform de regels voor afbouw onregelmatigheidstoeslag (ORT). De brandweertoeslag valt buiten de basis voor de onregelmatigheidstoeslagberekening.

B. Overgangsregels

5. Werknemers van wie het overgangssalaris incl. brandweertoeslag uitgaat boven het maximum van de functieschaal (excl. extra normen) krijgen een toeslag.
Bij het vaststellen van de hoogte van deze toeslag zal rekening worden gehouden met de mogelijkheid dat de extra normen die de functieschalen kennen, kunnen worden verkregen.
Voor zover deze toeslag, rekening houdend met de te verkrijgen extra normen beneden € 136,13 is, wordt deze in 5 jaar in 5 gelijke stappen afgebouwd. Voor het gedeelte waarmee deze toeslag hoger is dan € 136,13 wordt deze verstrekt in de vorm van een vaste toelage die niet wordt afgebouwd maar bij overgang nominaal wordt vastgesteld. De salarispectieven conform de AG CAO zijn van toepassing.
6. Aan de werknemers die lang in dienst zijn geweest van de NV Luchthaven Maastricht worden één of meer extra normen automatisch toegekend volgens het volgende schema:

- 10-12,5 jaar diensttijd NV en 1 jaar op max. van de schaal: 1 extra norm;
 - 12,5-15 jaar diensttijd NV en 1 jaar op max. van de schaal: 2 extra normen;
 - > 15 jaar diensttijd NV en 1 jaar op max. van de schaal: 3 extra normen indien beschikbaar.
7. Aan werknemers die verplicht verzekerd zijn bij een ziekenfonds wordt een toeslag van € 11,35 per verzekerde per maand toegekend.
 8. Werknemers die voor 01-01-1995 een gratificatie op grond van diensttijd zouden hebben ontvangen bij de NV Luchthaven Maastricht zullen deze eveneens ontvangen bij Maastricht Handling Services BV. De bij de NV Luchthaven Maastricht geldende percentages zullen worden betrokken op het schaalbedrag plus vaste toeslagen bij Maastricht Handling Services BV.
 9. De wachtgeldrechten die bij de NV zijn opgebouwd worden op peildatum bevroren. De NV stelt zich gedurende een periode van 7 jaar garant voor een suppletie op een eventuele WW-uitkering voor zover deze qua hoogte en/of duur minder zou zijn dan de opgebouwde wachtgeldaanspraken.
Voor werknemers ouder dan 45 jaar wordt de suppletie op hoogte en duur van de werkloosheidsuitkering niet beperkt tot werkloosheid binnen 7 jaar na peildatum, maar wordt dit verlengd tot de VUT-gerechtigde dan wel pensioengerechtigde leeftijd.
 10. De dienstjaren bij de NV Luchthaven zullen meegenomen worden bij de bepaling van de anciënniteit bij MHS BV.
 11. De pensioenregeling voor MHS wordt de pensioenregeling van de Stichting Federatief Pensioenfonds. Het verzekeringspakket is vergelijkbaar met het pakket van ABP. De pensioenopbouw is evenals het ABP 1,75% per jaar. Voor de verzekerde medewerkers zal door de overgang van het ABP naar het SFB geen pensioenbreuk ontstaan. Door de Luchthaven kunnen voor de medewerkers van de BV alle fictieve dienstjaren/opgebouwde pensioenrechten worden ingekocht, althans indien zij daarmee akkoord gaan.

Bijlage VII: disciplinaire maatregelen

1. Bevoegdheden

- a) Ongeacht de bevoegdheden welke door de Wet zijn toegekend en met inachtnaam van het bepaalde in artikel 5 is de werkgever bevoegd tegen de werknemer, die zich schuldig maakt aan veronachtzaming van de aan hem opgedragen werkzaamheden, het niet nakomen van de door de werkgever gegeven instructies en/of ingevolge deze CAO op hem rustende verplichtingen één der hierna te noemen disciplinaire maatregelen te treffen, zulks onder uitsluiting van het gestelde in artikel 628 BW.
- b) Deze maatregelen zijn:
1. mondelinge berisping
Tot het nemen van deze maatregel is de afdelingschef bevoegd. Van een aan de betreffende werknemer gegeven mondelinge berisping houdt de afdelingschef aantekening;
 2. waarschuwing met schriftelijke bevestiging
Tot het nemen van deze maatregel is de afdelingschef bevoegd. Van de door de afdelingschef aan de betreffende werknemer te zenden of te overhandigen schriftelijke bevestiging van de gegeven waarschuwing ontvangt de afdeling Human Resources een kopie ten behoeve van het personeelsdossier;
 3. ernstige waarschuwing met schriftelijke bevestiging
Tot het nemen van deze maatregel is de bedrijfsleider c.q. het hoofd van het bedrijfsonderdeel, waarvan de betreffende werknemer deel uit maakt, bevoegd. Van de door de bedrijfsleider c.q. hoofd van het bedrijfsonderdeel aan de betreffende werknemer te zenden of te overhandigen schriftelijke bevestiging van de gegeven ernstige waarschuwing ontvangt de afdeling Human Resources een kopie ten behoeve van het personeelsdossier;
 4. laatste waarschuwing met schriftelijke bevestiging
Tot het nemen van deze maatregel is de bedrijfsleider c.q. het hoofd van het bedrijfsonderdeel, waarvan de betreffende werknemer deel uit maakt, bevoegd, evenwel nadat door hem overleg is gepleegd met de manager Human Resources. Van de door de bedrijfsleider c.q. het hoofd van het bedrijfsonderdeel aan de betreffende werknemer te zenden of te overhandigen schriftelijke bevestiging van de gegeven laatste waarschuwing ontvangt de afdeling Human Resources een kopie ten behoeve van het personeelsdossier.
- c) De schriftelijke bevestiging van de in sub b), onder 1 t/m 4 bedoelde disciplinaire maatregelen wordt aan de werknemer verzonden c.q. overhandigd uiterlijk 10 dagen nadat de in sub a) bedoelde overtreding door hem werd begaan.
- d) Indien een overtreding als bedoeld in sub a) geleid heeft tot een:
1. mondelinge berisping, dan volgt, wanneer binnen 3 maanden door dezelfde werknemer wederom een overtreding als bedoeld in sub a) wordt begaan, minimaal een waarschuwing. Is evenwel binnen 6 maanden sprake van twee afzonderlijke aan dezelfde werknemer gegeven mondelinge berispingen, dan volgt bij een nieuwe overtreding als bedoeld in sub a), minimaal een ernstige waarschuwing;
 2. waarschuwing, dan volgt, wanneer binnen 3 maanden door dezelfde werknemer wederom een overtreding als bedoeld in sub a) wordt begaan, minimaal een ernstige waarschuwing. Is evenwel binnen 6 maanden sprake van twee afzonderlijke, aan dezelfde werknemer gegeven ernstige waarschuwingen, dan volgt bij een nieuwe overtreding als bedoeld in sub a), een schorsing als genoemd in artikel 6 lid 10 sub a), minimaal een laatste waarschuwing;
 3. ernstige waarschuwing, dan volgt, wanneer binnen 3 maanden door dezelfde werknemer wederom een overtreding als bedoeld in sub a) wordt begaan, minimaal een laatste waarschuwing. Is evenwel binnen 6 maanden sprake van twee afzonderlijke, aan dezelfde werknemer gegeven ernstige waarschuwingen, dan volgt bij een nieuwe overtreding als bedoeld in sub a), een schorsing als genoemd in artikel 6 lid 10 sub a);
 4. laatste waarschuwing, dan volgt, wanneer binnen 3 maanden door dezelfde werknemer wederom een overtreding als bedoeld in sub a) wordt begaan een schorsing als genoemd in artikel 6 lid 10. Is evenwel binnen 6 maanden sprake van twee afzonderlijke, aan dezelfde werknemer gegeven laatste waarschuwingen dan volgt eveneens een schorsing

als genoemd in artikel 6 lid 10 sub a).

2. Cumulatie van laatste waarschuwingen

Wanneer aan een werknemer binnen een tijdsbestek van twee aaneengesloten kalenderjaren drie afzonderlijke "laatste waarschuwingen met schriftelijke bevestiging" zijn gegeven, zullen die laatste waarschuwingen gezamenlijk kunnen worden gehanteerd voor een ontslagprocedure.

Bijlage VIII: protocolafspraken

1). Protocolafspraken gedurende het contractjaar 2011-2012

Employabilitydoeleinden

Gedurende het CAO-jaar 2011-2012 wordt 0,5% van de HBLM loonsom (basis is salarissen plus toeslagen en eindejaarsuitkering, exclusief sociale en pensioenlasten en exclusief overwerk/inconveniëntie en verlofdagenreservering) beschikbaar gesteld voor employability doeleinden (exclusief de wettelijk verplichte opleidingen/trainingen, alsmede de gebruikerstrainingen in samenhang met de aanschaf van nieuw equipment). Een eventueel aan het einde van het CAO-jaar 2011-2012 resterend bedrag wordt gereserveerd voor het CAO jaar 2012-2013. De vakbonden wordt inzicht verstrekt aan welke doelen gelden zijn besteed.

Nieuwe vakantiewetgeving

Als vervolg op de afspraak in CAO-jaar 2011-2012, dat de nieuwe vakantiewetgeving gevolgd wordt, heeft werkgever de wijzigingsvoorstellen voor de CAO aan de vakbonden verstrekt. De vakbonden zullen hier t.z.t. op reageren.

Werkkostenregeling

De werkgever inventariseert de effecten van de invoering van de werkkostenregeling die per 1 januari 2015 dient te worden ingevoerd. De resultaten van de inventarisatie worden besproken met de Ondernemingsraad van MAA en MHS. Aanpassingen aan eventuele Cao-afspraken kunnen slechts in overeenstemming tussen Cao-partijen worden doorgevoerd.

2). Gesprekspunten-/afspraken voor het contractjaar 1 april 2014 tot en met 31 december 2014

De onderstaande onderwerpen zullen in de komende Cao-periode onderwerp van gesprek zijn. Overeenstemming tussen partijen kan leiden tot het maken van andere afspraken dan nu in de Cao verwoord.

Werkgeversbijdrage

Werkgever zal aan de gezamenlijke werknemersorganisaties die partij zijn bij deze Cao een jaarlijkse bijdrage in de kosten van het scholings- en vormingswerk verlenen.

ORT percentages

Om de marktconformiteit van de ORT-percentages te bepalen zal de werkgever een externe benchmark uitvoeren. De resultaten van de benchmark kunnen door de werkgever worden ingebracht in een overleg tussen cao-partijen. Mochten partijen aanleiding zien om op grond van de resultaten de ORT-percentages aan te passen, zal dat slechts in overeenstemming tussen partijen gebeuren.

Feestdagtoeslag Goede Vrijdag

Cao-partijen zullen afspraken maken over een afbouwregeling van de feestdagtoeslag voor Goede Vrijdag.

Aanpassing/versoering Seniorenregeling

Cao-partijen zullen het nut en de noodzaak van de Seniorenregeling bespreken. Indien de bespreking daartoe aanleiding geeft, zullen partijen gezamenlijk en in overeenstemming met elkaar een voorstel uitwerken om te komen tot een overgangsregeling van 55 naar 60 jaar

Opnemen functies en salarissen in Cao

Een aantal functies binnen MAA en MHS zijn niet opgenomen in het overzicht van de functiegroepindeling die zijn uitgewerkt in de Cao van MAA en MHS. Dit geldt eveneens voor het op deze functies van toepassing zijnde salarisgebouw. De Cao-partijen wensen met werkgever afspraken te maken om de functiegroepindeling en het salarisgebouw in de beide Cao's aan te vullen met deze functies/salarissen.

Pensioenafdracht

Mocht als gevolg van de nieuwe pensioenwetgeving per 1-1-2014 en de nog te verwachten wijzigingen in het daaropvolgend jaar, een lager bedrag aan pensioenafdracht voor de werkgever worden berekend, dan zal de verdeling van dit voordeel onderwerp zijn tijdens de halfjaarlijkse overleggen.

3). Overige afspraken

Bedrijfskleding

De werkgever zal, op verzoek van de vakbonden, onderzoeken of het mogelijk is om het reinigen van werk- en/of uniformkleding uit te besteden aan een wasserij/stomerij.

Pensioenfonds MHS

Tengevolge van de afschaffing van de VUT is een aantal medewerkers van MHS een compensatieregeling aangeboden in de vorm van een eenmalige inhaal ouderdomspensioen. Jaarlijks ontvangen zij een brief waarin hun rechten dienaangaande beschreven worden. Jaarlijks is in de begroting van MHS hiervoor een voorziening opgenomen. De noodzakelijk afstorting voor deze voorziening zijn in het 5-jarenplan, zoals goedgekeurd door Deloitte en geaccepteerd door de Provincie, opgenomen. De daarna nog lopende verplichtingen worden in de jaarlijkse begroting meegenomen.

Halfjaarlijkse evaluatie

Halfjaarlijks zal de directie met de vakorganisaties en met de Ondernemingsraad een overleg organiseren, waarin de stand van zaken in het bedrijf (inclusief de financiële situatie) besproken wordt. Het initiatief hiertoe wordt genomen door de directie. Nadrukkelijk aandacht zal tijdens dit overleg worden besteed aan de volgende onderwerpen: omzet, resultatenrekening, vrachtvolume en passagiersvolume, werkdruk, prognoses omzet en resultaatcijfers. Tijdens dit overleg zal steeds de vergelijking gemaakt worden met de meerjarenbegroting, zoals aangeboden aan de provincie. Als het passagiersvolume en het cargovolume duidelijk stijgt boven het geraamde, en dit ook leidt tot een aantoonbaar hogere omzet, dan zullen directie en vakbonden overleggen of en welk deel van de verbetering gebruikt kan worden voor een eenmalige uitkering.

INHOUDSOPGAVE

Bedrijfsregelingen MHS BV

- Hoofdstuk 1. Fietsregeling
- Hoofdstuk 2. Alcohol- en drugbeleid
- Hoofdstuk 3. Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie
- Hoofdstuk 4. Gedragscode internet- en emailgebruik
- Hoofdstuk 5. Veiligheids- en gedragsregels
- Hoofdstuk 6. Reglement vakantiedagenverlof
- Hoofdstuk 7. Reglement spaarloonregeling
- Hoofdstuk 8. Levensloopregeling
- Hoofdstuk 9. Procedure in geval van agressie, geweld en/of seksuele intimidatie
- Hoofdstuk 10. Protocol bij arbeidsongeschiktheid
- Hoofdstuk 11. Sportfaciliteiten voor personeel van de HBLM-groep
- Hoofdstuk 12. Reglement bedrijfskleding/persoonlijke beschermingsmiddelen
- Hoofdstuk 13. vergoeding kosten verlenging rijbewijs C/D