

CRISISPROTOCOL Grondpersoneel

Akkoord invulling herstructureringsplan tot en met maart 2022 (crisismaatregelen COVID-19)

d.d. 9 oktober 2020

1. FNV, gevestigd te Utrecht
2. CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht
3. NVLT, gevestigd te Schiphol - Oost
enerzijds, verder te noemen "de werknemersorganisaties"
en
4. Transavia Airlines C.V., gevestigd te Schiphol, gemeente Haarlemmermeer, verder aangeduid als "Transavia" en te dezen vertegenwoordigd door Transavia Airlines B.V. in haar hoedanigheid van behorend vennoot
anderzijds,

Overwegende dat:

- De luchtvaartsector in 2020 hard is getroffen door extreme vraaguitval en restricties die door overheden werden opgelegd als gevolg van de COVID-19 pandemie;
- De financiële en economische vooruitzichten voor de komende twee tot drie jaar niet positief zijn
- Transavia zich door de COVID-19 pandemie in de ernstigste crisis in haar bestaan bevindt;
- Transavia in 2021 naar verwachting minimaal 20% minder inkomsten zal kunnen genereren;
- Transavia zich daarom genoodzaakt ziet om vergaande kostenbesparingen door te voeren en daarnaast externe financiering nodig heeft om de continuïteit van het bedrijf te kunnen waarborgen;
- Het bedrijf voor externe financiering is aangewezen op de overbruggingsfinanciering, die de Nederlandse overheid aan de KLM-groep ter beschikking heeft gesteld;
- De overheid aan KLM-groep voorwaarden heeft gesteld voor deze financiering, onder andere dat van medewerkers een bijdrage wordt gevraagd voor het verbeteren van de competitiviteit van de groep, door middel van afspraken over een reductie van de arbeidsvoorwaarden;
- Partijen hierin hun verantwoordelijkheid nemen binnen de ruimte die hen door de overheid geboden is;

zijn op 9 oktober 2020 de volgende afspraken voor de periode 1 oktober 2020 tot en met 31 maart 2022 overeengekomen:

Definities

Toetsingsinkomen

Het inkomen van werknemer dat wordt afgezet tegen het modaal inkomen. Als toetsingsinkomen wordt gehanteerd het totale bruto inkomen¹ inclusief alle vaste en variabele bruto loonbestanddelen² zoals weergegeven op de loonstrook die in het voorgaande kalenderjaar aan de werknemer zijn uitgekeerd³. Van het berekende inkomen wordt de werknemerspremie pensioen meegenomen (als negatief bedrag)⁴. Voor het toetsingsinkomen van deeltijders geldt dat het inkomen wordt teruggerekend naar een voltijdsdienstverband met uitzondering van de wisseldiensttoeslag. Hiervoor geldt dat de feitelijk ontvangen wisseldiensttoeslag wordt meegenomen in het toetsingsinkomen.

Note: Voor uitbetaling van de winstdelingsregeling geldt dat deze niet worden meegenomen in het toetsingsinkomen van het volgende jaar⁵.

Note: door de jaarlijkse herijking wordt recht gedaan aan de feitelijke situatie.

Note: voor een volledig overzicht van de loonelementen die onderdeel zijn van het modaal inkomen, zie bijlage 1.

Afdrachtsinkomen

Als afdrachtsinkomen wordt gehanteerd het totale bruto inkomen⁶ inclusief alle vaste en variabele bruto loonbestanddelen⁷ onder aftrek van de pensioen gerelateerde emolumenten⁸ en eventuele emolumenten voortkomend uit versoering van pensioenafspraken. De arbeidsvoorwaardelijke aanspraak op 1 januari van het betreffende jaar is het uitgangspunt⁹. Dat betekent dat de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage van enig jaar geen invloed heeft op het afdrachtsinkomen.

Het afdrachtsinkomen wordt vastgesteld op basis van het feitelijke contractpercentage van de werknemer en gecorrigeerd voor tussentijdse indiensttreding of uitdiensttreding, beëindiging van actieve dienst in Nederland, non-activiteitsperioden (ingevolge art. 9.4, Bijlage 15 lid 1, of Bijlage 17 lid 3 cao) en/of overgang naar een betaling volgens Bijlage 3 cao.

¹ Voor het brutoloon wordt bij werknemer die (deels) arbeidsongeschikt is gekeken naar het ziekgeld of uitkering volgens bijlage 3 naast het inkomen over het arbeidsgeschikte deel. De uitkering op grond van sociale wetgeving is hier niet bij inbegrepen.

² Uitzonderingen op dit uitgangspunt zijn vastgelegd in bijlage 1 van dit protocol.

³ De geleverde arbeidsvoorwaardelijke bijdrage die in een jaar in mindering is gebracht op het inkomen werkt verlagend voor het toetsingsinkomen van het daaropvolgende jaar. Eventuele correctiebetalingen die betrekking hebben op de periode voor 1 januari 2019 worden niet meegenomen in de vaststelling van het toetsingsinkomen.

⁴ Dit betekent dat de facto de werkgeverspremie pensioen niet wordt meegenomen in de vaststelling van het toetsingsinkomen. De werknemerspremie pensioen heeft een verlagend effect op het toetsingsinkomen.

⁵ Ook voor eventuele toekomstige bruto uitbetalingen van winstdeling geldt dat deze niet worden meegenomen in het toetsingsinkomen van het volgende jaar.

⁶ Voor het brutoloon wordt bij werknemer die (deels) arbeidsongeschikt is gekeken naar het ziekgeld of uitkering volgens bijlage 3 naast het inkomen over het arbeidsgeschikte deel. De uitkering op grond van sociale wetgeving is hier niet bij inbegrepen.

⁷ Uitzonderingen op dit uitgangspunt zijn vastgelegd in bijlage 1 van dit protocol.

⁸ Dit betekent dat de facto de werkgeverspremie pensioen niet wordt meegenomen in de vaststelling van het afdrachtsinkomen. De werknemerspremie pensioen wordt wel meegenomen wat leidt tot een verlaging van het afdrachtsinkomen.

⁹ Eventuele correctiebetalingen die betrekking hebben op de periode voor 1 januari 2020 worden niet meegenomen in de vaststelling van het afdrachtsinkomen.

Note: voor een volledig overzicht van de loonelementen die onderdeel zijn van het modaal inkomen, zie bijlage 1.

Modaal inkomen

Het bruto modaal inkomen bedraagt in 2020 €36.500. De jaarlijkse verwachting van het CPB van het modaal inkomen, die in september van ieder jaar bekend wordt gemaakt voor het daaropvolgende jaar in de macro-economische verkenningen, wordt gevolgd. Dit betekent dat ook voor 2021 een bruto modaal inkomen van €36.500 geldt.

Bijdrage-percentages

Het jaarlijks vast te stellen percentage dat de werknemer dient bij te dragen aan de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage.

Staffel

Een lineair opgebouwde staffel in lijn waarmee het percentage van de van de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage van de individuele werknemer wordt bepaald:
van 1 keer modaal 0% tot 3 keer modaal 20%

Het bijdragepercentage wordt algebraïsch afgerond op 2 decimalen, waarbij naar beneden wordt afgerond in het voordeel van werknemer.

Transavia zal middels maatregelen voor werknemers inzichtelijk maken welk bijdragepercentage voor hen geldt.

1. Looptijd

De looptijd van het protocol is van 1 oktober 2020 tot en met 31 maart 2022.

2. Inkomen (Arbeidsvoorwaardelijke bijdrage)

2.1 Structurele kostencompenserende loonsverhogingen

Gedurende de looptijd van dit protocol kent Transavia over de salarissen en de salarisschalen geen structurele kostencompenserende loonsverhoging toe. Aan deze nullijn wordt een waarde toegekend van 5% en wordt betrokken in de invulling van de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage van werknemers.

2.2. Tredepauze of eenmalige bonus in 2021

2.2.1 Over 2020 is geen sprake van een gedifferentieerd beloningsbeleid zoals bedoeld in art. 1.3 van Bijlage 2 van de cao. In plaats daarvan wordt onafhankelijk van de beoordeling op de salarisdag in 2021 standaard uitgegaan van een stijging van één periodiek, ofwel een eenmalige bonus van 3% indien de werknemer op het functiegroepmaximum zit.

2.2.2 Voor werknemers met een toetsingsinkomen vanaf 1x modaal geldt dat in 2021 artikel 1.3 a en 1.3 b van Bijlage 2 van de cao niet wordt toegepast. Per 1 april van 2021 blijven alle werknemers met een toetsingsinkomen van 1x modaal of hoger in dezelfde trede ingeschaald en ontvangen alle werknemers met een toetsingsinkomen van 1x modaal of hoger die het functiegroepmaximum hebben bereikt, in 2021 geen eenmalige bonus.

2.2.3 De waarde van deze tredepauze en bonus wordt betrokken in de invulling van de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage van werknemers. De tredepauze heeft daarbij een waarde van 2% en de bonus heeft een waarde van 3%.

2.2.4 De tredepauze in 2021 is tijdelijk van aard. De werknemers die in dienst zijn op het moment dat de trede wordt ingevoerd behouden het recht op de tredeverhoging. Het toekennen van de periodiek van 2021 zal op z'n vroegst in april 2022 plaatsvinden, maar niet eerder gebeuren dan op het moment dat dit mogelijk en verantwoord is in het licht van de bedrijfseconomische situatie van Transavia en op grond van de voorwaarden behorende bij het steunpakket van de overheid. Partijen treden hierover voor afloop van dit protocol in overleg. Er zal in geen geval een periodiek worden toegekend met terugwerkende kracht.

2.2.5 Voor werknemers met een toetsingsinkomen onder 1x modaal is het bepaalde onder 2.2.2 t/m 2.2.4 niet van toepassing en geldt dat in 2021 artikel 1.3 a en 1.3 b van Bijlage 2 van de cao van toepassing zijn met inachtneming van het bepaalde onder 2.2.1. Dit houdt in dat de tredeverhoging van april 2021 wel wordt toegekend waarbij wordt uitgegaan van een stijging van één periodiek, ofwel een eenmalige bonus van 3% indien de werknemer op het functiegroepmaximum zit.

2.3 Methodiek voor bepaling bijdrage

1. Inkomenstoets

Allereerst wordt vastgesteld of het toetsingsinkomen van het voorgaande jaar van werknemer meer bedraagt dan het dan geldende modaal inkomen en of de werknemer dientengevolge op basis van de staffel dient bij te dragen in het huidige jaar.

2. Vaststelling bijdrage-percentages

Indien uit de inkomenstoets volgt dat de werknemer dient bij te dragen, wordt vervolgens het bijdrage-percentage dat op de werknemer van toepassing is vastgesteld op basis van de staffel.

3. Vaststelling bijdrage

De bijdrage van de werknemer wordt vervolgens berekend door het vastgestelde bijdrage-percentage toe te passen op het afdrachtsinkomen van het betreffende jaar van de werknemer.

Deze methodiek wordt voor het eerst toegepast in 2021.

2.4 Invulling arbeidsvoorwaardelijke bijdrage boven 1,7/1,8x modaal

Uitgangspunt bij het invullen van de bijdrage is dat het maandelijks besteedbaar inkomen volgend uit het salaris behorend bij de salaristap en salarisschaal van de werknemer zoveel mogelijk wordt ontzien.

Indien werknemer op basis van de staffel meer dient bij te dragen dan de waarde van de loonsverhoging zoals bedoeld in artikel 2.1 van dit protocol en de tredepauze in 2021 (samen 7%) of het afzien van de eenmalige bonus in 2021 zoals bedoeld in artikel 2.2 van dit protocol (samen 8%), wordt voor de invulling van het restant van de bijdrage een vaste prioriteitsvolgorde van de volgende middelen gehanteerd:

1. Eindejaarsuitkering 2021
 2. Vakantietoeslag 2021
- Dat betekent dat werknemers met een toetsingsinkomen van 1,7x modaal of hoger die het functiegroepmaximum van de salaristabel (zoals opgenomen in Appendix 1 bij bijlage 2 van de cao) nog niet hebben bereikt, een bijdrage leveren door afzien van de

(gedeeltelijke) eindejaarsuitkering 2021 en eventueel de (gedeeltelijke) vakantietoeslag 2021. De hoogte van de resterende eindejaarsuitkering en de resterende vakantietoeslag 2021 is afhankelijk van de hoogte van het toetsingsinkomen en het daaruit volgende bijdrage-percentage.

- Dat betekent dat werknemers met een toetsingsinkomen van 1,8x modaal of hoger die het functiegroepmaximum van de salaristabel (zoals opgenomen in Appendix I bij bijlage 2 van de cao) hebben bereikt, een bijdrage leveren door afzien van de (gedeeltelijke) eindejaarsuitkering 2021 en eventueel de (gedeeltelijke) vakantietoeslag 2021. De hoogte van de resterende eindejaarsuitkering en de resterende vakantietoeslag 2021 is afhankelijk van de hoogte van het toetsingsinkomen en het daaruit volgende bijdrage-percentage.

3. Winstdelingsregeling

3.1 Winstdelingsregeling 2019

Partijen zijn overeengekomen dat de uitbetaling van de winstdeling over het jaar 2019 zal plaatsvinden op het moment dat uit een kwartaalrapportage is gebleken dat de winstdelingsregeling kan worden betaald uit de positieve operating cashflow. De overige voorwaarden uit de winstdelingsregeling blijven van toepassing.

Werknemers die op 1 oktober 2020 al uit dienst zijn, ontvangen in oktober 2020 de winstuitkering. Werknemers wiens dienstverband met Transavia eindigt voordat de winstdelingsregeling kan worden betaald uit de positieve operating cashflow, ontvangen de winstdeling over 2019 bij hun eindafrekening.

3.2 Winstdeling 2020/ 2021

Indien er een winstdeling over 2020 of 2021 van toepassing is, wordt de regeling opgeschort. Partijen zullen in overleg treden op welke wijze en op welke termijn de winstdeling alsnog zal worden uitgekeerd na beëindiging van de kredietfaciliteit van de overheid en banken.

3.3 Herijking van de winstdelingsregeling

Partijen zijn overeengekomen de winstdelingsregeling te herijken naar de nieuwe boekhoudkundige regels waarbij de rentecomponent van operational leasecontracten niet langer meegenomen zal worden in de totstandkoming van de winst (COI).

Volgend uit bovenstaande afspraak wordt voor de bepaling van de uitkering van de winstdeling met ingang van 1 januari 2018 de gerapporteerde COI (Current Operating Income) van Transavia via een technische correctie aangepast. Deze technische correctie vindt plaats door de interestlasten van operating leases ("interest on lease liabilities") van Transavia jaarlijks op de gerapporteerde COI in mindering te brengen. Via deze technische correctie wordt de COI materieel vergelijkbaar gemaakt met de COI-definitie op grond waarvan vóór de wijzigende IFRS-regels de overeengekomen winstdelingsregeling bepaald is (voor wat betreft de operating leases).

De winstdelingsregeling blijft verder ongewijzigd, hetgeen gunstig uitpakt voor de werknemers bij toekomstige winstuitkeringen. Dit houdt in dat voor wat betreft de nieuwe boekhoudkundige regels inzake de maintenance cost, de LLP's en de EU261 claims Transavia en de werknemersorganisaties hebben afgesproken deze herijking niet door te zetten.

3.4 Uitbetaling van de winstdelingsregeling via de werkkostenregeling

Met inachtneming van de (fiscale) regels is het de keuze aan Transavia om de wijze van uitbetaling van de winstdelingsregeling volledig bruto of deels netto te laten plaatsvinden. De intentie is dat als gevolg van deze afspraak geen andere beperkingen van (WKR-gerelateerde) budgetten voor de medewerkers zullen optreden.

Indien de uitbetaling deels netto plaatsvindt geldt het volgende:

De hoogte van de netto-uitkering wordt bepaald op basis van het maximaal fiscaal toelaatbare bedrag dat netto mag worden uitbetaald. Dit bedrag wordt gebruteerd en vervolgens in mindering gebracht op de bruto winstdeling. Het eventuele restant wordt bruto uitbetaald.

Voorwaardelijk hierbij is dat voor medewerkers minimaal een gelijk (netto) besteedbaar bedrag met deze regeling resteert als bij reguliere bruto uitbetaling van de winstdeling. Medewerkers worden tot vijf jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de winstuitkering plaatsvond de gelegenheid geboden zich te melden bij Transavia indien zij van mening zijn dat ze door de (gedeeltelijke) netto uitbetaling financieel nadeel leiden. De medewerker dient dit schriftelijk aan Transavia te motiveren.

Transavia zal uiterlijk drie maanden na kennisgeving de aannemelijkheid van het nadeel hebben vastgesteld. Indien wordt vastgesteld dat er een financieel nadeel is voor de medewerker zal Transavia dit volledig aan de betreffende medewerker vergoeden bij de eerstvolgende salarisbetaling of bij uitdiensttreding zo snel mogelijk via een nabetaling. In afwijking van bovenstaande zullen medewerkers die op het moment van uitbetaling van de winstdelingsregeling bij Transavia geregistreerd zijn als belastingplichtige in het buitenland, de winstdelingsregeling in het geheel als bruto uitkering ontvangen.

4. Mobiliteitsafspraken grondorganisatie

4.1 Inspanningsverplichting

4.1.1 Transavia zal zich inspannen om de werkgelegenheid van de huidige medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd veilig te stellen, door maximale inzet van mobiliteit binnen Transavia en binnen de KLM-groep en ook om boventallige medewerkers actueel inzicht te verschaffen in de interne vacatures binnen KLM.

4.1.2 Als gedurende de looptijd van dit protocol een aanmerkelijke toename van boventalligheid wordt verwacht, kan Transavia een (gerichte) VVR aanbieden. Transavia zal dit tijdig en voordat zij tot aanbieding overgaat kenbaar maken aan de vakbonden.

4.2 Boventalligheid als gevolg van herstructurering grondorganisatie

Indien gedurende de looptijd sprake is van boventalligheid als gevolg van de herstructurering binnen de grondorganisatie heeft de boventallige medewerker de keuze uit de volgende opties:

1. Een werk-naar-werk traject.
2. Financiële Mobiliteitsregeling (FMR)

4.3 Werk-naar-werk traject

4.3.1 Indien de medewerker kiest voor het werk-naar-werk traject, wordt medewerker gedurende het werk-naar-werk traject 6 maanden vrijgesteld van werk, met behoud van loon en emolumenten.

4.3.2 Voor de werknemer van 55 jaar of ouder die op de boventalligheidsdatum minimaal 10 jaar in dienst is bij Transavia duurt de begeleiding in het werk-naar-werk traject maximaal 9 maanden. Het dienstverband wordt wel na 6 maanden beëindigd.

4.3.3 De medewerker ontvangt gedurende deze periode begeleiding bij het vinden van ander werk.

4.3.4 De afspraken, waaronder de einddatum van de arbeidsovereenkomst, worden vooraf vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. De fictieve opzegtermijn is inbegrepen bij de termijn van 6 maanden.

4.3.5 Na het einde van het dienstverband ontvangt de medewerker de wettelijke transitievergoeding, gemaximeerd op 12 maanden.

4.3.6 Indien de medewerker gedurende de termijn van 6 maanden elders een baan vindt, eindigt de arbeidsovereenkomst tussen Transavia en de medewerker op het moment dat het dienstverband van de medewerker elders aanvangt en blijven de overige afspraken in stand.

4.4 Financiële Mobiliteitsregeling (FMR)

Indien de medewerker kiest voor de FMR, dan wordt de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de fictieve opzegtermijn beëindigd middels een vaststellingsovereenkomst en ontvangt de medewerker de wettelijke transitievergoeding (1/3 maandsalaris per gewerkt dienstjaar) gemaximeerd op 12 maanden, plus afhankelijk van de lengte van zijn dienstverband één of meerdere maandsalarissen. Hiervoor geldt onderstaande staffel:

0 – 5 dienstjaren	: 1 maandsalaris
6 – 10 dienstjaren	: 2 maandsalarissen
11- 15 dienstjaren	: 3 maandsalarissen
16- 20 dienstjaren	: 4 maandsalarissen
>20 dienstjaren	: 5 maandsalarissen

4.5 Maandsalaris

4.5.1 Voor de berekening van het maandsalaris wordt aangesloten bij het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding. Onder het maandsalaris valt (indien van toepassing) het kale maandsalaris, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, winstdelingsuitkering en bonussen. Voor maandelijks wisselende looncomponenten zoals toeslagen wordt het gemiddelde van de afgelopen 12 maanden genomen. Voor variabele beloningen zoals bonussen en de winstdelingsuitkering wordt het gemiddelde van de afgelopen 36 maanden genomen.

4.5.2 Voor de berekening van de transitievergoeding en de FMR wordt het oorspronkelijke maandsalaris gehanteerd en wordt een eventuele arbeidsvoorwaardenreductie ten aanzien van de eindejaarsuitkering 2021 en/of vakantietoeslag 2021 buiten beschouwing gelaten.

4.6 Remplaçantenregeling

De medewerker die aangeeft het dienstverband met Transavia te willen beëindigen en op wiens functie aansluitend op zijn vertrek een boventallige kandidaat wordt geplaatst, komt eveneens in aanmerking voor bovenstaande vergoeding zoals opgenomen in deze FMR. Uitgangspunt hierbij is dat er naar het oordeel van de Transavia sprake is van een uitwisselbare functie.

4.7. Jubileumregeling

Indien medewerker binnen drie jaar na de einddatum van zijn arbeidsovereenkomst (als gevolg van boventalligheid binnen de looptijd van deze afspraken) anders op grond van de CAO een 25- jarig jubileum had bereikt, ontvangt de medewerker de bruto jubileumuitkering bij einde dienstverband.

4.8 Ontslagprocedure bij geen keuze

Indien de boventallige werknemer het beëindigingsvoorstel niet binnen de daarvoor gestelde termijn accepteert, start Transavia een ontslagprocedure. Zodra toestemming voor ontslag is verleend, zegt Transavia de arbeidsovereenkomst op met inachtneming van de geldende opzegtermijn, verminderd met de proceduretijd (mits ten minste 1 maand resteert). In dit geval geldt ook ten aanzien van de vergoeding het wettelijk regime bij opzegging.

5. Verbetering Winstuitkering

Zodra de kredietfaciliteit van Transavia bij KLM is beëindigd zal in het opvolgende jaar een eventuele winstuitkering eenmalig worden vermenigvuldigd met factor 1,25.

Indien in het eerste kalenderjaar, zijnde 2026, nadat de kredietfaciliteit is beëindigd, geen winstuitkering plaatsvindt, zal de factor 1,25 plaatsvinden over de eventuele winstuitkering in het tweede kalenderjaar nadat de kredietfaciliteit is afgelost.

Indien in het tweede kalenderjaar, zijnde 2027, nadat de kredietfaciliteit is afgelost een hogere winstuitkering plaatsvindt ten opzichte van het eerste jaar, zal de factor 1,25 ook over het verschil tussen beide winstuitkeringen worden toegepast.

Indien de voorwaarden horende bij de kredietfaciliteit eerder komen te vervallen, treden partijen in overleg over wanneer deze afspraak in werking zal treden.

Voorbeeld

Als in het eerste jaar nadat de kredietfaciliteit is afgelost de winstuitkering 3% is, zal de uitkering 3,75% zijn. Als in het tweede jaar nadat de kredietfaciliteit is afgelost de winstuitkering 6% is, zal de uitkering 6,75% zijn.

6. Overig

6.1 Arbeidsmarkt

Indien partijen constateren dat het voor bepaalde functies binnen Transavia niet mogelijk is om medewerkers aan te trekken als gevolg van de arbeidsvoorwaardenreductie of krapte op de arbeidsmarkt, treden partijen in overleg over het bijvoorbeeld toekennen van een arbeidsmarkttoeslag, of andere middelen om een aantrekkelijke werkgever te blijven.

6.2 Verkoop bovenwettelijke vakantiedagen

Het is de medewerker in oktober 2021 eenmalig toegestaan opgeteld maximaal 10 bovenwettelijke vakantiedagen, waarvan ook maximaal 4 compensatie verlofdagen, te verkopen. Voor deeltijders wordt het maximum te verkopen dagen aangepast aan het percentage van hun dienstverband. In december 2021 vindt de financiële verrekening plaats met betrekking tot de verkochte dagen.

6.3 Overlegverplichting bij aflossing lening

Indien de staatslening die loopt vanaf 2020 wordt afgelost gedurende de looptijd van dit protocol, treden partijen in overleg over mogelijke gevolgen daarvan voor de afspraken in dit protocol.

6.4 Ongewijzigde verlenging cao

Gedurende de looptijd van dit protocol wordt de cao Transavia Grondpersoneel ongewijzigd verlengd tot en met 31 maart 2022.

7. Disclaimer

7.1 Disclaimer

Werknemersorganisaties maken het voorbehoud dat van een akkoord over de reductie van arbeidsvoorwaarden van grondpersoneel pas sprake is als er inzicht is in de balans tussen de domeinen inclusief eventuele returns.

Afsluitende overweging

Tegen de achtergrond van de door de staat aan de steun gestelde voorwaarden komen partijen tot de volgende afsluitende overweging.

Partijen (Transavia en de werknemersorganisaties) realiseren zich dat een leningsovereenkomst met KLM noodzakelijk is voor de continuïteit van de bedrijfsvoering van Transavia.

In het kader van deze leningsovereenkomst wordt een arbeidsvoorwaardelijke bijdrage verlangd in lijn met de voorwaarden zoals gesteld in het steunpakket van de Nederlandse overheid aan de KLM-groep¹⁰. Deze bijdrage moet gelden voor de volledige looptijd van deze leningsovereenkomst¹¹. Het maken van afspraken op basis van de Wet Cao voor de duur van 5 jaar is ongebruikelijk en op dit moment voor de werknemersorganisaties niet haalbaar. Een belangrijke eerste stap is nu gezet, en er zijn dan ook protocol-afspraken gemaakt, die voldoen aan de verwachte arbeidsvoorwaardelijke bijdrage. De looptijd van deze protocol-afspraken is echter korter dan de verwachte periode van de leningsovereenkomst.

Partijen realiseren zich dat, na afloop van deze protocol-afspraken, nog afspraken zullen moeten worden gemaakt over de in de leningsovereenkomst bedoelde arbeidsvoorwaardelijke bijdrage zolang de leningsovereenkomst loopt. Dit uitgangspunt zal voor alle cao-domeinen gelijk gehanteerd worden. Partijen spreken uit hun verantwoordelijkheid te nemen om daar invulling aan te geven.

Partijen realiseren zich daarbij dat bij de invulling van de voorwaarden van de staatssteun de aanpassing van arbeidsvoorwaarden plaatsvindt in reëel en open overleg met onderhandelingsvrijheid tussen sociale partners.

¹⁰ De voorwaarden zoals bekend bij partijen ten tijde van ondertekening van dit protocol

¹¹ De leningsovereenkomst tussen KLM en Transavia kent een looptijd tot maximaal 12 mei 2025. Indien de overeenkomst tussen de KLM en de overheid over het steunpakket eerder eindigt dan deze datum, zullen de overeengekomen maatregelen ter matiging van arbeidsvoorwaarden voor Transavia medewerkers per die eerdere datum eveneens eindigen



Aldus overeengekomen te Schiphol en opgemaakt en getekend.

Transavia Airlines C.V.

.....
P. Maree
Manager Treasury & Insurance
Datum

.....
L.L. Bruns
Team Lead Labour Relations
Datum

FNV

.....
B. Nelen
Bestuurder
Datum

NVLT

.....
P. de Moor
Bestuurder
Datum

CNV

.....
M. Wallaard
Bestuurder
Datum

Bijlage 1

omschrijving	looncode	Bruto/Netto	toetsings-inkomen	afdraachts-inkomen	opmerkingen
Salaris	020	Bruto	ja	ja	
Correctie 30%	025	Bruto	nee	nee	fiscale regeling indien mdw uit buitenland komt
Functietoeslag (vaste SBY)	029	Bruto	ja	ja	
Tijd.functietoeslag	030	Bruto	ja	ja	(waarnemingstoeslag)
Nabetaling salaris	032	Bruto	ja	ja	indien uit hetzelfde jaar cf KLM
Purser/Pers. toeslag	039	Bruto	ja	ja	
Martkwaarde toeslag	042	Bruto	ja	ja	
Bijz.toeslag ICT	043	Bruto	ja	ja	
WAO uitkering	048	Bruto	nee	nee	uitkeringen van UWV die wij doorstorten
Correctie salaris	135	Bruto	ja	ja	indien uit hetzelfde jaar cf KLM
Levensloop	189	Bruto	nee	nee	inhouding tbv maandelijkse storting in levensloop
Bijz.tsl.vliegt.ond.	430	Bruto	ja	ja	
Wisseldienst toeslag	431	Bruto	ja (obv parttime)	ja (obv parttime)	
Kernnacht toeslag	432	Bruto	ja	ja	voor inkomen 2021 telt 3/12 uitkering toeslag 2020 mee
Afbouwregeling	435	Bruto	nee	nee	inkomen uit vorige dienstbetrekking
Afb.wisseldienstgrd	436	Bruto	ja	ja	
Korting bruto verg.	439	Bruto	ja	ja	bv 2e ziektejaar, in-en uitdienst half maand
Comp.afzien auto vdz	442	Bruto	ja	ja	
Mobiliteitsverg.	449	Bruto	ja	ja	
Levensloop betaling	A33	Bruto	nee	nee	uitkering van levensloop
Pens.vrijv.Grond oud	ABK	Bruto	ja	nee	
Pens.vrijv.Grond nw	ACK	Bruto	ja	nee	
Korting krt zrgverlf	CA2	Bruto	ja	ja	kortdurend zorgverlof
Vergoed krt zrgverlf	CA3	Bruto	ja	ja	kortdurend zorgverlof
Consignatie werkdag	F00	Bruto	ja	ja	
Consignatie zaterdag	F01	Bruto	ja	ja	
Consignatie zondag	F02	Bruto	ja	ja	
Nevenfunctie tb	F08	Bruto	ja	ja	
Herrek.wisseldienst	F16	Bruto	ja (obv parttime)	ja (obv parttime)	

					Dit vanwege feit dat de expertisetoeslag is gestopt in 2020 en er geen expertisetoeslag in 2021 wordt uitgekeerd/is afgesproken
Expertisetoeslag	F19	Bruto	nee	nee	
Vakantietoeslag	052	Bruto	ja	ja	
Winstuitkering	057	Bruto	nee	nee	
Eindejaarsuitkering	058	Bruto	ja	ja	
Correctie 30%	145	Bruto	nee	nee	
Levensloop	300	Bruto	nee	nee	
Vitaliteitsbudget	460	Bruto	nee	nee	
Uitruil reisk bruto	461	Bruto	nee	nee	verlaging van bruto loon en word netto uitgekeerd
Enm.bruto uitkering	470	Bruto	ja	ja	(bv jaarlijkse einde schaalbonus) De retentiebonus uitgekeerd in okt 2020 wordt niet meegenomen aangezien deze een eenmalige uitkering betreft
Transitievergoeding	A1H	Bruto	nee	nee	
Levensloop betaling	A34	Bruto	nee	nee	
Uitb. vakantie-uren	J00	Bruto	nee	nee	aan- en verkoop vakantie en compensatiedagen
Aanbrenghpremie	J21	Bruto	nee	nee	eenmalige vergoeding (zelfde behandelen als retentiebonus)
Reiskosten woon-werk	001	Netto	nee	nee	
Reiskosten woon-werk	002	Netto	nee	nee	
Onkosten algemeen	007	Netto	nee	nee	
Kostenvergoeding nt.	008	Netto	nee	nee	
Korting netto verg.	012	Netto	nee	nee	
Wasvergoeding TD	015	Netto	nee	nee	
Winstuitkering netto	402	Netto	nee	nee	
Net. korting verzuim	404	Netto	nee	nee	
Uitruil reisk netto	405	Netto	nee	nee	
Vrijgestelde verg.	604	Netto	nee	nee	
Jubileumuitkering	A1A	Netto	nee	nee	
Vakbondscontributie	A1B	Netto	nee	nee	
WGA hiaat	218	Bruto	ja	ja	
Inh.WIA excedent	342	Bruto	ja	ja	
ANW hiaat	354	Bruto	ja	ja	
Inhouding PAWW	A36	Bruto	ja	ja	

Pensioenpremie Grd1	AB0	Bruto	ja	ja	werknemersdeel wordt meegenomen als negatief bedrag en heeft een verlagend effect (cf KLM)
Pensioenpremie Grd2	AC0	Bruto	ja	ja	werknemersdeel wordt meegenomen als negatief bedrag en heeft een verlagend effect (cf KLM)
Bijtelling	F342	Bruto	ja	ja	loon in natura, cf KLM
Peter Pan bijdrage	101	Netto	nee	nee	
Young Transavia	102	Netto	nee	nee	
Borg bedrijfseigend.	104	Netto	nee	nee	
Bijdrage soc.fonds	105	Netto	nee	nee	
Eigen bijdrage auto	601	Netto	ja	ja	cf KLM
Inh.gediff.WGA-prem.	619	Netto	nee	nee	
Inh lening soc.fonds	631	Netto	nee	nee	
Inh loonbeslag	635	Netto	nee	nee	
Inh loonbesl. Fiscus	665	Netto	nee	nee	
Inh loonbeslag	669	Netto	nee	nee	
Bekeuring	M00	Netto	nee	nee	
Parkeerkaart	M01	Netto	nee	nee	
Aank.bedrijfskleding	M02	Netto	nee	nee	
Inhouding diversen	M03	Netto	nee	nee	
daggeldvergoeding			nee	nee	geen looncode (loopt niet meer via salarisadmin)