

Onderhandelingsakkoord

Overgangsregelingen Sector-Cao Luchtvaart Vracht afhandeling dnata b.v.

Inleiding

Vanaf 1 januari 2025 is de sector cao luchtvaart vrachtafhandeling van toepassing bij dnata b.v. Deze cao heeft een standaard karakter wat betekent dat de werkgevers niet mogen afwijken van de overeengekomen arbeidsvoorwaarden, niet negatief maar ook niet positief. Met de inwerkingtreding van de sector cao vervallen alle cao's en arbeidsvoorwaardenregelingen per werkgever. De partijen betrokken bij de totstandkoming van de cao hebben afgesproken dat per bedrijf overgangsmaatregelen worden overeengekomen voor de werknemers die in al dienst zijn bij de betreffende werkgevers op het moment dat de cao in werking treedt. Uitgangspunt is daarbij dat de werknemers die al in dienst zijn op het moment dat de cao van kracht wordt hun huidige niveau van arbeidsvoorwaarden behouden dan wel dat dit op een reële wijze gecompenseerd wordt, al dan niet via de in het sector cao afgesproken comfortpercentage.

Daarnaast hebben de werkgeversvereniging WLVA en FNV luchtvaart afgesproken dat er per bedrijf overgangsmaatregelen worden overeengekomen ten opzichte van de sector Cao, die van toepassing zijn op de werknemers in dienst op 31 december 2024. Deze overgangsregelingen gelden niet voor werknemers die in dienst treden na deze datum.

dnata b.v. en FNV luchtvaart hebben in dit kader een onderhandelingsakkoord bereikt over onderstaande overgangsregelingen.

Het betreft de volgende onderwerpen:

1. Overgangsregel 4 Roostervrije dagen bij Volcontinudiensten met nachtdiensten.

Voor werknemers in dienst op 31 december 2024 blijft in de volgende vorm behouden, maar eindigt op 31 december 2026.

Werknemers in een volcontinurooster met nachtdiensten, zullen in verband met deze nachtdiensten per kalenderjaar 4 extra rustdagen in het rooster ingebouwd krijgen, welke in principe aansluitend aan een nachtdienstperiode ingeroosterd zullen worden (is reeds doorgevoerd per 1-5-2014). Deze extra rustdagen ontvangen zij in een compensatie zijnde 4x de gemiddelde arbeidsduur per dag.

2. Overgangsregel 6° Dag (werken op een roostervrije dag)

Voor werknemers in dienst op 31 december 2024 blijft in de volgende vorm behouden, maar eindigt op 31 december 2026.

In de sector waarin je werkzaam bent, kennen we pieken in het werk die om extra inzet vragen en werken we op onregelmatige tijden. Ook wordt er soms gevraagd om op een voor jou roostervrije dag te werken, deze dag wordt ook wel een 6° dag genoemd. Het werken op een 6e dag zal altijd eerst in overleg gaan met jou en kan niet worden verplicht.

De 6° dag wordt als volgt via diverse toeslagen beloond:

1. Voor de gewerkte tijd tot en met het 5 uur ontvang je een toeslag van 58% bovenop je basisuurloon. Deze toeslag is inclusief vakantietoeslag. De 6° dag toeslag wordt berekend over het basisuurloon en komt naast een eventuele ORT-toeslag.

Onderhandelingsakkoord Overgangsregelingen Sector-Cao Luchtvaart Vracht afhandeling dnata b.v.

2. Voor de gewerkte tijd vanaf het 6^e uur ontvang je een toeslag van 22,5% bovenop je basisuurloon. Deze toeslag is inclusief vakantietoeslag. De overwerktoeslag wordt berekend over het basis uurloon en komt naast een eventuele ORT-toeslag. (vergoeding conform Cao WLVA, artikel 19. Extra werken)
3. In het geval dat een 6^e dag valt op een feestdag dan geldt per gewerkt uur een toeslag van 100% bovenop je basisuurloon. Deze toeslag is inclusief vakantietoeslag en wordt berekend over het basisuurloon en komt naast een eventuele ORT-toeslag.

Betaling;

- De gewerkte uren worden vergoed conform Cao WLVA, Artikel 11, Tijd voor tijd sparen
- De 6^e dag toeslagen worden betaald in de periode volgend op de periode waarin deze is gemaakt.
- De eventuele ORT-Toeslag wordt vergoed conform Cao WLVA Artikel 20, Onregelmatigheidstoeslag, en zal meetellen in het bepalen van je ORT voor de volgende 3 maanden.

3. Overgangsregel Feestdagen Compensatie

Voor werknemers die op 31 december 2024 in dienst zijn bij dnata, blijft behouden voor de toekomst, en eindigt niet zolang zij in dienst blijven bij dnata.

1. De feestdagen in deze regeling zijn als volgt;
Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, De door de overheid aangewezen dag waarop we Koningsdag vieren en eens in de 5 jaar in lustrumjaren, ter viering van de Nationale Bevrijdingsdag (een lustrumjaar eindigt op een 0 of 5).
2. Voor de toepassing van deze regeling worden de zon- feestdagen geacht een periode van 24 uren te omvatten.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in ploegendienst betreft volgens het dan geldende rooster.
4. Indien op een niet zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.
5. Werknemers in ploegendienst, die volgens een dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen een toeslag van 100% op hun basisuurloon 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 genoemde toeslag een compensatie in tijd voor de feitelijk gewerkte uren volgens dienstrooster.
6. Indien een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag voor werknemers in ploegendienst samenvalt met een roostervrije dag, ontvangen zij een compensatie zijnde de gemiddelde arbeidsduur per dag.

Onderhandelingsakkoord
Overgangsregelingen Sector-Cao Luchtvaart Vracht afhandeling dnata b.v.

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.

Aldus overeengekomen,

dnata



Michel van de Stolpe

Director Human Resources

FNV Luchtvaart



John van Dorland

FNV bestuurder

