

A front-facing view of a Delta Air Lines aircraft on a runway. The aircraft is white with a blue nose and cockpit area. The letters "DL" are visible on the nose. The aircraft is positioned on a runway with yellow and red markings. The background shows a clear blue sky with some clouds and an airport terminal building.

Cao cabinepersoneel TUI fly Nederland

1 november 2025 t/m 31 oktober 2027

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1. Definities	11
2. Werkingssfeer	14
2.1 Algemeen	14
2.2 Standaardkarakter	14
2.3 Wettelijke verplichtingen	14
2.4 Hardheid	14
2.5 Onvoorziene omstandigheden	14
2.6 Looptijd	15
2.7 Stilzwijgende verlenging	15
2.8 Overlegverplichting vóór einde looptijd	15
2.9 Wijzigingen gedurende de looptijd	15
3. Verplichtingen van cao-partijen	16
3.1 Geheimhouding	16
3.2 Periodiek overleg	16
3.3 Personeelsplanningsoverleg	16
3.4 HOTAC	16
3.5 FSAG	16
3.6 Boventalligheid	16
3.7 Vakbondsdagen	17
3.8 Medezeggenschap	17
3.9 Werkgelegenheidsafspraken	17
3.10 Geschillen	17
4. Verplichtingen van de werkgever	19
4.1 Uitreiking van de cao	19
4.2 Nakomen cao	19
4.3 Individuele arbeidsovereenkomst	19
4.4 Publicatie Ervaringsmaandenlijst	19
4.5 Verrichting werkzaamheden bij arbeidsconflicten	20

4.6 Non-discriminatie	20
4.7 Beleid ongewenste omgangsvormen	20
4.8 Onbepaalde tijd contracten CCM tot 1 november 2026	20
4.9 Invoering jaarurennorm per 1 november 2026.....	21
4.10 CCM contracten per 1 november 2026	21
4.11 Arbeidsovereenkomst jaarurennorm per 1 november 2026	21
4.12 Onbepaalde tijd contracten SCCM	21
4.13 Vacatures	22
4.14 Standplaatswijziging	22
4.15 Inzet cabinepersoneel seizoensgebonden inhuurmaatschappijen	22
5. De dienstbetrekking	23
5.1 Indiensttreding	23
5.2 Aanpassing arbeidsduur	23
5.3 Verlaging contractpercentage	23
5.4 Verhoging contractpercentage.....	23
5.5 Generatiepact (afbouwregeling)	24
5.6 Einde arbeidsovereenkomst	25
5.7 Getuigschrift bij uitdiensttreding	25
5.8 Inleveren eigendommen in bruikleen	26
6. Functies en promotie	27
6.1 Functies.....	27
6.2 Functieomschrijving.....	27
6.3 Seizoens Cabin Crew Member	27
6.4 Seizoenspurser.....	28
6.5 Promotie op basis van ervaringsmaanden	28
6.6 Promotietraject	28
7. Werk- en rusttijden	29
7.1 Werk- en Rusttijden Regeling (WRR).....	29
7.2 Planningsfase	29
7.3 Laatste 168 uur fase	29

7.4 Afwijkingen van werk- en rusttijden.....	29
7.5 Afwijkingen van crewsamenstelling in uitvoeringsfase.....	29
7.6 Rapportage afwijkingen.....	29
8. Vakantie en vrije tijd	30
8.1 Vakantieregeling.....	30
8.2 Vakantie bij in- en uitdiensttreding	30
8.3 Opname vakantiedagen per kalenderjaar	30
8.4 Vakantiedagen tijdens bijzondere omstandigheden.....	31
8.5 Vakantie en vrije tijd aanvragen per seizoen	31
8.6 Aanvraagregels vakantie.....	32
8.7 Tijdslijn aanvraagproces hoofdvakantie	32
8.8 Tijdslijn aanvraagproces overige vakantie(dagen)	33
8.9 Extra vrije dagen o.b.v. leeftijd en anciënniteit.....	33
8.10 Golden days	33
9. Overige verlofregelingen	34
9.1 Wet arbeid en zorg	34
9.2 Onbetaald verlof.....	34
9.3 Ouderschapsverlof.....	34
9.4 Betaald ouderschapsverlof.....	34
9.5 Onbetaald ouderschapsverlof	35
9.6 Aanvraag (on)betaald ouderschapsverlof	35
9.7 Geboorteverlof	35
9.8 Aanvullend geboorteverlof.....	35
9.9 Adoptie-/pleegzorgverlof	36
10. Financiële regelingen.....	37
10.1 Salarisschalen	37
10.2 Jaarlijkse salarisstap	38
10.3 Inschaling bij promotie	38
10.4 Toeslag Seizoenspurser	38
10.5 Vakantietoeslag	39

10.6 Pensioenregeling	39
10.7 Provisie boord- en barverkoop	39
10.8 Provisie boord- en barverkoop lange termijn inhuur	39
10.9 Provisie boord- en barverkoop korte termijn inhuur	40
10.10 Bewilligingsvergoeding	40
10.11 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer op declaratiebasis (Reisbalans)	40
10.12 Tijdelijke tegemoetkoming	40
10.13 Zakelijke kilometervergoeding op declaratiebasis (Reisbalans)	41
10.14 Daggeldvergoeding	41
10.15 Vaste onkostenvergoeding	41
10.16 Schoenenvergoeding	42
10.17 Voorschot onkosten	42
10.18 Winstdelingsregeling	42
10.19 Jubileumregeling	42
10.20 Fiscaal voordeel vakbondscontributie	42
10.21 Tabel looncomponenten en vergoedingen	43
11. Bijstandsregeling en beroepsregeling	44
11.1 Onderzoek naar voorvallen niet zijnde voorvallen betreffende de vluchtveiligheid	44
11.2 Onderzoeken naar voorvallen betreffende de vluchtveiligheid	44
12. Disciplinaire maatregelen	45
12.1 Disciplinaire maatregelen	45
12.2 Bezwaar tegen disciplinaire maatregel	46
13. Ziekte en arbeidsongeschiktheid	47
13.1 Verzuimprotocol	47
13.2 Arbobeleid	47
13.3 Ziekmelding in Nederland of tijdens vakantie	47
13.4 Ziekmeldingen in het land van bestemming	47
13.5 Doorbetaling van het salaris tijdens ziekte	47
13.6 Vervangend werk bij ziekte	47
14. Afspraken over stagiairs	49

14.1 Leertraject	49
14.2 WRR voor stagiairs.....	49
14.3 Stagevergoeding	49
14.4 Reiskostenvergoeding	49
14.5 Daggeld	49
14.6 Vakantie.....	50
14.7 Verlof (bij bijzondere omstandigheden).....	50
Bijlage 1: Salaristabellen	51
1. Salaristabel per 1 november 2025 (bruto bedragen op fulltime basis).....	51
2. Salaristabel per 1 januari 2026 (bruto bedragen op fulltime basis)	52
3. Salaristabel per 1 juni 2026 (bruto bedragen op fulltime basis)	52
4. Salaristabel per 1 december 2026 (bruto bedragen op fulltime basis).....	53
5. Salaristabel per 1 januari 2027 (bruto bedragen op fulltime basis)	53
6. Salaristabel per 1 juni 2027 (bruto bedragen op fulltime basis)	54
7. Inschaling bij promotie	54
Bijlage 2: Functieomschrijvingen	55
1. Cabin Crew Member (CCM).....	55
1.1 Doel van de functie	55
1.2 Over CCM	55
2. Senior Cabin Crew Member 737 (SCCM).....	57
2.1 Doel van de functie	57
2.2 Resultaatgebieden tijdens vluchttuitvoering	57
2.3 Functie specifieke resultaatgebieden	57
2.4. Functie-eisen.....	58
3. Senior Cabin Crew Member 787 (SCCM).....	60
3.1 Doel van de functie	60
3.2 Resultaatgebieden tijdens vluchttuitvoering	60
3.3 Functie specifieke resultaatgebieden	60
3.4 Kwantitatieve gegevens	61
3.5 Functie-eisen	61

Bijlage 3: Standaard individuele arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd	63
Bijlage 4: Deeltijdregeling	68
1. Definities	68
2. Uitgangspunten	68
3. Aanvraagprocedure	70
4. Afspraken bij indeling in ‘vaste PT-blokken’ systeem	72
4.1. 80% tewerkstellingspercentage	72
4.2 60% tewerkstellingspercentage	76
5. Afspraken bij indeling het ‘floating’ systeem	78
6. Ouderschapsverlof.....	81
7. Kerst en Oud&Nieuw indeling	81
Bijlage 5: Regeling zwangerschap.....	82
1. Melding zwangerschap	82
2. Vervangend werk tijdens zwangerschap.....	82
3. Rooster tijdens vervangend werk.....	82
4. Locatie vervangend werk.....	82
5. Financiële regelingen tijdens vervangend werk	82
6. Vakantiedagen tijdens vervangend werk	82
7. Ingangsdatum zwangerschapsverlof	83
8. Borstvoeding.....	83
Bijlage 6: Loopbaanbeleid.....	84
1. Promotie van CCM naar SCCM 737	84
1.1 Vacaturestelling.....	84
1.2 Deelname aan assessment.....	84
1.3 Uitslag assessment	84
1.4 Deelname aan potentieel traject	85
1.5 Uitslag potentieel traject en deelname promotietraject.....	85
1.6 Promotietraject	85
2. Promotie van SCCM 737 naar SCCM 787	86
2.1 Vacaturestelling.....	86

2.2 Deelname aan assessment.....	86
2.3 Uitslag assessment	86
2.4 Deelname aan promotie traject	86
Bijlage 7: Werk- en Rusttijdenregeling	87
1. Algemeen.....	89
2. Definities.....	90
3. Planningsfase	95
3.1 Uitgangspunten	95
3.2 Indelingsmethodiek.....	95
3.3 Nieuwe en bijzondere (vlieg)operaties	97
3.4 Maximale inzetbaarheid in uren	97
3.5 Crew samenstelling en functies per type vliegtuig	97
3.6 Tot 1 februari 2026 minimale functies in crewsamenstelling:.....	98
3.7 Vanaf 1 februari 2026 minimale functies in crewsamenstelling:.....	99
3.8 Experienced status	99
3.9 Rust.....	99
3.10 Extra rust na een specifieke rotatie	100
3.11 Voorkomen ‘Twee keer slapen in 24 uur’	101
3.12 Vlucht op laatste werkdag voor een vrije dag.....	102
3.13 Verschillende soorten werkblokken.....	103
3.14 ilot back-to-back operations in LH-werkblok	110
3.15 Stand-by-diensten werkblok (SBB).....	110
3.16 GND diensten/trainingen	112
3.17 Betermelding na ziekte en FAT-melding (unfit for duty)	112
4. Laatste 168 uur fase	113
4.1 Wijzigingen in de laatste 168 uur	113
4.2 Wijzigingen die alleen met instemming van medewerker doorgevoerd mogen worden	115
4.3 Rooster controleren	115
4.4 Vertraging.....	115
5. Uitvoeringsfase	116

5.1	Uitgangspunten	116
5.2	Oproep uit stand-by	116
5.3	Tekort aan bovenwettelijke/WRR rust.....	116
5.4	Aankomstvertraging.....	117
5.5	Operationele verstoringen	117
6.	Bewilliging.....	118
6.1	Algemeen	118
6.2	Bewilliging op een vrije dag	118
6.3	Bewilliging op WRR rust	118
6.4	Bewilliging voor een gronddienst.....	119
6.5	Compensatie bij wijziging in de laatste 168 uur	119
6.6	Overzicht beloning bij bewilliging	119
7.	Golden Days.....	120
7.1	Algemeen	120
7.2	Aanvraag procedure Golden Days.....	120
8.	Roosterverzoeken.....	121
8.1	Algemeen	121
8.2	Aanvraag procedure PD	121
8.3	Procedure CD	121
8.4	Procedure vluchtverzoeken	122
8.5	Procedure Off Request (OR).....	122
8.6	Procedure Kerst en Oud & Nieuw	122
9.	Blokkensysteem.....	124
9.1	Indeelsystematiek	124
9.2	Betermelding na ziekte	125
9.3	Richtlijnen.....	125
9.4	Roosterwijziging en compensatie	125
9.5	Ruilingen.....	127
9.6	Vakantie	127

9.7 Bepalingen in WRR 2022 die van toepassing zijn op medewerkers in het blokkensysteem	130
10. Visum en inreisdocument.....	131
11. Unfit for duty	132
11.1 Procedure Unfit for duty voorafgaand aan een vluchtopdracht of stand-by dienst.	132
11.2 Procedure Unfit for duty na een vluchtopdracht.....	132

1. Definities

In deze Arbeidsvoorwaardenregeling en Bijlagen worden de volgende begrippen gehanteerd:

Arbeidsongeschiktheid	De situatie waarin een medewerker niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten wegens ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, bevalling of zwangerschap.
Assessment	Een assessment is een beoordelingsprogramma dat sollicitanten moeten doorlopen om te bepalen of de sollicitanten over de juiste competenties beschikken. Een assessment kan bestaan uit cognitieve- en persoonlijkheidstests, vragenlijsten, interviews en rollenspellen.
Bijlage(n)	De bijlagen bij deze cao, die onlosmakelijk met deze cao zijn verbonden en daar onderdeel van uitmaken.
Bruto maandsalaris	Het maandsalaris exclusief vakantietoeslag en overige vergoedingen, zoals bijvoorbeeld onkostenvergoeding, bewilligingsvergoeding en dergelijke.
Cabin Crew Handboek	Het handboek opgenomen in het publicatieplatform met de voor het werk van cabinemedewerkers benodigde informatie.
CCM	Cabin Crew Member
Functie	De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden behorende bij de functie die in de individuele arbeidsovereenkomst is opgenomen.
Inhuur	Het uitvoeren van vluchten door de inhuur van vliegtuigen en/of cabinepersoneel van derden.
Jaarurencontract/jaarurennorm	Een contract voor CCM's waarbij in het IATA-zomerseizoen 100% en in het IATA-winterseizoen 60% wordt gewerkt. Het bruto jaarsalaris is gebaseerd op de jaarurennorm en wordt in gelijke delen per maand uitbetaald. Het bruto maandsalaris bedraagt 1/12 deel van het bruto jaarsalaris.
Medewerker	De cabinemedewerker (inclusief nevenfunctionarissen) in dienst van TUI fly op basis van een arbeidsovereenkomst voor

	bepaalde en onbepaalde tijd, met uitzondering van stagiaires en cursisten die een initial volgen. Voor stagiaires is alleen hoofdstuk 15 van toepassing.
Nederland	Het grondgebied van het Koninkrijk der Nederlanden, voor zover gelegen binnen Europa.
Ondernemingsraad	Het medezeggenschapsorgaan dat de belangen behartigt van TUI fly medewerkers overeenkomstig de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).
Partner	De echtgeno(o)t(e) of de persoon waarmee een duurzaam samenlevingsverband bestaat, al dan niet vastgelegd in een notariële akte.
Personeelsgids	De gids (inclusief bijlagen) met bedrijfsregelingen en aanvullende arbeidsvoorwaarden voor medewerkers van TUI Nederland N.V. en TUI Airlines Nederland B.V.. De meest recente (geldende) versie is te vinden op het publicatieplatform.
Publicatieplatform	De app op de iPad (iDocBrowser) waar medewerkers de voor het werk benodigde informatie kunnen vinden.
SCCM 737	Purser 737 (SCCM 737)
SCCM 787	Purser 787 (SCCM 787)
Seizoen	Het zomerseizoen loopt van 01/04 tot en met 31/10. Het winterseizoen loopt van 01/11 tot en met 31/03.
Seizoenspurser	Een Seizoenspurser is een CCM, in dienst van TUI fly die alleen gedurende het zomerseizoen ingezet kan worden in de functie van Purser (SCCM).
Smile	Het intranet van TUI Benelux, ook wel smile Benelux genoemd.
Standplaats	De plaats waar de medewerker zich, in de regel, aan- en afmeldt en die in de individuele arbeidsovereenkomst is opgenomen.
Tijdelijke standplaats	De plaats waar de medewerker zich, in de regel, aan- en afmeldt voor een tijdelijke periode van maximaal één seizoen zoals schriftelijk

	bevestigd door de Werkgever aan de Medewerker.
TUI Curaçao	TUI Curaçao N.V. (inclusief Aruba, Bonaire en Sint Maarten), onderdeel van TUI Nederland Holding N.V. met een aparte personeelsgids voor de medewerkers van TUI Curaçao.
TUI fly	De eigen luchtvaartmaatschappij van TUI Nederland (de airline activiteiten van TUI in Nederland), te weten TUI Airlines Nederland B.V., handelend onder de naam TUI fly. Met TUI fly wordt in deze cao de werkgever bedoeld.
TUI Group	Het moederbedrijf, waar TUI fly en TUI Nederland onderdeel van uitmaken.
TUI Nederland	TUI Nederland N.V., de aanbieder van vakanties via de reismerken TUI.
Unfit for duty	De regeling die geldt wanneer een medewerker niet in staat is om een duty uit te voeren als gevolg van vermoeidheid.
Verhuur	Het uitvoeren van vluchten door TUI Airlines Nederland B.V. voor derden.

2. Werkingsfeer

2.1 Algemeen

De cao is van toepassing op cabinepersoneel (inclusief nevenfunctionarissen) in dienst bij TUI Airlines Nederland B.V., in deze cao aangeduid als medewerker.

Stagiairs vallen niet onder de arbeidsvoorwaarden die in deze cao zijn opgenomen. De voorwaarden voor stagiaires zijn vastgelegd in de stageovereenkomst en in het Stagehandboek Cabin Crew TUI fly NL, waarvan de geldende versie te vinden is op het publicatieplatform. Een aantal van de stagevoorwaarden zijn volledigheidshalve ook in hoofdstuk 14 opgenomen.

In het geval sprake is van een conflict tussen de afspraken in deze cao en de Personeelsgids, zijn de afspraken die in deze cao staan leidend ten opzichte van de afspraken in de Personeelsgids. De afspraken in deze cao zijn onderwerp van overleg tussen TUI fly en FNV. De afspraken in de Personeelsgids, voor zover deze niet zijn vastgelegd in de cao, worden vastgesteld in het overleg tussen TUI fly en de Ondernemingsraad.

Alle afspraken in deze cao zijn gemaakt op basis van een fulltime dienstverband, tenzij expliciet anders is vermeld.

2.2 Standaardkarakter

De cao kent een standaardkarakter, tenzij in artikelen een minimumkarakter is benoemd. TUI fly en FNV kunnen, nadat hierover overeenstemming is bereikt, in individuele gevallen en t.a.v. bepaalde groepen medewerkers afwijken van de cao.

2.3 Wettelijke verplichtingen

Indien een bepaling uit deze cao op enig moment in strijd is met de wet, geldt de wettelijke bepaling en is TUI fly niet gehouden tot onverkorte toepassing van hetgeen in strijd met de wet is vastgelegd in de cao en mag TUI fly hiervan afwijken conform hetgeen wettelijk is bepaald. TUI fly zal FNV binnen twee weken schriftelijk informeren over de afwijking. Partijen zullen met elkaar in overleg treden over aanpassing van de cao, zodat van strijd met de wet geen sprake meer is.

2.4 Hardheid

Indien toepassing van de cao op een individuele medewerker tot ongewenste gevolgen zou leiden door in de cao niet voorziene omstandigheden kan TUI fly, in overeenstemming met FNV, afwijken van de cao.

2.5 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waar deze cao geen uitkomst biedt, treden TUI fly en FNV in overleg.

2.6 Looptijd

Deze cao heeft een looptijd van 1 november 2025 t/m 31 oktober 2027.

2.7 Stilzwijgende verlenging

Indien geen van de cao-partijen deze cao uiterlijk 3 maanden vóór de in lid 1 genoemde einddatum schriftelijk heeft opgezegd, wordt de looptijd telkens stilzwijgend verlengd met een periode van één (1) jaar.

2.8 Overlegverplichting vóór einde looptijd

Overlegverplichting vóór einde looptijd

Cao-partijen treden vóór de oorspronkelijke einddatum met elkaar in overleg over voortzetting, wijziging of vervanging van deze cao. Partijen streven ernaar vóór deze einddatum tot overeenstemming te komen over een opvolgende cao.

2.9 Wijzigingen gedurende de looptijd

Wijzigingen gedurende de looptijd

Wijzigingen van de bepalingen van deze cao kunnen gedurende zowel de oorspronkelijke looptijd als de eenmalige verlengingsperiode uitsluitend plaatsvinden indien cao-partijen hierover gezamenlijk schriftelijke overeenstemming bereiken.

Aldus overeengekomen te Rijswijk op 23 december 2025,

TUI fly, gevestigd in Rijswijk

FNV Luchtvaart, gevestigd in Utrecht

Robbert Gijsbertse,
Accountable Manager TUI fly NL

Birte Nelen, vakbondsbestuurder

3. Verplichtingen van cao-partijen

3.1 Geheimhouding

TUI fly en FNV verplichten zich tot geheimhouding met betrekking tot aan elkaar verstrekte vertrouwelijke gegevens.

3.2 Periodiek overleg

TUI fly en FNV zullen gedurende de looptijd van deze cao op tenminste tweemaandelijks basis periodiek overleg voeren over hun gemeenschappelijke belangen en de belangen van één of meer medewerkers.

Daarnaast zal dit overleg ook plaatsvinden wanneer één van de partijen dat wenselijk acht. Dit overleg vindt dan zo spoedig mogelijk plaats, rekening houdend met de (operationele) omstandigheden. Tijdens het periodiek overleg zal TUI fly ook inzicht geven in de algemene gang van zaken binnen het bedrijf, de ontwikkelingen die zich in de voorafgaande periode hebben voorgedaan en de planning op korte en langere termijn. Hierbij zullen, naast de financiële, economische en sociale aspecten, de werkgelegenheid, uitgevoerde vluchten voor andere luchtvaartmaatschappijen en het investeringsbeleid bijzondere aandacht krijgen. Eens per jaar in januari zal TUI fly een statistische analyse van de personeelsgegevens (o.a. aantallen, leeftijden, functiegroepen, contracten, ziekteverzuim) ter beschikking stellen. Per kwartaal verstrekt TUI fly een overzicht van de personeelssterkte aan FNV.

3.3 Personeelsplanningsoverleg

Twee keer per jaar zal TUI fly tijdens het periodiek overleg, voorafgaand aan het zomer- en winterseizoen, de aannames (waaronder productie, verzuim, verloop, vacatures) voor het vaststellen van het benodigde aantal FTE presenteren. FNV zal haar zienswijze hierop delen. Ook zal TUI fly de FTE aantallen per functie presenteren om gezamenlijk het aantal onbepaalde tijdscontracten voor CCM's vast te stellen.

3.4 HOTAC

Een vertegenwoordiger van FNV neemt deel aan het HOTAC overleg.

3.5 FSAG

FNV krijgt inspraak in de rotatieschema's die per seizoen worden vastgesteld via de FSAG.

3.6 Boventalligheid

TUI fly zal FNV tijdig informeren in geval van dreigende boventalligheid wegens bedrijfseconomische redenen. In geval van dreigende boventalligheid, zal een Sociaal Plan met passende maatregelen in overleg tussen TUI fly en FNV worden overeengekomen.

3.7 Vakbondsdagen

De werkgever zal op verzoek van FNV betaald verlof toekennen, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, aan een medewerker die door FNV is aangewezen als kaderlid (bestuurswerk of andere vakbondswerkzaamheden). Deze vakbondsdagen worden door het bestuur aangevraagd bij de Cabin Crew Divisional Manager en worden conform de WRR ingedeeld.

TUI fly stelt aan FNV eens per twee jaar vakbondsdagen ter beschikking met een omvang van 1 dag per medewerker, door eens per twee jaar het aantal compensatiedagen (CD) voor medewerkers op 1 januari te starten met -1 (minus 1). Bij een negatief saldo na deze twee jaar of bij (tussentijds) uitdiensttreding wordt voor de medewerker het saldo door TUI fly op 0 gezet. Als er na twee jaar naar mening van FNV voldoende vakbondsdagen resteren, zal de inhoudingsdatum een jaar opschuiven.

3.8 Medezeggenschap

De op basis van de Wet op de Ondernemingsraad (WOR) gekozen cabinemedewerkers die zitting hebben in een door de Ondernemingsraad ingestelde commissie houden mede toezicht op de naleving van de voor de onderneming geldende arbeidsvoorwaarden. Daar waar in de cao is aangegeven, kan FNV de uitvoering en naleving van cao-afspraken delegeren aan de op basis van de WOR gekozen cabinemedewerkers.

3.9 Werkgelegenheidsafspraken

Indien TUI fly over wil gaan tot het tewerkstellen van ander cabinepersoneel dan medewerkers in dienst van werkgever of TUI Airlines Belgium op vluchten van TUI Airlines Nederland B.V. of op vluchten van TUI Airlines Nederland B.V. die via inhuur door een andere maatschappij worden uitgevoerd, dan is dit -in andere dan de voornoemde situaties- alleen mogelijk als hierover overeenstemming is bereikt met FNV.

Met betrekking tot de inzet van cabinepersoneel met standplaats Curaçao is het uitgangspunt dat de inzet van deze medewerkers beperkt is tot maximaal twee per vlucht. In geval van grondtraining voor Curaçao cabinepersoneel buiten de standplaats kan TUI fly meer medewerkers met standplaats Curaçao per vlucht indelen. Wanneer TUI fly gedurende tijdelijke perioden van het uitgangspunt af wil wijken, kan dit uitsluitend in overleg met FNV. Indien er per vlucht meer dan 2 Curaçao cabinepersoneelsleden zijn ingeroosterd, mogen zij worden ingezet boven de sterkte en hoeven zij niet op ticket te reizen.

Er is een maximum van 5 stage initials per jaar met een instroom van (maximaal) 18 kandidaten per initial.

3.10 Geschillen

De uitleg van de cao berust bij partijen bij deze cao.

Partijen verbinden zich om, indien tussen hen een verschil van mening ontstaat met betrekking tot de uitleg, naleving of het toepasselijk zijn van de bepalingen van de cao, te trachten in overleg tot overeenstemming te komen.

Wanneer één der partijen meent dat deze overeenstemming niet te bereiken is, kan zij schriftelijk aan de wederpartij mededelen, dat zij een geschil aanwezig acht die - al niet gezamenlijk - aan de bevoegde rechtbank zal worden voorgelegd.

4. Verplichtingen van de werkgever

4.1 Uitreiking van de cao

De cao zal door TUI fly in digitale vorm worden aangeboden aan de medewerkers. Op het publicatieplatform staan onder het tabblad Human Resources alle van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardelijke documenten inclusief bijlagen.

4.2 Nakomen cao

TUI fly is verplicht de op haar betrekking hebbende cao na te komen en zal, op verzoek, relevante informatie verstrekken aan uitvoerende organen die in het kader van de cao worden ingesteld of taken krijgen.

4.3 Individuele arbeidsovereenkomst

Het aangaan of verlengen van een dienstbetrekking tussen werkgever en medewerker wordt vastgelegd in een standaard arbeidsovereenkomst ([bijlage 3](#)). In deze arbeidsovereenkomst wordt in ieder geval vermeld:

- a) De naam en woonplaats c.q. vestigingsplaats van medewerker en werkgever;
- b) De standplaats;
- c) De datum van indiensttreding;
- d) De functie waarin de medewerker wordt aangesteld;
- e) Of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde dan wel bepaalde tijd is aangegaan, met in het laatste geval een uitdrukkelijke aanduiding van het einde van de arbeidsovereenkomst;
- f) De contractomvang;
- g) De duur van de proeftijd, indien deze overeen is gekomen;
- h) Het aan de functie verbonden aanvangssalaris;
- i) De duur van de wettelijke opzegtermijn voor werkgever en medewerker;
- j) De toepasselijkheid van deze cao.

Wanneer gedurende het dienstverband in overleg met de medewerker wijzigingen plaatsvinden zoals bedoeld in a, b, d, e en f, zal deze wijziging door TUI fly schriftelijk aan de medewerker worden bevestigd.

4.4 Publicatie Ervaringsmaandenlijst

TUI fly zal periodiek, ten minste twee keer per kalenderjaar, een ervaringsmaandenlijst publiceren op het publicatieplatform.

De ervaringsmaandenlijst tot 1 januari 2026 blijft ongewijzigd voor medewerkers die in dienst of met re-entry zijn, waarbij deze positie leidend is bij alle afspraken over de ervaringsmaandenlijst.

Voor medewerkers die vanaf 1 januari 2026 voor het eerst bij TUI fly in dienst treden geldt voor de volgorde van de ervaringsmaandenlijst als eerste criterium de eerste dag na afronding van de INI

(ervaringsmaanden als stagiair tellen niet mee). Als tweede criterium geldt de random vastgestelde drielettercode op alfabetische volgorde.

De lijst dient de volgende gegevens te bevatten:

- Medewerkers die actief in dienst zijn, vermeld met hun Drielettercode;
- Functie;
- Ervaringsmaanden in dienst bij TUI fly en haar rechtsvoorgangers.

[4.5 Verrichting werkzaamheden bij arbeidsconflicten](#)

TUI fly zal geen medewerkers die bij TUI fly in dienst zijn ter beschikking stellen voor het verrichten van werkzaamheden in een andere onderneming buiten de TUI Group, indien in die andere onderneming, of een gedeelte daarvan, een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting bestaat, voor zover dit bij TUI Fly Nederland bekend is of redelijkerwijze bekend kan zijn.

[4.6 Non-discriminatie](#)

TUI fly zal geen onderscheid maken tussen medewerkers op grond van geloof, ras, geslacht, leeftijd, afkomst of seksuele geaardheid. TUI fly zal niet toestaan dat anderen in de organisatie wel op deze gronden discrimineren. Dit is van overeenkomstige toepassing bij sollicitatieprocedures. TUI fly zal ongewenste intimiteiten trachten te voorkomen. In voorkomende gevallen zal TUI fly optreden tegen de pleger.

[4.7 Beleid ongewenste omgangsvormen](#)

Werkgever heeft een beleid ter voorkoming van ongewenst gedrag ([Beleid Vertrouwenspersoon](#)). Dit beleid is vermeld in de Personeelsgids en te vinden op smile.

[4.8 Onbepaalde tijd contracten CCM tot 1 november 2026](#)

Tot 1 november 2026 geldt onderstaande afspraak:

Het aantal contracten voor onbepaalde tijd voor medewerkers in de functie groep CCM is bepaald op 66,6% van het aantal FTE dat nodig is om de Nederlands geregistreeerde vliegtuigen (PH-vloot) te bemannen (aantal SCCM's en stagiaires niet meegerekend). Jaarlijks op 1 november wordt het aantal FTE onbepaalde tijdscontracten opnieuw geijkt om te bepalen of dit nog representatief is. Toewijzing gebeurt op basis van de ervaringsmaanden. Indien dit getal naar boven of beneden bijgesteld dient te worden, dan wordt in het periodiek overleg met FNV toegelicht waarom bijstelling nodig is.

CCM's die een SCCM potentieel traject hebben doorlopen en positief zijn bevonden, zullen vanaf dat zij de positieve 'potentieel status' ontvangen, een contract voor onbepaalde tijd krijgen. Dit om te voorkomen dat zij met re-entry zijn wanneer er een promotie cursus gestart wordt. Deze vaste contracten onder de CCM's die de potentieel status hebben, maken geen onderdeel uit van het aantal FTE onder CCM's met een contract voor onbepaalde tijd.

[4.9 Invoering jaarurennorm per 1 november 2026](#)

Vanaf 1 november 2026 geldt onderstaande afspraak en komt 4.8 te vervallen:

Er wordt een jaarurennorm ingevoerd voor CCM's, naast het vaste winterkorps. Hiermee kan TUI, gezien de grote seizoensschommelingen, CCM's flexibel inzetten terwijl medewerkers iedere maand een vast inkomen behouden. De in te roosteren arbeidstijd per maand voor medewerkers met een jaarurencontract bedraagt in het IATA zomerseizoen 100% en in het IATA winterseizoen 60%. In het winterseizoen wordt aangesloten bij de geldende deeltijdregeling, waarbij geldt dat een CCM in de winter kan kiezen tussen werken volgens het floating systeem of in vaste blokken.

Per de invoerdatum van 1 november 2026 wordt vastgesteld hoeveel FTE nodig is om de Nederlands geregistreerde vliegtuigen (PH-vloot) te bemannen (aantal SCCM's en stagiaires niet meegerekend). Als het aantal is vastgesteld, krijgt minimaal 80% CCM's met de meeste ervaringsmaanden een regulier onbepaalde tijdscontract en de overige maximaal 20% CCM's krijgt een jaarurencontractaangeboden op basis van de ervaringsmaandenlijst. Deze 20% had anders met re-entry moeten. Aan alle CCM's die in dienst zijn op de invoerdatum en in aanmerking komen voor een contract (regulier of jaaruren), biedt TUI een contract voor onbepaalde tijd aan.

[4.10 CCM contracten per 1 november 2026](#)

Het percentage (reguliere) onbepaalde tijdscontracten voor CCM wordt verhoogd naar minimaal 80% op het moment van invoering van een jaarurennorm.

Maximaal 20% van de CCM's heeft een jaarurencontract. Een nieuwe CCM komt in dienst op basis van een jaarurencontract voor de duur van één jaar, waarna in geval van goed functioneren en gelijkblijvende of verhoogde productie een jaarurencontract voor onbepaalde tijd wordt aangeboden. Wanneer er ruimte is in de (minimaal) 80% reguliere contracten groep, krijgt de CCM met de meeste ervaringsmaanden als eerste een fulltime contract aangeboden.

[4.11 Arbeidsovereenkomst jaarurennorm per 1 november 2026](#)

Er komt een aparte arbeidsovereenkomst voor medewerkers met een jaarurennorm, met een ingangsdatum van 1 november (voor het eerst per 1 november 2026). Als medewerkers al in dienst zijn op deze datum, betreft dit een contract voor onbepaalde tijd.

Het bruto jaarsalaris is gebaseerd op het overeengekomen aantal uren per jaar (de jaarurennorm) en wordt in gelijke delen per maand uitbetaald en is daarmee losgekoppeld van het feitelijk aantal gewerkte uren per maand. Het bruto maandsalaris bedraagt 1/12 deel van het bruto jaarsalaris (exclusief vakantietoeslag).

In het geval van tussentijdse beëindiging van het jaarurencontract, of wijziging van de contractsvorm, zal, voor zover de wet dit toestaat, verrekening plaatsvinden van het salaris. Indien mogelijk zal verrekening geheel of deels met nog verschuldigde salarisbetaling(en) plaatsvinden. De medewerker kan verzoeken om een betalingsafspraken die maximaal zes maanden duurt.

[4.12 Onbepaalde tijd contracten SCCM](#)

SCCM is uitsluitend werkzaam op een contract voor onbepaalde tijd.

4.13 Vacatures

De werkgever zal bij promotieplaatsen voor SCCM's uitsluitend (CCM's die reeds in dienst zijn bij TUI fly aannemen. Mochten er onvoldoende geschikte kandidaten zijn, dan zal TUI fly in overleg treden met FNV.

4.14 Standplaatswijziging

Wanneer TUI fly de standplaats van de medewerker wil wijzigen naar een andere (tijdelijke) standplaats, kan dit slechts als de medewerker hier op vrijwillige basis mee instemt. Uitsluitend in geval sprake is van aanwijzing voor vliegen voor een inhuurmaatschappij is een tijdelijke standplaatswijziging mogelijk zonder dat de medewerker hier op vrijwillige basis mee instemt.

4.15 Inzet cabinepersoneel seizoensgebonden inhuurmaatschappijen

TUI fly maakt in het hoogseizoen gebruik van inhuurmaatschappijen om daarmee de zomerpiek op te kunnen vangen. Met de betreffende inhuurmaatschappijen worden afspraken gemaakt met betrekking tot de crewsamenstelling, waarbij het de voorkeur geniet eigen cabinepersoneel onderdeel te laten zijn van de crewsamenstelling.

Er zal onder het cabinepersoneel een uitvraag worden gedaan op basis van de criteria van de betreffende inhuurmaatschappijen. Medewerkers kunnen zich op vrijwillige basis inschrijven, waarna er een poule wordt gemaakt van geïnteresseerden.

In geval er meer aanmeldingen zijn dan benodigd zullen medewerkers met het hoogste aantal ervaringsmaanden worden geselecteerd.

In geval er minder aanmeldingen zijn dan benodigd zullen medewerkers worden aangewezen, waarbij getracht wordt collega's die in de afgelopen jaren regelmatig voor een inhuurmaatschappij hebben gevlogen hier niet voor in te zetten.

5. De dienstbetrekking

5.1 Indiensttreding

Bij het aanvaarden van de dienstbetrekking ontvangt de medewerker een schriftelijke bevestiging in de vorm van een individuele arbeidsovereenkomst. De medewerker dient één digitaal exemplaar van deze overeenkomst, na ondertekening, aan de werkgever te retourneren.

5.2 Aanpassing arbeidsduur

Medewerkers worden aangenomen op basis van een fulltime contractpercentage (40 uur per week) en kunnen na zes maanden verzoeken om een aanpassing van de arbeidsduur. Medewerkers kunnen alleen een verzoek doen voor deeltijdpercentages en patronen die beschreven zijn in bijlage 4, Deeltijdregeling. In het geval van herindiensttreding is het mogelijk om in dienst te treden op basis van hetzelfde percentage dat van toepassing was op het moment van de laatste uitdiensttreding, of een hoger percentage (met een maximum van 100%).

5.3 Verlaging contractpercentage

Medewerkers dienen op grond van de Wet Flexibel Werken schriftelijk (per e-mail bij de leidinggevende) het verzoek in om hun contractpercentage te verlagen. De aanvraag dient bij voorkeur zes maanden en minimaal twee maanden voor de gewenste ingangsdatum gedaan te worden. De medewerker vermeldt wat het gewenste nieuwe contractpercentage is en wat de gewenste ingangsdatum is.

TUI fly zal uiterlijk 1 maand voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk bevestigen of het contractpercentage wordt aangepast, en zo ja of dit op de door medewerker gewenste ingangsdatum zal zijn ofwel op een latere datum, afhankelijk van de herbezetting van de vrijgekomen uren. Alleen bij zwaarwegende bedrijfsbelangen, kan een verzoek worden afgewezen.

5.4 Verhoging contractpercentage

Op grond van de Wet Flexibel Werken dienen medewerkers schriftelijk (per e-mail bij de leidinggevende) het verzoek in om het contractpercentage te verhogen. De aanvraag dient bij voorkeur zes maanden en minimaal twee maanden voor de gewenste ingangsdatum gedaan te worden. De medewerker vermeldt wat het gewenste nieuwe contractpercentage is en wat de gewenste ingangsdatum is.

TUI fly zal uiterlijk 1 maand voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk bevestigen of het contractpercentage wordt aangepast en zo ja of dit op de door medewerker gewenste ingangsdatum zal zijn ofwel op een latere datum.

Bij een verzoek van een medewerker voor verhoging van het tewerkstellingspercentage, wordt dit verzoek toegekend wanneer de productie het toelaat. De verhoging van het tewerkstellingspercentage vindt in ieder geval plaats voordat er sprake is van instroom of promotie in de functiegroep van de betreffende medewerker.

5.5 Generatiepact (afbouwregeling)

Medewerkers krijgen de mogelijkheid om minder te werken onder gedeeltelijk behoud van loon, waarbij de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van de oorspronkelijke arbeidsduur. Deze afbouwregeling staat open voor medewerkers die bij aanvang van deelname aan deze regeling:

- Volledig arbeidsgeschikt zijn;
- Voor onbepaalde tijd in dienst zijn;
- Een leeftijd hebben van minimaal 5 jaar voor de pensioenrichtleeftijd zoals vermeld in het pensioenreglement (op het moment van totstandkomen van deze cao is de pensioenrichtleeftijd 68 jaar).

De deelname aan de afbouwregeling vindt plaats gedurende de resterende duur van het dienstverband van de medewerker of tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst eerder eindigt. De deelname aan deze regeling is maximaal 5 jaar.

Een verzoek tot deelname aan de afbouwregeling moet schriftelijk minimaal 2 maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum bij HR te worden gedaan. De werkgever kan instemmen met een kortere aanvraagtermijn en zal bij invoering de medewerker die een kortere aanvraagtermijn wenst zoveel mogelijk tegemoetkomen.

Indien sprake is geweest van een urenvermeerdering binnen een periode van 12 kalendermaanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum voor deelname aan de regeling, geldt de formele arbeidsduur voordat het aantal uren werd uitgebreid als 'huidig percentage'.

In een 'Aanvulling arbeidsovereenkomst inzake deelname Generatiepact', worden de afspraken met betrekking tot deelname aan deze afbouwregeling vastgelegd.

De regeling wordt opengesteld voor alle contractpercentages, met dien verstande dat het minimale nieuwe percentage 50% is.

Huidig percentage	Nieuw percentage	Nieuw salaris	Pensioenopbouw
100	80	90	100
80	60	70	80
70	50	60	70
60	50	55	60

De medewerker die gebruik maakt van deze regeling kan geen aanspraak meer maken op een uitbreiding van de arbeidsomvang in welke vorm dan ook. Alle aan het salaris gerelateerde arbeidsvoorwaarden (zoals vakantiedagen, vakantietoeslag, winstdeling, compensatievergoedingen etc.) worden berekend op basis van het nieuwe salaris (salaris na deelname).

Bij arbeidsongeschiktheid geldt doorbetaling van het nieuwe salaris (salaris na deelname).

Bij ziekte/arbeidsongeschiktheid langer dan 12 maanden, schort de deelname aan de regeling op en geldt het oude percentage en salaris als uitgangspunt. Bij succesvolle re-integratie herleeft de afbouwregeling weer.

De pensioenopbouw loopt bij gebruikmaking van de regeling door op basis van het oorspronkelijke brutosalaris (salaris voor deelname). Dit geldt ook voor de meeverzekerde risicodekkingen; het partner/wezenpensioen bij overlijden als actief deelnemer en de voortzetting pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid. De pensioenpremies worden zowel door werkgever als medewerker betaald in de normale verhoudingen (zie Personeelsgids TUI Nederland N.V. en TUI Airlines Nederland B.V.). De bepalingen met betrekking tot de maximale opbouw van pensioen, vastgelegd in het pensioenreglement, blijven van kracht.

Tijdens deelname aan deze afbouwregeling is het mogelijk om met deeltijdpensioen te gaan. Het uitgangspunt voor de afbouwregeling is dan het nieuwe percentage (de verlaagde formele arbeidsduur).

5.6 Einde arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval door:

- a) Opzegging tijdens de proeftijd;
- b) Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de termijn waarvoor de betreffende arbeidsovereenkomst werd aangegaan, zonder dat daartoe voorafgaande opzegging is vereist.
- c) De arbeidsovereenkomst kan door zowel de medewerker als TUI fly (tussentijds) worden opgezegd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Voor TUI fly geldt dat voor een rechtsgeldige opzegging toestemming van UWV of de instemming van de medewerker benodigd is.
- d) De opzegging door de medewerker dient per mail aan de direct leidinggevende te geschieden, waarbij een kopie dient te worden gezonden aan HR support HRSupport@TUI.nl. Er dient opgezegd te worden voor de eerste dag van de maand. De in acht te nemen opzegtermijn voor de medewerker is de wettelijke opzegtermijn van 1 kalendermaand. De wettelijke opzegtermijn voor de werkgever is afhankelijk van de duur van het dienstverband; 1 tot 4 maanden.
- e) Beëindiging met wederzijds goedvinden, al dan niet met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn;
- f) Een ontslag op staande voet in verband met een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 en 678 van het Burgerlijk Wetboek;
- g) Ontbinding door de rechter;
- h) Ontbindende voorwaarde als zodanig opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst;
- i) Het overlijden van de medewerker;
- j) Het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, met ingang van de dag dat de medewerker de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij hierover andere afspraken worden gemaakt met de medewerker.

5.7 Getuigschrift bij uitdiensttreding

TUI fly is verplicht bij het beëindigen van het dienstverband een getuigschrift aan medewerker mee te geven als deze daarom vraagt. In het getuigschrift wordt vermeld hoe lang de betrokken medewerker

bij TUI fly in dienst is geweest en in welke functie(s). De medewerker kan TUI fly verzoeken om een beoordeling van zijn werkprestaties en/of ook te vermelden op welke wijze het dienstverband is beëindigd.

5.8 Inleveren eigendommen in bruikleen

De medewerker dient zo spoedig mogelijk na de laatste werkdag de eigendommen van TUI fly in te leveren, zoals in ieder geval:

- TUI ID card;
- iPad;
- Uniform (inclusief alle onderdelen);
- Laptop en toebehoren (indien van toepassing);
- Mobiele telefoon (indien van toepassing).

De medewerker dient zo spoedig mogelijk na de laatste werkdag de eigendommen van derden in te leveren, dit betreft:

- Luchthaven(parkeer)pas

In het geval de medewerker niet alle in bruikleen genomen eigendommen bij einde dienstverband (in goede staat) inlevert, zullen bij de eindafrekening de in de Personeelsgids vastgelegde bedragen worden ingehouden.

6. Functies en promotie

6.1 Functies

De volgende functies worden onderscheiden:

- Seizoens Cabin Crew Member (CCM)
- Cabin Crew Member (CCM)
- Seizoenspurser (SCCM)
- (Seizoens) Purser 737 (SCCM 737)
- Purser 787 (SCCM 787)

6.2 Functieomschrijving

De functieomschrijvingen zijn opgenomen in [bijlage 2](#).

6.3 Seizoens Cabin Crew Member

Definitie Seizoens Cabin Crew Member (Seizoens-CCM):

Een Seizoens CCM is een medewerker die op basis van een tijdelijk seizoencontract dezelfde werkzaamheden als een Cabin Crew Member (CCM) uitvoert bij TUI fly Nederland, in principe, gedurende het zomerseizoen. Er geldt echter een uitzondering op de wettelijke ketenregeling voor Seizoens CCM's in vergelijking met reguliere CCM's, zoals hieronder nader beschreven.

Zowel in de vacature als in de arbeidsovereenkomst staat specifiek de functie Seizoens Cabin Crew Member (Seizoens-CCM) vermeld.

Conform artikel 7:668a, lid 13 BW, wordt de tussenpoze in de wettelijke ketenregeling van maximaal zes maanden verkort naar maximaal drie maanden, voor de functie van Seizoens Cabin Crew Member (Seizoens CCM). De Seizoens CCM zal gedurende een periode van maximaal negen maanden per jaar, in principe ten behoeve van het zomerseizoen op fulltime basis, werkzaamheden verrichten. Bij gelijkblijvende productie en afhankelijk van het functioneren van de Seizoens CCM kan bij het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een aanbod worden gedaan voor een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor een periode van maximaal 9 maanden, rekeninghoudend met de tussenpoze van drie maanden en 1 dag. De Seizoens CCM maakt onderdeel uit van de ervaringsmaandenlijst en de daarbij behorende processen.

6.4 Seizoenspurser

Een Seizoenspurser is een CCM, in dienst van TUI fly die alleen gedurende het zomerseizoen ingezet kan worden in de functie van Purser (SCCM).

De Seizoenspurser zal alleen worden ingezet op vliegtuigen van TUI fly en niet worden ingezet op een ingehuurd vliegtuig. Het totaal aantal Seizoenspursers is beperkt. Voor het bepalen van het maximaal aantal Seizoenspursers dat ingezet kan worden, wordt uitgegaan van elk inhuurvliegtuig waarop een TUI fly NL SCCM kan worden ingezet vermenigvuldigd met de crew factor.

Er zal onder de medewerkers die met goed gevolg een potentieel traject hebben afgerond, een uitvraag worden gedaan om de functie van Seizoenspurser te vervullen. Medewerkers kunnen hier op vrijwillige basis op reageren. Indien er meer medewerkers dan benodigd Seizoenspurser willen worden, zullen medewerkers met het hoogste aantal ervaringsmaanden worden opgeleid. Buiten het zomerseizoen zal de Seizoenspurser worden ingezet als CCM.

TUI fly en FNV zullen gezamenlijk de inzet van Seizoenspursers evalueren in het eerste winterseizoen waarin de functie is ingezet en waar nodig bijsturen.

Wanneer er ruimte ontstaat om Pursers 737 (SCCM 737) aan te nemen, is de ervaringsmaandenlijst, zoals omschreven in Artikel 6: Functies en promotie, te allen tijde leidend. Het al dan niet in aanmerking willen komen voor de functie van Seizoenspurser heeft geen enkele invloed op deze promotie.

TUI fly zal eenmaal per jaar, voorafgaand aan het zomerseizoen een overzicht geven van de hoeveelheid ingehuurd (externe) vliegtuigen en de daar bijbehorende inzet van Seizoenspursers.

6.5 Promotie op basis van ervaringsmaanden

Deelname aan een promotietraject van Cabin Crew Member naar Purser 737 en van Purser 737 naar Purser 787 zal plaatsvinden op volgorde van ervaringsmaanden, voor zover aan de vereiste criteria wordt voldaan, conform het loopbaanbeleid zoals is vastgelegd in [bijlage 6](#).

6.6 Promotietraject

De medewerker krijgt in alle gevallen voldoende begeleiding bij de promotie. Een assessment (selectie/ontwikkelassessment) is onderdeel van het promotietraject van Cabin Crew Member naar Purser 737.

7. Werk- en rusttijden

7.1 Werk- en Rusttijden Regeling (WRR)

De WRR voor cabinepersoneel is vastgelegd in [bijlage 7](#).

7.2 Planningsfase

In de planningsfase zal TUI fly uitsluitend roosters opstellen die volledig voldoen aan de WRR. Afwijkingen in deze fase zijn uitsluitend mogelijk na toestemming van FNV.

7.3 Laatste 168 uur fase

In de laatste 168 uur fase gelden extra restricties.

7.4 Afwijkingen van werk- en rusttijden

Afwijken van de werk- en rusttijden kan uitsluitend in de laatste 168 uur als dit binnen de afspraken van WRR artikel 4.1.1 of 4.1.2 valt. Afwijken van de WRR rust leidt tot compensatie zoals omschreven in WRR artikel 6.3.

7.5 Afwijkingen van crewsamenstelling in uitvoeringsfase

Bij operationele problemen, zoals technische problemen of tekorten, geldt het volgende:

Voor de vluchten waarbij het aantal crewleden en/of het aantal leidinggevenden per vlucht lager is dan de WRR vereist, geldt dat TUI fly zich maximaal moet inspannen voor aanvulling vanuit stand-by met als doel om de aan de WRR te voldoen.

Als het niet mogelijk is om aan de WRR te voldoen dan geldt een compensatie van 1PD per persoon per vlucht voor de bij de vlucht betrokken cabinemedewerkers.

Wanneer de crewsamenstelling geldt voor een meerdaagse rotatie, zal TUI fly de daaropvolgende vlucht aanvullen. Als dit niet mogelijk is, geldt een compensatie van 1 PD per persoon per vlucht.

7.6 Rapportage afwijkingen

TUI fly levert per kwartaal een overzicht aan van de compensatie voor afwijkingen van de crewsamenstelling tijdens de uitvoering en het aantal bewilligingen op WRR-rust.

8. Vakantie en vrije tijd

8.1 Vakantieregeling

Cabinepersoneel is 7 dagen per week indeelbaar, voor één vrije week dient cabinepersoneel 7 kalenderdagen vakantie op te nemen.

Per kalenderjaar heeft de medewerker in het geval van een fulltime dienstverband recht op 35 kalenderdagen vakantie. Het verlof bestaat uit 28 wettelijke vakantiedagen en 7 bovenwettelijke vakantiedagen. Parttimers ontvangen vakantiedagen naar rato van hun dienstverband.

Het opgebouwde wettelijke verlof is een halfjaar na het kalenderjaar waarin het is opgebouwd geldig. Daarna vervalt het automatisch.

Niet-opgenomen bovenwettelijke vakantiedagen verjaren vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan (art. 7:642 BW).

8.2 Vakantie bij in- en uitdiensttreding

Indien de medewerker gedurende het kalenderjaar in of uit dienst treedt, worden de vakantiedagen naar rato aangepast.

Indien het dienstverband voor het einde van het kalenderjaar wordt beëindigd en de medewerker recht heeft op vakantiedagen, zal deze vakantie indien mogelijk worden toegekend als de medewerker daarvoor kiest. Resterende of teveel genoten vakantiedagen zullen met het salaris dan wel de eindafrekening worden verrekend.

8.3 Opname vakantiedagen per kalenderjaar

In principe worden vakantiedagen in het betreffende kalenderjaar opgenomen. TUI fly streeft er naar om per medewerker maximaal 7 bovenwettelijke vakantiedagen bij een voltijds dienstverband (bij deeltijddienstverband naar rato) door te schuiven naar het volgende kalenderjaar.

Indien door bijzondere omstandigheden meer bovenwettelijke vakantiedagen in het betreffende kalenderjaar niet kunnen worden opgenomen, streeft TUI fly ernaar dat deze vakantiedagen zoveel mogelijk vóór 1 maart van het volgende kalenderjaar worden opgenomen.

8.4 Vakantiedagen tijdens bijzondere omstandigheden

De medewerker heeft aanspraak op vakantiedagen over de tijd waarover de medewerker recht heeft gehad op loondoorbetaling.

In afwijking hiervan blijft op grond van de in artikel 7:635 BW genoemde gevallen recht op vakantiedagen bestaan, zoals in onder andere de volgende gevallen:

- Tijdens het wettelijke zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- Tijdens het wettelijke adoptieverlof;
- In geval van ziekte of (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid.

In geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid bouwt de medewerker aldus volledige vakantiedagen op. Voor (de reeds ingeplande) vakantiedagen tijdens een periode van ziekte, geldt dat de medewerker hierover in overleg treedt met de leidinggevende. Als de medewerker (de reeds geplande) vakantiedagen wenst op te nemen tijdens de periode van ziekte, is hij/zij tijdens deze vakantie niet gehouden aan re-integratie verplichtingen en contact met de werkgever in welke vorm dan ook en worden de vakantiedagen volledig afgeschreven. Als de medewerker de vakantie niet wenst te genieten tijdens de periode van ziekte, dan dient de medewerker bereikbaar te zijn voor de werkgever en/of bedrijfsarts en voor het verrichten van re-integratie-inspanningen en worden de vakantiedagen teruggezet op de teller.

8.5 Vakantie en vrije tijd aanvragen per seizoen

In het aanvraagstelsel vragen medewerkers vluchten, vakantie en vrije tijd aan. Dit betreft ook losse vakantiedagen, premiedagen (PD's) en Golden Days.

De mogelijkheden tot aanvragen zijn afhankelijk van het seizoen. Het zomerseizoen loopt van 01/04 t/m 31/10 en het Winterseizoen loopt van 01/11 t/m 31/03.

Hierbij gelden de volgende afspraken:

- Zowel in het zomer- als in het winterseizoen neemt de medewerker minimaal 7 tot en met 22 dagen aaneengesloten vakantie op, waarbij geldt dat in de maanden juli en augustus maximaal 15 dagen aaneengesloten vakantie mogelijk is;
- De verplichting om minimaal 7 dagen per seizoen (parttime naar rato) op te nemen vervalt voor het lopende kalenderjaar indien het saldo aan vakantiedagen ontoereikend is. Indien dit het geval is zal er in het nieuwe kalenderjaar voor het betreffende (winter)seizoen vakantie ingedeeld worden conform de aanvraag van de medewerker;
- Afwijkingen van deze vakantieperiodes is uitsluitend mogelijk met zowel goedkeuring van Cabin Crew Divisional Manager en Head of Crew Scheduling.

8.6 Aanvraagregels vakantie

- Aanvragen hoeven niet per volledige week te zijn (bijvoorbeeld 7 of 14 dagen). Aanvragen van bijvoorbeeld 10 dagen zijn ook mogelijk.
- Aanvragen van vakantie is verplicht. Indien er geen aanvraag wordt gedaan in een seizoen wordt in overleg met de medewerker een vakantie ingepland. De ingeplande vakantie omvat dan uitsluitend de wettelijke vakantiedagen. Als het saldo wettelijke vakantiedagen ontoereikend is zal in het lopende kalenderjaar geen vakantie worden ingepland.
- Vakantieaanvraag fulltime medewerkers:

Per seizoen moeten er drie voorkeuren worden ingevuld:

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| 1) Winter Main | 1) Summer Main |
| 2) Winter Alternative 1 | 2) Summer Alternative 1 |
| 3) Winter Alternative 2 | 3) Summer Alternative 2 |

De afdeling indeling zal 1 van deze 3 voorkeuren toewijzen, indien het niet mogelijk is 1 van de voorkeuren toe te wijzen, zal in overleg met de betreffende persoon een alternatieve vakantie periode worden ingevuld.

Vakantieaanvraag parttime medewerkers:

Omwille van systeemtechnische beperkingen dienen parttimers hun vakantie voor een periode van 6 dagen of korter aan te vragen als “day remaining”, waarbij in de opmerkingen de voorkeuren (zoals hierboven vermeld voor fulltimers) kunnen worden aangegeven. Voor vakantieaanvragen van 7 dagen of meer geldt dezelfde aanvraagprocedure als voor de fulltime medewerkers.

8.7 Tijdslijn aanvraagproces hoofdvakantie

Zomerseizoen:

- 01/09 – 30/09 Hoofdvakantie aanvragen via het vakantie-aanvraagstelsel
- 05/12 Publicatie door Crewindeling + bericht aan crew
- 06/12 – 31/12 Ruimte voor vragen, switchen, etc.

Winterseizoen:

- 01/05 – 31/05 Hoofdvakantie aanvragen via het vakantie-aanvraagstelsel
- 05/08 Publicatie door Crewindeling + bericht aan crew
- 06/08 – 31/08 Ruimte voor vragen, switchen, etc.

8.8 Tijdslijn aanvraagproces overige vakantie(dagen)

Aanvragen (losse) vakantiedagen

- 01/01 – 31/10 aanvragen verlofdagen zomer
- 01/09- 31/03 aanvragen verlofdagen winter
- Aanvragen kunnen maximaal 4 maanden en minimaal 6 weken voor de verzochte datum worden ingediend.
- Verlofdagen worden uiterlijk binnen 21 dagen goed-/afgekeurd.

Aanvragen premiedagen

- Aanvragen kunnen maximaal 4 maanden en minimaal 6 weken voor de verzochte datum worden ingediend.
- Verzoeken worden tijdens publicatie van de roosters goed-/ afgekeurd.

8.9 Extra vrije dagen o.b.v. leeftijd en anciënniteit

Per kalenderjaar heeft een medewerker recht op extra vrije dagen indien per 1 januari het onderstaande van toepassing is. Parttimers ontvangen deze dagen naar rato en de dagen worden naar boven afgerond. Per 1 januari worden de dagen als PD's bijgeschreven op de teller in het vakantie-aanvraagstelsel.

In de toekomst zal in het verlofverzicht van het betreffende jaar inzichtelijk zijn hoeveel PD's er bijgeschreven zijn. In afwachting van deze IT-aanpassing, zal TUI fly vanaf kalenderjaar 2025 het aantal PD's, ten behoeve van anciënniteitsdagen communiceren via een zichtbare opmerking in het dienstrooster.

- 5 aaneengesloten dienstjaren: 1 extra dag
- 10 aaneengesloten dienstjaren of de leeftijd van 45 jaar: 2 extra dagen
- 15 aaneengesloten dienstjaren of de leeftijd van 50 jaar: 3 extra dagen
- 20 aaneengesloten dienstjaren of de leeftijd van 55 jaar: 4 extra dagen
- 25 aaneengesloten dienstjaren of de leeftijd van 60 jaar: 5 extra dagen

De extra vrije dagen op basis van leeftijd en dienstjaren tellen niet op, de medewerker krijgt het hoogste aantal dagen op basis van leeftijd of dienstjaren.

8.10 Golden days

Een Golden Day verzoek is een manier om een vrije dag aan te vragen door de medewerker, die werkgever uitsluitend onder voorwaarden kan afwijzen. Een medewerker heeft recht op 10 Golden Days per kalenderjaar.

In [bijlage 7](#) zijn de voorwaarden voor het aanvragen en toekennen van Golden Days opgenomen.

9. Overige verlofregelingen

9.1 Wet arbeid en zorg

Aan de medewerker wordt adoptie- en pleegzorgverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, geboorteverlof, aanvullend geboorteverlof, calamiteitenverlof en kort- of langdurend zorgverlof verleend onder de voorwaarden zoals bepaald in de Wet Arbeid en Zorg.

9.2 Onbetaald verlof

Per 1 februari 2026 is het voor cabinepersoneel mogelijk om maximaal 12 maanden onbetaald verlof op te nemen volgens de reguliere voorwaarden zoals vermeld in de Personeelsgids.

9.3 Ouderschapsverlof

De medewerker heeft recht op 26 weken ouderschapsverlof (op basis van de overeengekomen arbeidsduur per week), waarvan 9 weken betaald verlof en 17 weken onbetaald verlof. Dit kan voor een aaneengesloten periode of verspreid over een langere periode worden opgenomen, in principe in periodes van minimaal een week (7 kalenderdagen aaneengesloten vrij) of een veelvoud daarvan. In het geval van een deeltijd tewerkstelling met een vast PT-blok kan het ouderschapsverlof ook korter dan 7 dagen aansluitend aan de vaste vrije periode worden opgenomen.

Bij de aanvraag voor ouderschapsverlof geeft de medewerker zelf aan op welke (aaneengesloten) dagen per maand hij/zij het verlof wenst op te nemen. De aanvraag zal op basis van zwaarwegende bedrijfsbelangen worden getoetst door de direct leidinggevende en afdeling crew scheduling. Bij een negatieve uitkomst kan de medewerker de aanvraag herzien door andere (aaneengesloten) verlofdagen per maand door te geven, waarbij desgewenst vooraf kan worden overlegd met de leidinggevende.

9.4 Betaald ouderschapsverlof

Het betaald ouderschapsverlof is opneembaar binnen 1 jaar na de geboorte of binnen 1 jaar na de opname van een pleeg- of adoptiekind in het gezin voordat het adoptie- of pleegkind 8 jaar is. Het betaald ouderschapsverlof duurt minimaal 1 week en maximaal 9 weken en kan flexibel, gespreid of aaneengesloten worden opgenomen. De medewerker heeft gedurende het betaald ouderschapsverlof recht op een uitkering van UWV, die werkgever aanvraagt voor de medewerker. Het UWV betaalt deze uitkering aan de werkgever. De medewerker die van dit verlof gebruik maakt, zal de volledige uitkering rechtstreeks van TUI fly ontvangen. De uitkering van het UWV is maximaal 70% van het maximum UWV dag-/maandloon.

Niet (tijdig) opgenomen weken betaald ouderschapsverlof kunnen opgenomen worden als onbetaald ouderschapsverlof.

De pensioenopbouw loopt door gedurende het betaald ouderschapsverlof. De medewerker bouwt geen bovenwettelijke vakantiedagen op over het betaalde ouderschapsverlof. Bij ziekte loopt het betaald ouderschapsverlof gewoon door. Gedurende het betaald ouderschapsverlof is het niet mogelijk om te bewilligen, op dagen met rooster code (OUV).

9.5 Onbetaald ouderschapsverlof

De medewerker kan voor ieder kind onder de 8 jaar eenmaal ouderschapsverlof opnemen. Bij een twee- of meerling heeft de medewerker per kind recht op ouderschapsverlof.

De medewerker ontvangt geen salaris over het opgenomen ouderschapsverlof.

Er vindt pensioenopbouw plaats op basis van het oorspronkelijke contractpercentage.

Vakantierechten worden echter alleen opgebouwd over de gewerkte uren.

In de kalendermaanden dat de medewerker vanwege aaneengesloten onbetaald ouderschapsverlof niet werkzaam is, wordt de reiskostenvergoeding, vaste onkostenvergoeding en schoenenvergoeding niet uitbetaald. Bij ziekte loopt het ouderschapsverlof gewoon door.

9.6 Aanvraag (on)betaald ouderschapsverlof

De aanvraag moet bij voorkeur vier maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum en uiterlijk twee maanden voor het ingaan van de verlofperiode schriftelijk worden ingediend bij de direct leidinggevende.

In het verzoek dient te worden opgenomen: de gewenste datum aanvang van het verlof, het percentage verlof, de duur van de verlofperiode en in welke blokken de medewerker het verlof opneemt. Het verlof dient in principe in blokken te worden opgenomen, dit houdt in dat een medewerker bij de aanvraag aangeeft welk deel van de indelingsperiode het verlof wordt opgenomen. TUI fly kan het verlof zelf niet weigeren, maar wel de gewenste spreiding van het verlof als de werkgever daarvoor een zwaarwegend bedrijfsbelang heeft.

TUI fly kan, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof, uitsluitend met instemming van de medewerker, de door de medewerker gewenste wijze van invulling van het verlof gedurende een redelijke termijn wijzigen op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, met dien verstande dat de medewerker in ieder geval in staat wordt gesteld het verlof binnen de gestelde termijnen op te nemen. De werkgever motiveert deze wijziging schriftelijk.

9.7 Geboorteverlof

Partners hebben recht op één week (1 keer het aantal werkuren per week) geboorteverlof. Tijdens het verlof ontvangt de medewerker salaris. De partner kan het geboorteverlof opnemen binnen vier weken na de geboorte van het kind.

9.8 Aanvullend geboorteverlof

Als partners volledig het geboorteverlof hebben opgenomen, kunnen zij ook aanvullend geboorteverlof opnemen gedurende een tijdvak van 6 maanden, te rekenen vanaf de eerste dag na de geboorte. Het aanvullend geboorteverlof is maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week). Tijdens het verlof ontvangt de medewerker geen salaris, maar een uitkering van het UWV dat door het UWV aan de medewerker wordt betaald. TUI fly vraagt bij het UWV het aanvullend geboorteverlof aan. De Medewerker heeft gedurende het betaald ouderschapsverlof recht op een uitkering van UWV, die TUI fly aanvraagt voor de Medewerker. Het UWV betaalt deze uitkering aan de werkgever. De medewerker die van dit verlof gebruik maakt, zal de volledige uitkering rechtstreeks van werkgever ontvangen.

. De uitkering van het UWV is maximaal 70% van het maximum UWV dag-/maandloon. Voor de berekening van het dagloon wordt gekeken naar het sociaal verzekeringsloon (SV-loon). Het SV-loon is het loon waarover belastingen en sociale premies moeten worden betaald.

Gedurende het aanvullend geboorteverlof bouwt de medewerker wettelijke vakantiedagen op, maar geen bovenwettelijke vakantiedagen.

De wettelijke voorwaarden voor aanvullend geboorteverlof zoals vermeld in de Wet Arbeid en Zorg zijn van toepassing.

Als de medewerker aanvullend geboorteverlof wenst op te nemen, dient dit uiterlijk 4 weken voor de aanvangsdatum en bij voorkeur 8 weken te worden aangevraagd bij de leidinggevende, onder vermelding van de gewenste duur van het verlof en de spreiding van de verlof- en werkdagen.

Overige verlofregelingen (Onbetaald Verlof en Bijzonder Verlof) zijn opgenomen in de Personeelsgids.

[9.9 Adoptie-/pleegzorgverlof](#)

Medewerkers die een adoptiekind of een pleegkind in huis nemen, hebben recht op 6 weken betaald verlof gedurende een periode van 26 weken (vanaf 4 weken voordat het kind in het gezin komt, tot uiterlijk 22 weken na de komst van het kind). Zo kunnen ouders en kind aan elkaar wennen. Voorwaarde voor adoptieverlof is dat de rechtbank de adoptie heeft uitgesproken. Voorwaarde voor pleegzorgverlof is dat het kind op het adres van de pleegouder staat ingeschreven.

Bij voorkeur vier maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum en uiterlijk twee maanden voor het ingaan van de verlofperiode kan de medewerker het verlof schriftelijk aanvragen bij de direct leidinggevende en de afdeling HR.

Gedurende het aanvullend geboorteverlof is het niet mogelijk om te bewilligen, op dagen met roostercode OUV.

10. Financiële regelingen

10.1 Salarisschalen

Medewerkers worden beloond op basis van de salarisschaal die behoort bij de functie. De salarisschalen, op fulltime basis, zijn toegevoegd in [bijlage 1](#). De salarisschalen worden verhoogd met de structurele loonsverhogingen die worden overeengekomen in de cao voor de reisbranche.

Gedurende de looptijd van 1 november 2025 tot en met 31 oktober 2027 zullen eventuele loonsverhogingen in de cao voor de reisbranche niet worden doorgevoerd voor het cabinepersoneel bij TUI fly vanwege de volgende loonsverhogingen en loongebouw aanpassingen in het cao-onderhandelingsresultaat:

- Per 1 januari 2026 ontvangt iedere medewerker een loonsverhoging van 3% en wordt het loonhuis hierop aangepast.
- Per 1 juni 2026 ontvangt iedere medewerker een loonsverhoging van 1,5% en wordt het loonhuis hierop aangepast.
- Per 1 december 2026 ontvangt iedere medewerker een loonsverhoging van 1,5% en wordt het loonhuis hierop aangepast.
- Per 1 juni 2027 ontvangt iedere medewerker een loonsverhoging van 2% en wordt het loonhuis hierop aangepast.
- Extra trede per 1 november 2025
Per 1 november 2025 wordt het salarishuis aangepast door het toevoegen van één trede. De jaarlijkse salarisstap van 1 januari 2026 wordt vervroegd naar 1 november 2025, zodat iedere medewerker op 1 november 2025 een salarisstap maakt.

Trede 1 van de huidige CCM-schaal komt te vervallen, waarbij de huidige trede 2 de nieuwe trede 1 wordt, de huidige trede 3 de nieuwe trede 2, etc. Dit betekent dat iedere CCM zijn of haar trede behoudt, maar dat het tredebedrag verandert.

Ook wordt er één trede toegevoegd aan alle loonschalen, zodat in totaal sprake is van 7 tredes in de CCM-schaal, 11 in de Purser 737 schaal en 15 in de Purser 787 schaal. De nieuwe tredes worden berekend conform het huidige percentage tussen de tredes in de schaal.

- Extra pursertrede per 1 januari 2027
Per 1 januari 2027 wordt het salarishuis aangepast door het toevoegen van één trede aan de Purserschalen, zodat in totaal sprake is van 12 tredes in de Purser 737 schaal en 16 in de Purser 787 schaal. De nieuwe tredes worden berekend conform het huidige percentage tussen de tredes in de schaal.

De CCM schaal per 1 januari 2027 blijft ongewijzigd, omdat deze schaal per 1 november 2025 al met twee tredestappen is verhoogd.

- De loonsverhoging die verschuldigd is over de periode van 1 november 2025 tot het moment van uitbetaling (naar verwachting februari 2026) zal als eenmalige bruto uitkering worden uitbetaald.

10.2 Jaarlijkse salarisstap

Elke medewerker maakt ieder kalenderjaar (per 1 januari) een salarisstap van één tredeverhoging tot het maximum van de salarisschaal is bereikt, tenzij sprake is van een formeel verbetertraject .

Bij indiensttreding na 1 november van het lopende kalenderjaar zal er bij aanvang van het daaropvolgende kalenderjaar geen salarisstap worden gemaakt. Hiervan zijn uitgezonderd de medewerkers die na afloop van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op verzoek van TUI fly opnieuw indiensttreden.

Indien sprake is van een formeel verbetertraject ten tijde van (het bepalen van) de jaarlijkse salarisstap, wordt deze stap opgeschort totdat het verbetertraject is afgerond. Indien bij afronding van het verbetertraject besloten wordt dat de arbeidsovereenkomst ongewijzigd wordt voortgezet, dan maakt de medewerker met ingang van de maand volgend op afronding van het verbetertraject alsnog de opgeschorte salarisstap. Het salaris inclusief de salarisstap zal voor de resterende duur van het kalenderjaar uitgekeerd worden, zonder dat sprake is van terugwerkende kracht.

Per 1 november 2025 geldt dat medewerkers die vanwege arbeidsongeschiktheid of onbetaald verlof in het boekjaar (1 oktober tot 30 september) voorafgaand aan de jaarlijkse salarisstap gedurende 6 maanden minder dan 50% in hun eigen en/of een vervangende functie hebben gewerkt, geen jaarlijkse salarisstap zetten. Dit geldt dus voor het eerst bij de jaarlijkse salarisstap van 1 januari 2027.

10.3 Inschaling bij promotie

Bij promotie wordt ingeschaald op basis van de afspraken die zijn opgenomen in [bijlage 1](#).

10.4 Toeslag Seizoenspurser

De Seizoenspurser ontvangt, ook tijdens ziekte en bewilliging, een brutotoeslag per maand die gelijk is aan het verschil tussen het salaris als CCM en het salaris dat de medewerkers zou krijgen bij promotie naar Purser 737. In deze toeslag wordt de vakantietoeslag verwerkt. Voor de winstdelingsregeling geldt voor Seizoenspursers dat uitgegaan wordt van zowel het bruto maandsalaris van CCM als de in dit artikel genoemde brutotoeslag.

De Seizoenspurser ontvangt deze toeslag in het geval van inzet als Seizoenspurser gedurende het zomerseizoen, vanaf de eerste dag van de maand waarin de eerste inzet heeft plaatsgevonden tot en met het einde van het zomerseizoen.

10.5 Vakantietoelage

Medewerkers ontvangen jaarlijks in mei een vakantietoelage van 8% over de totale bruto maandsalarissen van de voorafgaande 12 maanden (1 juni tot en met 31 mei). Medewerkers die gedurende het jaar in dienst komen of gedurende het jaar uit dienst treden, ontvangen de vakantietoelage op basis van de gewerkte maanden.

10.6 Pensioenregeling

Medewerkers nemen deel aan de pensioenregeling met de volgende kenmerken:

- De pensioenpremie wordt deels betaald door de werkgever, de medewerker heeft een eigen bijdrage;
- De pensioenregeling is een premieovereenkomst, bestaande uit:
 - De opbouw van pensioenkapitaal door pensioenpremie te beleggen, dat op de pensioendatum wordt omgezet in een pensioenuitkering bij een pensioenuitvoerder naar keuze;
 - Verzekering van partner- en wezenpensioen voor uw partner en uw kinderen als u overlijdt voor uw pensioendatum terwijl u deelnemer bent aan de pensioenregeling;
 - Optionele verzekering van Anw-hiaat pensioen voor uw partner als u overlijdt voor uw pensioendatum terwijl u deelnemer bent aan de pensioenregeling;
 - Pensioen voor uw partner en uw kinderen als u overlijdt voor uw pensioendatum uit de waarde van de beleggingen;
 - Verzekering van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.

De voorwaarden zijn te vinden in het pensioenreglement “*TUI Airlines Nederland B.V. Niet Vliegers*” met ingangsdatum 1 januari 2023.

10.7 Provisie boord- en barverkoop

Voor cabinepersoneel geldt dat zij 8% provisie ontvangen over boord (taxfreeproducten)- en barverkoop. Zij ontvangen deze provisie over de totale opbrengst per gedane vlucht. De bruto betaling via het salaris vindt achteraf plaats over de periode van de 1e van de maand tot het einde van de maand.

In de periode van 1 april 2026 tot 1 november 2027 bedraagt de provisie boord- en barverkoop 10%.

10.8 Provisie boord- en barverkoop lange termijn inhuur

Voorafgaand aan een langere periode van inhuur worden de medewerkers geïnformeerd over de afgesproken verdeling van de provisie.

Als contractueel is vastgelegd dat crew van een inhuurmaatschappij ook meedeelt in de verkoop aan boord- provisie dan ontvangt iedere TUI fly medewerker minimaal 2% van de totale opbrengst van boord (taxfreeproducten)- en barverkoop per gedane vlucht.

Als contractueel is vastgelegd dat crew van de inhuurmaatschappij niet meedeelt in de verkoop aan boord provisie, dan wordt 8% van hetgeen verkocht wordt aan boord verdeeld onder het aantal TUI fly medewerkers die op die vlucht staan ingedeeld.

In de periode van 1 april 2026 tot 1 november 2027 bedraagt de provisie boord- en barverkoop lange termijn inhuur 10%.

[10.9 Provisie boord- en barverkoop korte termijn inhuur](#)

In het geval van korte termijn inhuur wordt 8% van hetgeen verkocht wordt aan boord verdeeld onder het aantal TUI fly medewerkers die op die vlucht staan ingedeeld.

In de periode van 1 april 2026 tot 1 november 2027 bedraagt de provisie boord- en barverkoop korte termijn inhuur 10%.

[10.10 Bewilligingsvergoeding](#)

Op verzoek van werkgever kan medewerker in een voorkomend geval afstand doen van een of meerdere afspraken uit de WRR. De compensatie is opgenomen in de WRR, [hoofdstuk 7](#) en [bijlage 7](#).

[10.11 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer op declaratiebasis \(Reisbalans\)](#)

Via de portal en de app van [Reisbalans](#) dient de medewerker de ritten zowel woon-werk, als zakelijk, te registreren en worden de bijbehorende reiskosten vergoed volgens de voorwaarden, zoals hieronder beschreven:

- Per reis is er de mogelijkheid om te kiezen tussen bijvoorbeeld de fiets, de auto of het openbaar vervoer of een combinatie daarvan.
- Woon-werk kilometers worden vergoed vanaf 1 kilometer tot maximaal 50 kilometer per enkele reis, tegen een vergoeding van € 0,23 netto per kilometer, ongeacht het vervoersmiddel.
- Woon-werk verkeer per openbaar vervoer in de tweede klas wordt volledig vergoed door middel van de mobiliteitskaart van Reisbalans.
- Geregistreerde kilometers worden de kalendermaand na registratie uitbetaald, tegelijkertijd met het maandsalaris.
- Ritten dienen binnen twee maanden geregistreerd te zijn. Ritten in de maand december dienen in de eerste twee weken van januari ingediend te zijn.
- Indien een medewerker door bijzondere omstandigheden (overmacht) de ritten in de maand december niet (tijdig) heeft kunnen registreren, dan kan medewerker dit in overleg met de leidinggevende (laten) herstellen. Herstel vindt uiterlijk plaats binnen twee maanden na de maand waarin de (juiste) betaling had moeten plaatsvinden;
- Medewerkers krijgen een parkeerpas gedurende het dienstverband en deze wordt door de werkgever kosteloos ter beschikking gesteld.

Over uitvoering van de afspraken kan in de Personeelsgids en het publicatieplatform aanvullende informatie gevonden worden aangaande de portal en de app van Reisbalans en de mobiliteitskaart.

[10.12 Tijdelijke tegemoetkoming](#)

In verband met de wijziging van de vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer zal TUI fly aan een

deel van het cabinepersoneel een tijdelijke tegemoetkoming betalen, onder de volgende voorwaarden:

- Cabinepersoneel dat op 1 april 2025 in dienst is van TUI fly én op deze datum een afstand woon-werkverkeer heeft (van de woonplaats naar de standplaats), van 11 tot en met 35 kilometer per enkele reis, berekend op basis van de kortste route op grond van de ANWB-routeplanner, komt in aanmerking voor een tegemoetkoming;
- Hiervan zijn uitgezonderd: cabinemedewerkers die op 1 april 2025 in dienst zijn getreden en niet eerder een dienstverband met TUI fly hebben gehad;
- Cabinemedewerkers die na 1 april 2025 in dienst zijn getreden kunnen geen aanspraak maken op een tegemoetkoming;
- De tegemoetkoming bedraagt in totaal € 750,- bruto (op fulltime basis), verdeeld over een periode van drie jaar; van 1 april 2025 tot 1 april 2028;
- Het eerste deel van deze vergoeding, van € 250,- bruto (op fulltime basis) wordt tegelijkertijd met het salaris van maart 2026 uitbetaald. Het tweede deel wordt uitbetaald met het salaris van maart 2027, het derde – en laatste - deel in maart 2028.
- Medewerkers die in de periode van 1 april 2025 tot 1 april 2028 voorafgaand aan een van de voornoemde betalingsmomenten uit dienst gaan, ontvangen - indien van toepassing - bij de laatste salarisbetaling/eindafrekening een pro rata betaling (van een van de deelbetalingen).

10.13 Zakelijke kilometervergoeding op declaratiebasis (Reisbalans)

Indien voor dienstreizen gebruik wordt gemaakt van de eigen auto dienen de gemaakte kilometers geregistreerd en gedeclareerd te worden via Reisbalans. De medewerker ontvangt een vergoeding van € 0,21 netto per kilometer.

Declaraties, ook van zakelijke parkeerkosten, dienen uiterlijk binnen twee maanden te zijn ingediend. Correct ingediende declaraties worden binnen twee maanden na het indienen uitbetaald.

10.14 Daggeldvergoeding

Medewerkers hebben recht op daggeld wanneer zij in opdracht van TUI fly buiten de standplaats verblijven. De hoogte van het daggeld per bestemming wordt voorafgaand aan elk seizoen vastgesteld en bekend gemaakt op het publicatieplatform. Medewerkers ontvangen het daggeld in een netto betaling via het salaris achteraf over de periode van de 1e van de maand tot het einde van de maand.

Wanneer medewerkers van mening zijn dat het daggeld op een bestemming ontoereikend is, kunnen zij een verzoek tot aanpassing doen bij HR, middels het verstrekken van de benodigde bewijsstukken. HR zal dit laten onderzoeken door een neutrale, onafhankelijke partij.

Als uit dit onderzoek een significant verschil naar voren komt dan zal gekeken worden naar de oorzaak en kan het daggeld worden aangepast.

10.15 Vaste onkostenvergoeding

Medewerkers ontvangen een vaste onkostenvergoeding van 75,- euro netto per maand, indien in uniform gewerkt wordt en men uit hoofde van de functie representatief moet overkomen. Bij een parttime dienstverband is de onkostenvergoeding naar rato van het contractpercentage.

De onkostenvergoeding wordt stopgezet per de eerste van de maand volgend op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, van een aaneengesloten periode (on)betaald ouderschapsverlof gedurende welke de medewerker niet werkt, bij zwangerschaps-/bevallingsverlof en/of als vervangende werkzaamheden zonder uniform worden verricht, per de eerste van de maand daaropvolgend stopgezet. De onkostenvergoeding wordt weer geactiveerd per de eerste van de maand volgend op terugkomst/herstel.

10.16 Schoenenvergoeding

Medewerkers hebben recht op een schoenenvergoeding van maximaal 75 euro per kalenderjaar, ongeacht het aantal aangeschafte schoenen. Een medewerker dient de aankoop binnen twee maanden na aanschaf te declareren via Racs. Correct ingediende declaraties worden binnen twee maanden na het indienen uitbetaald.

10.17 Voorschot onkosten

Medewerkers kunnen een verzoek doen om eenmalig een voorschot te ontvangen wanneer er bij het uitoefenen van de functie noodzakelijkerwijs onkosten worden gemaakt. Dit verzoek kan worden ingediend bij HR Support HRSupport@TUI.nl en zal zo spoedig mogelijk worden ingewilligd. Het verstrekte voorschot wordt na uitbetaling binnen 2 maanden verrekend met de salarisbetaling.

10.18 Winstdelingsregeling

De in de Personeelsgids vastgelegde winstdelingsregeling van Werkgever is van toepassing.

10.19 Jubileumregeling

De in de Personeelsgids vastgelegde jubileumregeling van Werkgever is van toepassing.

Per 1 januari 2026 zal de jubileumregeling, zoals vastgelegd in de Personeelsgids, voor cabinemedewerkers worden gebaseerd op de ervaringsmaandenlijst in plaats van het aantal dienstjaren. Dit betekent dat voor een tienjarig jubileum er sprake moet zijn van 120 ervaringsmaanden, etc. De ervaringsmaanden zijn niet van toepassing voor andere arbeidsvoorwaarden of ter bepaling van de rechtspositie van een cabinemedewerker, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald.

Uiterlijk per februari 2026 zal overgegaan worden tot toekenning van de (eerste) jubileumgratificatie aan de betreffende medewerker. Een eerder ontvangen gratificatie voor een voor 1 januari 2026 behaald jubileum, zal niet nogmaals beloond worden op grond van deze nieuwe regeling.

10.20 Fiscaal voordeel vakbondscontributie

TUI fly biedt medewerkers jaarlijks de fiscale mogelijkheid om het betaalde contributiebedrag te verrekenen met het brutosalaris, waardoor er geen belasting wordt betaald over de vakbondscontributie. Medewerkers kunnen hiervoor tot uiterlijk 1 december van het betreffende jaar

een jaaropgave vakbondscontributie van FNV digitaal indienen bij de werkgever via het declaratiesysteem.

[10.21 Tabel looncomponenten en vergoedingen](#)

Looncomponent	Stijgt met structurele loonsverhoging	Telt mee voor vakantietoeslag	Pensioengevend
Bar- en boordverkoop provisie	n.v.t.	Nee	Nee
Maandsalaris	Ja	Ja	Ja
Vakantietoeslag	Ja (op basis van maandsalaris)	n.v.t.	Ja
Reiskostenvergoeding	Nee	Nee	Nee
Onkostenvergoeding	Nee	Nee	Nee
Schoenenvergoeding	Nee	Nee	Nee
Winstdeling	Ja (op basis van het maandsalaris)	Nee	Nee
Jubileumregeling	Nee	Nee	Nee

11. Bijstandsregeling en beroepsregeling

11.1 Onderzoek naar voorvallen niet zijnde voorvallen betreffende de vluchtveiligheid

De werkgever kan een medewerker formeel horen naar aanleiding van een voorval (niet zijnde een voorval betreffende de vluchtveiligheid, zoals bedoeld in 11.2) waarvan medewerker kennis draagt, of een onderzoek instellen naar een voorval waarbij de medewerker betrokken was. De werkgever zal de medewerker schriftelijk informeren dat het een 11.1 onderzoek betreft en vermelden dat de medewerker zich kan laten bijstaan. De medewerker informeert werkgever tijdig vooraf wie er bij het gesprek aanwezig zal zijn.

Het gesprek zal namens werkgever plaats vinden in aanwezigheid van HR of Legal. Werkgever informeert de medewerker tijdig wie er bij het gesprek aanwezig zal zijn. Van dit gesprek zal een gespreksverslag worden opgesteld.

Het kan zijn dat hangende het onderzoek de medewerker wordt vrijgesteld van werkzaamheden (NI), met behoud van salaris. Dit betreft geen disciplinaire maatregel maar een maatregel ten behoeve van het onderzoek.

Met de uitdrukking "formeel hoort" is niet bedoeld het normale contact tussen de medewerker en de leidinggevende, zoals een (eerste) gesprek over een onderwerp dat valt onder het wettelijke instructierecht van de Werkgever.

11.2 Onderzoeken naar voorvallen betreffende de vluchtveiligheid

In het geval van voorvallen waarbij de vluchtveiligheid nadelig is beïnvloed, kan TUI fly een onderzoekscommissie instellen. Dit onderzoek zal gebeuren onder de Just Culture-principes. De commissie kan de betrokken medewerker horen. De werkgever zal de medewerker schriftelijk informeren dat het een 11.2 onderzoek betreft en vermelden dat de medewerker zich kan laten bijstaan. De medewerker informeert werkgever tijdig wie er bij het gesprek aanwezig zal zijn.

Werkgever informeert de medewerker tijdig wie er bij het gesprek aanwezig zal zijn. Van dit gesprek zal een gespreksverslag worden opgesteld.

Hangende het onderzoek kan de medewerker worden vrijgesteld van werkzaamheden (niet indeelbaar; NI), met behoud van salaris. Dit betreft geen disciplinaire maatregel maar een maatregel ten behoeve van het onderzoek.

De onderzoekscommissie staat onder leiding van de Safety Manager en brengt verslag uit aan de Safety Review Board. De onderzoekscommissie is belast met:

- Het vaststellen van de omstandigheden die geleid hebben of zouden kunnen leiden tot een vermindering van de vluchtveiligheid;
- Het doen van aanbevelingen ter voorkoming van dergelijke voorvallen.

12. Disciplinaire maatregelen

12.1 Disciplinaire maatregelen

- (1) Naast de wettelijke bevoegdheden om maatregelen te treffen is TUI fly bevoegd ook de hiernavolgende disciplinaire maatregelen te treffen, indien de medewerker de instructies van de werkgever niet opvolgt en/of in strijd handelt met de verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst en/of de cao.
- (2) Deze maatregelen (in willekeurige volgorde) kunnen zijn;
 - Schriftelijke waarschuwing;
 - Schorsing al dan niet onder inhouding van het salaris;
 - Demotie;
 - Ontslag (op staande voet).
- (3) De Nominated Person Flight Operations is bevoegd tot het nemen van de in punt 2 genoemde maatregelen. In voorkomende gevallen kunnen de in dit artikel bedoelde taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden worden uitgeoefend door de Cabin Crew Divisional Manager, in welk geval deze laatste in overleg met de Nominated Person Flight Operations zal besluiten.

De werkgever kan alleen overgaan tot het nemen van de in dit artikel (punt 2) genoemde maatregelen na afronding van het onderzoek naar voorvallen zoals beschreven in 11.1 en 11.2. Hiervan zijn de volgende gevallen uitgezonderd, zodat de Werkgever direct, zonder dat een onderzoek heeft plaatsgevonden, een schriftelijke waarschuwing kan geven, indien:

- De Medewerker niet heeft voldaan aan de verplichting zoals vermeld in de Personeelsgids, om in het bezit te zijn van een paspoort welke nog minimaal 6 maanden geldig is en om tijdig, minimaal twee maanden voorafgaand aan de voornoemde 6 maanden, opnieuw een paspoort aan te vragen en ervoor te zorgen dat een kopie van het nieuwe paspoort binnen één week na afgifte in het bezit is van de werkgever;
 - De medewerker niet heeft voldaan aan de verplichting betreffende een geldig visum of inreisdocument, conform bijlage 7 (WRR) hoofdstuk 10 ;
 - De medewerker niet bereikbaar is tijdens een stand-by dienst;
 - De medewerker zich niet tijdig kan aanmelden;
 - De medewerker zich niet tijdig ziek of FAT heeft gemeld tijdens een stand-by dienst (SB).
- (4) De werkgever zal uiterlijk 14 dagen na het afronden van het onderzoek de medewerker schriftelijk en met redenen omkleed mededeling doen of een disciplinaire maatregel wordt opgelegd en welke dit dan betreft.

- (5) Tenzij de medewerker in beroep gaat (zie 12.2), wordt de disciplinaire maatregel (met uitzondering van ontslag (op staande voet)) van kracht de dag na het verstrijken van de beroepstermijn c.q. de dag waarop de medewerker verklaart af te zien van beroep.
- (6) De tegen de medewerker genomen disciplinaire maatregel wordt in het personeelsdossier opgenomen. Na 3 jaar wordt de schriftelijke waarschuwing uit het personeelsdossier verwijderd onder de voorwaarden dat in deze periode geen sprake is geweest van (een) andere schriftelijke waarschuwing(en).

12.2 Bezwaar tegen disciplinaire maatregel

- (1) Indien de medewerker niet akkoord gaat met de in art 12.1.5 mededeling van de getroffen disciplinaire maatregel, kan binnen 7 dagen na de mededeling schriftelijk bezwaar worden gemaakt tegen de opgelegde maatregel. Dit bezwaar dient te worden gericht aan de Accountable Manager. De contactgegevens zijn opgenomen in het Management Procedures Handbook (MPH).

13. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

13.1 Verzuimprotocol

Het verzuimprotocol inclusief de controlevoorschriften en aanvullende verzuimregelingen zoals opgenomen in het “verzuimprotocol TUI” in de personeelsgids zijn van toepassing. In het verzuimprotocol staan de rechten en plichten van de medewerker, de leidinggevende en de arbodienst tijdens verzuim en arbeidsongeschiktheid, alsmede de (wettelijke) sancties.

13.2 Arbobeleid

Het Arbobeleid van TUI is te vinden in de personeelsgids.

13.3 Ziekmelding in Nederland of tijdens vakantie

Indien er sprake is van een geplande ziekenhuisopname, meldt de medewerker dit zo snel mogelijk bij de leidinggevende.

Conform het Verzuimprotocol in de personeelsgids meldt de medewerker zich zo spoedig mogelijk, bij voorkeur minimaal anderhalf uur voor aanvang van dienst, ziek bij Crew Control. Na een ziekmelding bij Crew Control is de medewerker verplicht om diezelfde dag, tussen 09:00 en 10:00 uur (LT), telefonisch contact op te nemen met een Cabin Crew Executive via het algemene telefoonnummer. Indien het niet mogelijk is om op dezelfde dag contact op te nemen, dient de medewerker op de daaropvolgende dag, tussen 09.00 en 10.00 uur (LT) contact op te nemen met de Cabin Crew Executive.

Vanaf het moment van ziekmelding kunnen de gepubliceerde vluchten tot en met de derde dag na ziekmelding komen te vervallen. Dit is mede afhankelijk van de verwachte duur van het verzuim, zoals beoordeeld wordt tijdens het contactmoment met de Cabin Crew Executive. Vanaf het moment van herstelmelding geldt hetgeen over roosters is vastgelegd in de Werk- en rusttijdenregeling ([hoofdstuk 7](#) en [bijlage 7](#)).

13.4 Ziekmeldingen in het land van bestemming

De medewerker meldt zich bij ziekte in het land van bestemming zo spoedig mogelijk af bij de SCCM of de gezagvoerder van de vlucht en deze informeert Crew Control.

13.5 Doorbetaling van het salaris tijdens ziekte

Bij ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt het volledige salaris inclusief vakantietoeslag gedurende 52 weken vanaf de eerste ziektedag doorbetaald. Aansluitend wordt gedurende maximaal 52 weken daarna 70% van het laatstverdiende salaris, inclusief vakantietoeslag doorbetaald.

13.6 Vervangend werk bij ziekte

13.6.1 Rooster vervangend werk

Tijdens ziekte waarbij de bedrijfsarts vervangend werk adviseert, dient de medewerker beschikbaar te zijn voor de geadviseerde vervangende werkzaamheden. Bij de fulltime medewerker geldt dat hierbij wordt uitgegaan van een 5-daagse werkweek, die uit 40 werkuren bestaat, en voor parttimers naar rato.

Met een parttime medewerker zal in overleg bepaald worden of het vervangend werk zoveel mogelijk in de indeelbare periode valt of dat dit iedere week een vast aantal dagen betreft.

13.6.2 Locatie vervangend werk

Aan de medewerker die meer dan 50 kilometer van de standplaats woont dient de werkgever een passende werkzaamheden aan te bieden op een werkplek tot ongeveer 50 kilometer van de woonplaats van de medewerker.

13.6.3 Financiële regelingen tijdens vervangend werk

Tijdens de uitvoering van vervangend werk ontvangt de medewerker het eerste jaar volledige bruto maandsalaris (inclusief de nevenfunctietoeslag) op basis van het contractpercentage. In het tweede ziektejaar ontvangt de medewerker 70% van het laatstverdiende salaris. De reiskosten woon-/werkverkeer worden gedurende ziekte doorbetaald. De vaste onkostenvergoeding en de schoenenvergoeding wordt, wanneer het vervangende werk niet in uniform moet worden uitgevoerd, stopgezet vanaf na één maand nadat het vervangend werk is ingegaan. Als er wel in uniform wordt gewerkt, worden deze vergoedingen niet stopgezet.

13.6.4 Vakantiedagen tijdens vervangend werk

Tijdens het vervangend werk in de kantoororganisatie zal het saldo vakantiedagen met ingang van de datum waarop de vervangende werkzaamheden starten, omgerekend worden naar een vakantiedagensaldo zoals deze voor de kantoororganisatie gebruikelijk is. Het omrekenen houdt in dat per week het aantal dagen van 7 naar 5 dagen wordt omgerekend. Na afloop van de verlofperiode wordt het vakantiedagensaldo weer omgerekend zoals deze voor de cabineorganisatie gebruikelijk is.

Gedurende het vervangend werk dient de medewerker vakantieverzoeken in te dienen bij de leidinggevende op de afdeling waar de vervangende werkzaamheden worden verricht. Na goedkeuring dient de medewerker zelf de opgenomen vakantiedagen ook door te geven aan de leidinggevende bij cabine.

14. Afspraken over stagiairs

Stagiairs vallen niet onder de arbeidsvoorwaarden die in deze cao zijn opgenomen. TUI fly stelt de voorwaarden voor stagiairs eenzijdig vast, waarbij FNV een adviserende rol heeft. De voorwaarden voor stagiaires zijn vastgelegd in de stageovereenkomst en in het Stagehandboek Cabin Crew TUI fly NL, waarvan de geldende versie te vinden is op het publicatieplatform. Een aantal van de stagevoorwaarden zijn volledigheidshalve ook in dit hoofdstuk vermeld.

14.1 Leertraject

TUI fly en FNV vinden dat het doel van een stage een leertraject is, waarbij de stagiair wordt begeleid door een stagebegeleider (stage Cabin Crew Executive). De kostenvergoeding van een stagiair moet passen in het uitgangspunt dat (leren) werken in de luchtvaart (de stagiair) geen geld mag kosten.

14.2 WRR voor stagiairs

De WRR ([hoofdstuk 7](#) en [bijlage 7](#)) is op stagiairs van toepassing.

Hiervan zijn uitgezonderd:

- De mogelijkheid voor bewilliging en de bewilligingsvergoeding;
- De mogelijkheid om vluchten en vakanties aan te vragen;
- De mogelijkheid tot compensatie in het geval van een wijziging in de laatste 168 uur;
- De mogelijkheid om PD-dagen, als gevolg van een overschrijding van de WRR tijdens de vlucht of voor het aanmelden vanaf een buitenstation, uit te keren in geld;
- De mogelijkheid om Golden Days aan te vragen.

14.3 Stagevergoeding

Stagiairs ontvangen een stagevergoeding, zoals vermeld in de stageovereenkomst. De stagevergoeding is € 500,00 bruto.

14.4 Reiskostenvergoeding

Tijdens de Initial Training kan de stagiair reiskosten op basis van openbaar vervoer declareren als de stagiair niet beschikt over een op de stagedag geldige OV-jaarkaart.

Na het met goed gevolg afronden van de Initial training (na de Wing-uitreiking) krijgen stagiaires reiskosten (woon-werk) vergoed via de app, mobiliteitskaart en/of portal van Reisbalans. TUI fly hanteert hierbij de voorwaarden van de reiskostenvergoeding zoals vastgelegd in de Personeelsgids; artikel 10.13 van deze cao is niet van toepassing.

14.5 Daggeld

De stagiair heeft recht op daggeld bij verblijf buiten de standplaats in opdracht van TUI fly, zoals opgenomen in [hoofdstuk 10](#) van deze cao. De hoogte van het daggeld per bestemming wordt voorafgaand aan elk seizoen vastgesteld en wordt bekend gemaakt op het publicatieplatform.

14.6 Vakantie

De stagiair heeft gedurende de stageperiode recht op 14 kalenderdagen vakantie. Van deze 14 dagen worden er 8 (aaneengesloten) kalenderdagen toegewezen. De overige 6 dagen kan de stagiair opnemen in de beschikbare vakantieslots.

14.7 Verlof (bij bijzondere omstandigheden)

Verzoeken voor overige vrije dagen kunnen bij de Cabin Crew Executive worden gedaan. Als sprake is van bijzondere omstandigheden zal TUI fly een verzoek tot verlof zoveel mogelijk inwilligen.

Bijlage 1: Salaristabellen

1. Salaristabel per 1 november 2025 (bruto bedragen op fulltime basis)

Cabin Attendant	
1	2.533,19
2	2.583,85
3	2.635,53
4	2.688,24
5	2.742,01
6	2.796,85
7	2.852,78

Purser 737	
1	2.964,81
2	3.025,31
3	3.087,05
4	3.150,06
5	3.214,34
6	3.279,94
7	3.346,88
8	3.415,18
9	3.484,88
10	3.556,00
11	3.628,57

Purser 787	
1	3.498,47
2	3.603,42
3	3.711,53
4	3.822,87
5	3.937,56
6	4.055,69
7	4.177,36
8	4.302,68
9	4.431,76
10	4.564,71
11	4.701,65
12	4.842,70
13	4.987,98
14	5.137,62
15	5.291,75

2. Salaristabel per 1 januari 2026 (bruto bedragen op fulltime basis)

Cabin Attendant	
1	2.609,19
2	2.661,37
3	2.714,60
4	2.768,89
5	2.824,27
6	2.880,75
7	2.938,37

Purser 737	
1	3.053,75
2	3.116,07
3	3.179,66
4	3.244,56
5	3.310,77
6	3.378,34
7	3.447,29
8	3.517,64
9	3.589,43
10	3.662,68
11	3.737,43

Purser 787	
1	3.603,42
2	3.711,53
3	3.822,87
4	3.937,56
5	4.055,69
6	4.177,36
7	4.302,68
8	4.431,76
9	4.564,71
10	4.701,65
11	4.842,70
12	4.987,98
13	5.137,62
14	5.291,75
15	5.450,50

3. Salaristabel per 1 juni 2026 (bruto bedragen op fulltime basis)

Cabin Attendant	
1	2.648,32
2	2.701,29
3	2.755,32
4	2.810,42
5	2.866,63
6	2.923,96
7	2.982,44

Purser 737	
1	3.099,56
2	3.162,81
3	3.227,36
4	3.293,23
5	3.360,43
6	3.429,01
7	3.499,00
8	3.570,40
9	3.643,27
10	3.717,62
11	3.793,49

Purser 787	
1	3.657,48
2	3.767,20
3	3.880,22
4	3.996,62
5	4.116,52
6	4.240,02
7	4.367,22
8	4.498,23
9	4.633,18
10	4.772,18
11	4.915,34
12	5.062,80
13	5.214,69
14	5.371,13
15	5.532,26

4. Salaristabel per 1 december 2026 (bruto bedragen op fulltime basis)

Cabin Attendant	
1	2.688,05
2	2.741,81
3	2.796,65
4	2.852,58
5	2.909,63
6	2.967,82
7	3.027,18

Purser 737	
1	3.146,05
2	3.210,25
3	3.275,77
4	3.342,63
5	3.410,84
6	3.480,45
7	3.551,48
8	3.623,96
9	3.697,92
10	3.773,38
11	3.850,39

Purser 787	
1	3.712,34
2	3.823,71
3	3.938,42
4	4.056,57
5	4.178,27
6	4.303,62
7	4.432,73
8	4.565,71
9	4.702,68
10	4.843,76
11	4.989,07
12	5.138,74
13	5.292,91
14	5.451,69
15	5.615,24

5. Salaristabel per 1 januari 2027 (bruto bedragen op fulltime basis)

Cabin Attendant	
1	2.688,05
2	2.741,81
3	2.796,65
4	2.852,58
5	2.909,63
6	2.967,82
7	3.027,18

Purser 737	
1	3.146,05
2	3.210,25
3	3.275,77
4	3.342,63
5	3.410,84
6	3.480,45
7	3.551,48
8	3.623,96
9	3.697,92
10	3.773,38
11	3.850,39
12	3.928,97

Purser 787	
1	3.712,34
2	3.823,71
3	3.938,42
4	4.056,57
5	4.178,27
6	4.303,62
7	4.432,73
8	4.565,71
9	4.702,68
10	4.843,76
11	4.989,07
12	5.138,74
13	5.292,91
14	5.451,69
15	5.615,24
16	5.783,70

6. Salaristabel per 1 juni 2027 (bruto bedragen op fulltime basis)

Cabin Attendant	
1	2.741,81
2	2.796,65
3	2.852,58
4	2.909,63
5	2.967,82
6	3.027,18
7	3.087,72

Purser 737	
1	3.208,98
2	3.274,46
3	3.341,28
4	3.409,48
5	3.479,05
6	3.550,06
7	3.622,51
8	3.696,44
9	3.771,88
10	3.848,85
11	3.927,40
12	4.007,55

Purser 787	
1	3.786,58
2	3.900,18
3	4.017,19
4	4.137,70
5	4.261,83
6	4.389,69
7	4.521,38
8	4.657,02
9	4.796,73
10	4.940,63
11	5.088,85
12	5.241,52
13	5.398,76
14	5.560,73
15	5.727,55
16	5.899,38

7. Inschaling bij promotie

Voorwaarden van promotie conform [bijlage 6](#), Loopbaanbeleid.

Vanuit de Cabin Crew Member schaal naar de Purser 737 schaal wordt horizontaal doorgestroomd.

Vanuit de Purser 737 schaal naar de Purser 787 schaal wordt als volgt doorgestroomd:

- Trede 1 t/m 5 stromen door naar Purser 787 trede 1;
- Trede 6 en 7 stromen door naar Purser 787 trede 2;
- Trede 8 en 9 stromen door naar Purser 787 trede 3;
- Trede 10 en 11 stromen door naar Purser 787 trede 4;
- Trede 12 stroomt door naar Purser 787 trede 5.

Bijlage 2: Functieomschrijvingen

1. Cabin Crew Member (CCM)

Locatie: AOC & Base

Business Sector: Luchtvaart

Functie: Cabin Crew Member

Rapporteert aan: Cabin Crew Management

1.1 Doel van de functie

1.1.1 Veiligheid op de eerste plaats

Als CCM en ambassadeur voor TUI heeft de veiligheid van onze passagiers de hoogste prioriteit. De CCM zal consequent de veiligheids-, service- en uniformnormen van TUI naleven. Van pre-flight checks tot noodprocedures, de CCM is voorbereid om elke situatie kalm en zelfverzekerd aan te pakken, inclusief onverwachte gebeurtenissen die snel denken en doortastend handelen vereisen. Een uitgebreide training in EHBO en veiligheidsprocedures zorgt ervoor dat de CCM altijd klaar is om passagiers te begeleiden en cruciale hulp te bieden. De CCM ontvangt een iPad waarmee hij/zij up-to-date blijft over veiligheids- en noodprocedures en een veilige ervaring voor onze passagiers aan boord kan waarborgen.

1.1.2 Maker of Happy

Bij TUI is de CCM een 'Maker of happy', die het vriendelijke gezicht is dat passagiers begroet, helpt bij het vinden van hun stoelen en zorgt voor hun comfort. De CCM bouwt snel verbindingen op met passagiers en collega's op een professionele maar vriendelijke manier. Met een glimlach gaat de CCM een stap verder om memorabele en plezierige ervaringen te creëren op elke vlucht, zich aanpassend aan veranderende situaties en zorgdragend voor de behoeften van onze passagiers.

1.1.3 Teamspeler

De CCM functioneert goed in binnen een team, of het nu gaat om interactie met passagiers, samenwerken met TUI-collega's aan boord of samenwerken met het bredere TUI-team en partners. In onverwachte situaties blijft de CCM flexibel en zelfverzekerd, past zich aan roosterwijzigingen aan, werkt met nieuwe collega's en ondersteunt elk team om soepele operaties en een veilige, plezierige vlucht voor iedereen te garanderen.

1.2 Over CCM

1.2.1 De CCM voldoet aan de volgende vereisten

- Minimaal 18 jaar op de eerste dag van de initiële training
- In staat om een hoogte van 1,89 m (6ft.2") te bereiken, met blote voeten plat op de vloer
- In staat om alle wettelijke taken uit te voeren, inclusief het kunnen zitten en volledig vastmaken van een over-shoulder jump seat harness
- In staat om minimaal 25 meter te zwemmen

- Bereid om psychoactieve testen en een Cabin Crew Medical gedurende het dienstverband te ondergaan
- Bereid om vaccinaties te nemen volgens de aanbevelingen van de WHO (World Health Organisation)
- Goede beheersing van het Nederlands en Engels in woord en geschrift, minimaal niveau CEFR B2 of ILR L3
- In staat om te werken in een 24/7 rooster en binnen 1 uur in uniform aanwezig te kunnen zijn op de standplaats
- In het bezit van een paspoort zonder beperkingen en met een minimale geldigheid van 6 maanden
- In staat om een achtergrondcontrole volgens nationale wetgeving te verkrijgen en te behouden

1.2.2 Aanvullend op deze vereisten

- Een blijvend positieve houding
- Vaardig in klantenservice met een sterke servicegerichtheid en een passie voor verkoop
- Uitstekende communicatieve vaardigheden, met het vermogen om te communiceren met zowel klanten als collega's, met bewustzijn van culturele verschillen
- Het vermogen om situaties te beoordelen, oplossingen te identificeren en als team weloverwogen beslissingen te nemen op een zelfverzekerde manier
- Iemand die veiligheid en passagiers centraal stelt in alles wat hij/zij doet
- Digitaal vaardig en zelfverzekerd in het gebruik van een bedrijfs-iPad
- Bereid en in staat om een uitgebreide training te voltooien die Safety & Emergency procedures, EHBO en Service & Commercial vaardigheden omvat

2. Senior Cabin Crew Member 737 (SCCM)

Locatie: AOC & Base

Business Sector: Luchtvaart

Functie: Senior Cabin Crew Member

Rapporteert aan: Cabin Crew Executive

Tijdens vluchtuitvoering aan: Captain / First Officer

Geeft leiding aan (tijdens vluchtuitvoering): CCM, Stagiairs

Datum beschrijving: 19 februari 2008

Datum laatste wijziging: 17 november 2025

2.1 Doel van de functie

De Purser is tijdens alle door TUI fly uitgevoerde vluchten (inclusief inhuur en verhuur aan derden) verantwoordelijk – onder leiding van de gezagvoerder – voor een veilige, efficiënte en klantgerichte vluchtuitvoering.

Dit gebeurt conform wettelijke eisen en de standaarden en procedures van TUI fly, TUI Nederland en de TUI Group.

Doel is een optimale balans tussen veiligheid, kostenbeheersing, efficiency, klanttevredenheid en medewerkerstevredenheid.

2.2 Resultaatgebieden tijdens vluchtuitvoering

2.2.1 Beheer & Coördinatie

- Bewaken van de kwaliteit en continuïteit van alle onder de Purser vallende medewerkers.
- Actueel houden van relevante personeelsinformatie voor interne communicatie binnen TUI en TUI fly NL.

2.2.2. Rapportages & Communicatie

- Periodiek rapporteren (kwantitatief en kwalitatief) volgens vaste procedures, zodat het management tijdig kan bijsturen.
- Informeren van medewerkers en afstemming met andere afdelingen over relevante zaken.

2.3 Functie specifieke resultaatgebieden

2.3.1 Vliegveiligheid

- Uitvoeren en bewaken van operationele gedragsstandaarden binnen het Flight Operations beleid en wettelijke eisen.
- Signaleren en melden van knelpunten in de vluchtuitering en meewerken aan oplossingen.
- In overleg met de gezagvoerder proactief maatregelen nemen tijdens incidenten om vliegveiligheid te waarborgen.
- Adequaaf informeren en rapporteren over veiligheid gerelateerde onderwerpen.

2.3.2. Klanttevredenheid

- Zorgen voor een klantgerichte uitvoering door de Cabin crew volgens richtlijnen van Flight Operations en Customer Services.
- Verantwoordelijk voor kwalitatief goede Inflight service (catering, retail, entertainment, etc.) volgens TUI-standaarden.
- Fungereu als aanspreekpunt voor passagiers en oplossen van klachten waar mogelijk.
- TUI fly NL vertegenwoordigen bij verstoringen in de vluchtoperatie, in samenwerking met de gezagvoerder.

2.3.3. Verkoop

- Actief verkopen van inflight serviceproducten (zoals catering, retail, buy on board).
- Bijdragen aan het maximaliseren van opbrengsten, o.a. door verkoop van upgrade stoelen.
- Zorgen voor correcte en overtuigende omroepberichten over producten en diensten.

2.3.4. Vluchtadministratie

- Geven van feedback tijdens debriefing.
- Rapporteren van onregelmatigheden in alle fasen van de vlucht.
- Zorgen voor juiste administratie en overdracht van vluchtrapporten aan het hoofdkantoor.

2.3.5. Kwantitatieve gegevens

- Aantal medewerkers onder directe aansturing: maximaal 5.
- Onregelmatige werktijden en diensten.

2.4. Functie-eisen

2.4.1 Opleiding & Ervaring

- Werk- en denkniveau: MBO+

- Werkervaring: minimaal enkele jaren ervaring als Cabin Attendant bij een EASA-luchtvaartmaatschappij
- Opleiding: Relevante MBO-opleiding (bijv. MTRO of ROC Toerisme)

2.4.2 Vaardigheden

- Leidinggevend en organisatorisch vermogen
- Communicatieve vaardigheden:
 - Goed kunnen luisteren
 - Duidelijke, overtuigende communicatie – individueel en in groep
- Sociale en onderhandelingsvaardigheden
- Presentatie- en commerciële vaardigheden
- Taalvaardigheid: Nederlands en Engels (mondeling en schriftelijk)

2.4.3 Persoonlijke eigenschappen

- Resultaatgerichtheid
- Samenwerking
- Klantgerichtheid
- Kostenbewustzijn
- Verantwoordelijkheid en voorbeeldgedrag
- Relativeringsvermogen
- Flexibiliteit en pro activiteit
- Initiatief en probleemoplossend vermogen
- Besluitvaardigheid en zelfstandigheid
- Discipline en discretie
- Overtuigingskracht (individueel en naar groepen)
- Stressbestendigheid
- Representatief voorkomen
- Accuraat

3. Senior Cabin Crew Member 787 (SCCM)

Locatie: AOC & Base

Business Sector: Luchtvaart

Functie: Senior Cabin Crew Member

Rapporteert aan: Cabin Crew Executive

Tijdens vluchtuitvoering aan: Captain / First Officer

Geeft leiding aan (tijdens vluchtuitvoering): ASCCM (CUR), CCM, Stagiairs

Datum beschrijving: 19 februari 2008

Datum laatste wijziging: 17 november 2025

3.1 Doel van de functie

De Purser is tijdens alle door TUI fly uitgevoerde vluchten (inclusief inhuur en verhuur aan derden) verantwoordelijk – onder leiding van de gezagvoerder – voor een veilige, efficiënte en klantgerichte vluchtuitvoering.

Dit gebeurt conform wettelijke eisen en de standaarden en procedures van TUI fly, TUI Nederland en de TUI Group.

Doel is een optimale balans tussen veiligheid, kostenbeheersing, efficiency, klanttevredenheid en medewerkerstevredenheid.

3.2 Resultaatgebieden tijdens vluchtuitvoering

3.2.1 Beheer & Coördinatie

- Bewaken van de kwaliteit en continuïteit van alle onder de Purser vallende medewerkers.
- Actueel houden van relevante personeelsinformatie voor interne communicatie binnen TUI en TUI fly NL.

3.2. Rapportages & Communicatie

- Periodiek rapporteren (kwantitatief en kwalitatief) volgens vaste procedures, zodat het management tijdig kan bijsturen.
- Informeren van medewerkers en afstemming met andere afdelingen over relevante zaken.

3.3 Functie specifieke resultaatgebieden

3.3.1 Vliegveiligheid

- Uitvoeren en bewaken van operationele gedragsstandaarden binnen het Flight Operations beleid en wettelijke eisen.
- Signaleren en melden van knelpunten in de vluchtuitering en meewerken aan oplossingen.
- In overleg met de gezagvoerder proactief maatregelen nemen tijdens incidenten om vliegveiligheid te waarborgen.
- Adequaaf informeren en rapporteren over veiligheid gerelateerde onderwerpen.

3.3.2 Klanttevredenheid

- Zorgen voor een klantgerichte uitvoering door de Cabin crew volgens richtlijnen van Flight Operations en Customer Services.
- Verantwoordelijk voor kwalitatief goede Inflight service (catering, retail, entertainment, etc.) volgens TUI-standaarden.
- Fungereu als aanspreekpunt voor passagiers en oplossen van klachten waar mogelijk.
- TUI fly NL vertegenwoordigen bij verstoringen in de vluchtoperatie, in samenwerking met de gezagvoerder.

3.3.3 Verkoop

- Actief verkopen van inflight serviceproducten (zoals catering, retail, buy on board).
- Bijdragen aan het maximaliseren van opbrengsten, o.a. door verkoop van upgrade stoelen.
- Zorgen voor correcte en overtuigende omroepberichten over producten en diensten.

3.3.4 Vluchtadministratie

- Geven van feedback tijdens debriefing.
- Rapporteren van onregelmatigheden in alle fasen van de vlucht.
- Zorgen voor juiste administratie en overdracht van vluchtrapporten aan het hoofdkantoor.

3.4 Kwantitatieve gegevens

- Aantal medewerkers onder directe aansturing: maximaal 9.
- Onregelmatige werktijden en diensten.

3.5 Functie-eisen

3.5.1 Opleiding & Ervaring

- Werk- en denkniveau: MBO+
- Werkervaring: minimaal enkele jaren ervaring als Cabin Attendant bij een EASA luchtvaartmaatschappij
- Opleiding: Relevante MBO-opleiding (bijv. MTRO of ROC Toerisme)

3.5.2 Vaardigheden

- Leidinggevend en organisatorisch vermogen
- Communicatieve vaardigheden:
 - Goed kunnen luisteren
 - Duidelijke, overtuigende communicatie – individueel en in groep
- Sociale en onderhandelingsvaardigheden
- Presentatie- en commerciële vaardigheden
- Taalvaardigheid: Nederlands en Engels (mondeling en schriftelijk)

3.5.3 Persoonlijke eigenschappen

- Resultaatgerichtheid
- Samenwerking
- Klantgerichtheid
- Kostenbewustzijn
- Verantwoordelijkheid en voorbeeldgedrag
- Relativeringsvermogen
- Flexibiliteit en pro activiteit
- Initiatief en probleemoplossend vermogen
- Besluitvaardigheid en zelfstandigheid
- Discipline en discretie
- Overtuigingskracht (individueel en naar groepen)
- Stressbestendigheid
- Representatief voorkomen
- Accuraat

Bijlage 3: Standaard individuele arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Tussen:

TUI Airlines Nederland B.V., h.o.d.n. TUI fly Nederland, statutair gevestigd te Oude Meer en kantoorhoudende te Rijswijk, verder te noemen "TUI fly"

en

<<naam medewerker>>, geboren <<geboortedatum>>, wonende te <<plaats>>, verder te noemen "Werknemer"

Artikel 1. Aard van de overeenkomst, functie en standplaats

Werknemer treedt voor bepaalde tijd bij TUI fly in dienst met ingang van <<datum>> tot en met <<datum>>. Op <<datum>> eindigt deze arbeidsovereenkomst van rechtswege.

Werknemer zal werkzaamheden verrichten in de functie van <<functie>>.

De standplaats van Werknemer is <<standplaats>>. Indien dit naar de mening van TUI fly noodzakelijk is, kan Werknemer op verzoek van TUI fly worden overgeplaatst naar een andere locatie of vestiging.

Artikel 2. Proeftijd

De eerste maand van deze arbeidsovereenkomst geldt als proeftijd. Gedurende deze proeftijd kunnen TUI fly en Werknemer deze arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang beëindigen. Ten aanzien van de voorwaarden van de proeftijd verwijst TUI fly Werknemer naar de personeelsgids TUI fly Nederland N.V. & TUI fly Airlines Nederland B.V. en de wettelijke regels die staan in titel 7.10 van het BW.

Artikel 3. Tussentijdse beëindiging

TUI fly en Werknemer kunnen na het verstrijken van de proeftijd (mits overeengekomen) deze arbeidsovereenkomst tussentijds door opzegging beëindigen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.

Ten aanzien van de procedurele aspecten van beëindiging van de arbeidsovereenkomst verwijst TUI fly Werknemer naar de personeelsgids TUI fly Nederland N.V. & TUI fly Airlines Nederland B.V. en de wettelijke regels die staan in titel 7.10 van het BW.

Artikel 4. Opschortende voorwaarde

Werknemer vervult een vertrouwensfunctie in de zin van artikel 3, eerste lid, Wet Veiligheidsonderzoeken (hierna: "de vertrouwensfunctie"), in verband waarmee, uit het oogpunt van de veiligheid voor de burgerluchtvaart, een 'Verklaring van Geen Bezwaar' is vereist voor het kunnen uitoefenen van de functie. Wanneer de 'Verklaring van Geen Bezwaar' niet is afgegeven door de bevoegde instanties voorafgaande aan de indiensttredingsdatum, zal de aanvang van het dienstverband worden opgeschort totdat de Verklaring van Geen Bezwaar is afgegeven. Van opschorting is ook sprake zo lang als het vereiste medische certificaat en/of een negatieve verklaring Alcohol- en drugstest niet is afgegeven door de bevoegde instanties voorafgaande aan de indiensttredingsdatum.

Artikel 5. Ontbindende voorwaarde

Op het moment dat werkgever van overheidswege bericht ontvangt dat een reeds afgegeven 'Verklaring van Geen Bezwaar' wordt ingetrokken, is de arbeidsovereenkomst vanaf dat moment van rechtswege ontbonden.

Ook geldt als (ontbindende) voorwaarde het vereiste dat Werknemer het praktijkgedeelte van de opleiding tot Cabin Attendant met goed gevolg heeft afgerond. Vanaf het moment dat het praktijkgedeelte niet met goed gevolg is afgerond (en Werknemer dus niet inzetbaar is als qualified CCM), eindigt de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang van rechtswege.

Artikel 6. CAO en personeelsgids

Op deze arbeidsovereenkomst is de meest recente en telkens geldende versie van de cao Cabinepersoneel TUI fly Nederland en de personeelsgids TUI fly Nederland N.V. & TUI fly Airlines Nederland B.V. inclusief bijlagen van toepassing. Werknemer verklaart deze documenten van TUI fly te hebben ontvangen, de daarin geregelde bepalingen te hebben gelezen, zich hiermee te kunnen verenigen en zich naar de inhoud te gedragen.

TUI fly is gerechtigd deze arbeidsovereenkomst en/of de personeelsgids inclusief bijlagen eenzijdig te wijzigen met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

Artikel 7. Arbeidsduur en werktijden

De arbeidsduur bedraagt (gemiddeld) 40 uur per week in het geval van een fulltime dienstverband (1 fte). Met Werknemer is << >> fte overeengekomen. De werktijden worden in principe door TUI fly vastgesteld, conform de op enig moment geldende Werk- en Rusttijden Regeling (WRR), zoals vastgelegd in de toepasselijke cao.

Artikel 8. Salaris

Het salaris bedraagt € <<salaris>> bruto per maand op basis van een fulltime dienstverband (<<salarisschaal>> <<trede>>) en zal na aftrek van de wettelijke inhoudingen maandelijks aan Werknemer worden uitbetaald.

Artikel 9. Vakantiedagen/toeslag

Werknemer heeft bij een fulltime dienstverband recht op vijf weken vakantie per jaar op basis van een fulltime dienstverband. Omdat vliegend personeel 7 dagen per week indeelbaar is, betekent dit 35 kalenderdagen vakantie op jaarbasis met behoud van salaris.

De vakantietoeslag bedraagt 8% van het brutosalaris en wordt, na aftrek van de wettelijke inhoudingen, jaarlijks in de maand mei uitgekeerd, dan wel naar rato uiterlijk één maand na uitdiensttreding.

Het recht op vakantietoeslag wordt opgebouwd naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in de periode van 1 juni tot en met 31 mei.

Artikel 10. Bedrijfseigendommen

Op de bedrijfseigendommen, die in het kader van het uitoefenen van de functie aan werknemer ter beschikking worden gesteld, zijn diverse bedrijfsregelingen van TUI fly van toepassing. Werknemer zal de toevertrouwde bedrijfsmiddelen zorgvuldig gebruiken.

Werknemer verklaart zich door ondertekening van deze arbeidsovereenkomst bekend en akkoord met deze regelingen.

De bedrijfseigendommen zijn functie gebonden. Indien de functie van Werknemer in de toekomst wijzigt, dan wel geen recht meer bestaat op deze bedrijfseigendommen, is TUI fly gerechtigd om deze bedrijfseigendommen in te nemen, zonder dat Werknemer recht heeft op een (vervangende) vergoeding.

Artikel 11. Pensioen

Werknemer is vanaf het bereiken van de 18-jarige leeftijd verplicht om deel te nemen in de bij TUI fly geldende pensioenregeling op basis van het pensioenreglement.

TUI fly heeft Werknemer het aanbod tot deelname aan de pensioenregeling gedaan en Werknemer verklaart door ondertekening van deze overeenkomst dit aanbod te aanvaarden.

Artikel 12. Ziekte

Indien Werknemer ziek is, is Werknemer verplicht om, te handelen conform het geldende verzuimprotocol (bijlage van de Personeelsgids). Zodra het tijdstip waarop Werknemer de werkzaamheden zal hervatten bekend is, zal Werknemer TUI fly hierover direct informeren.

Indien Werknemer door ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, is Werknemer verplicht de redelijke voorschriften terzake door of namens TUI fly gegeven op te volgen.

Werknemer die binnen een periode van 28 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst ongeschikt stelt te zijn tot het verrichten van arbeid als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte (arbeidsongeschiktheid) en op grond daarvan aanspraak maakt op uitkering van ziekgeld als bedoeld in art. 19 Ziektewet maakt van de arbeidsongeschiktheid onverwijld melding bij TUI fly en blijft het ziekteverzuimreglement van toepassing, tenzij ten tijde van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid:

- a) Tussen Werknemer en een andere werkgever een arbeidsovereenkomst van kracht was, of
- b) Werknemer op grond van de Werkloosheidswet uitkering ontving.

Werknemer die op de dag dat de arbeidsovereenkomst eindigt de bedongen arbeid niet verricht, omdat in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte Werknemer daartoe verhinderd is en de Werknemer waarop het bepaalde in de tweede alinea van toepassing is, verplicht zich om:

- a) Gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van TUI fly;
- b) Aan TUI fly alle informatie te verstrekken die op grond van de Ziektewet of Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (Wet WIA) aan TUI fly als eigen risicodragers of aan het UWV dient te verstrekken;
- c) Informatie van medische aard aan een bedrijfsarts of arts-gemachtigde te verstrekken, die, indien dat noodzakelijk wordt geacht, nadere medische informatie bij behandeld artsen opvraagt. Werknemer is verplicht de betreffende behandelend arts toestemming te geven de verzochte informatie aan de bedrijfsarts te verstrekken of de bedrijfsarts te machtigen die informatie schriftelijk en/of telefonisch in te winnen.
- d) Mee te werken aan een namens TUI fly aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing;
- e) Mee te werken aan een aanvraag van een (vervroegde) IVA-uitkering indien en zodra de bedrijfsarts dit mogelijk acht.

De onder a tot en met e genoemde verplichtingen blijven bestaan zolang Werknemer arbeidsongeschikt is en op grond daarvan een Ziektewetuitkering geniet.

Indien Werknemer de hiervoor onder a t/m e genoemde verplichtingen overtreedt, verbeurt Werknemer aan TUI fly een direct opeisbare boete van € 500,- voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van € 50,- voor iedere dag, dat de overtreding voortduurt. Het totaal van de boete bedraagt nooit meer dan het gemaximeerde loon op grond van art. 17, eerste lid Wet Financiering sociale verzekeringen over een periode van 3 maanden.

De boete zal verschuldigd zijn door overtreding of niet nakoming en laat onverminderd het recht van TUI fly nakoming te vorderen en/of om in plaats van de boete volledige schadevergoeding te vorderen. Deze boete is rechtstreeks verschuldigd aan TUI fly en strekt deze tot voordeel. Hiermee wordt nadrukkelijk afgeweken van het bepaalde in artikel 7:650 leden 3 en 5 BW.

De boete is niet verschuldigd indien het UWV, zoals bedoeld in de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, in de uitvoering van haar taken aan Werknemer een boete oplegt.

Zodra Werknemer volledig is hersteld eindigen de verplichtingen. Raakt Werknemer binnen 28 dagen na de datum van zijn/haar herstel opnieuw arbeidsongeschikt, dan herleven de verplichtingen.

Artikel 13. Geheimhouding

- a. Werknemer verklaart zowel tijdens als na afloop van het dienstverband geheimhouding te betrachten over alles waarvan Werknemer redelijkerwijs mag verwachten dat het vertrouwelijk is en dat deze informatie niet voor andere doelen zal worden gebruikt dan noodzakelijk is in verband met de uitvoering van de functie. De geheimhoudingsplicht omvat in elk geval de volgende onderwerpen:
- Alle informatie (zowel schriftelijk als mondeling) over TUI fly Nederland en aan haar gelieerde vennootschappen, haar aandeelhouders, dochterondernemingen of deelnemingen;
 - Informatie over klanten/cliënten, zakelijke relaties, leveranciers alsook informatie over producten en diensten, voor zover niet beschreven in gepubliceerde brochures.
- b. Werknemer zal alle documenten, correspondentie of afschriften daarvan die onder beheer zijn niet langer bij zich houden dan noodzakelijk voor het uitoefenen van de functie. Ook zal Werknemer geen documenten, correspondentie of informatie naar het privé mailadres sturen of op enigerlei wijze zonder dat dit zakelijk gezien noodzakelijk is dit in bezit hebben, dan wel aan derden verstrekken. Werknemer verklaart alle schriftelijke informatie en alle (computer)bestanden onmiddellijk en zonder verzoek terug te geven aan TUI fly dan wel te verwijderen bij schorsing of non-activiteit (om welke reden ook), bij het beëindigen van het dienstverband of op het eerste verzoek van TUI fly.
- c. Als Werknemer handelt in strijd met het onder lid a) en b) van dit artikel vermelde, verbeurt Werknemer aan TUI fly een onmiddellijk opeisbare boete van € 5.000,- voor elke overtreding zonder dat enige ingebrekestelling is vereist. Deze boete wordt vermeerderd met € 500,- voor elke dag dat de overtreding voortduurt. TUI fly behoudt het recht om volledige schadevergoeding te vorderen indien de schade hoger is dan het bedrag van de boete. Ook ontslaat vergoeding van schade of het verbeuren van een boete de (ex-) Werknemer niet van nakoming in de toekomst.

Artikel 14. Slotbepalingen

Op alle geschillen die voortvloeien uit deze arbeidsovereenkomst, dan wel nadere overeenkomsten die hiervan het gevolg zijn, is het Nederlands recht van toepassing.

Deze overeenkomst vervangt eventuele eerdere mondelinge dan wel schriftelijk tussen Partijen gemaakte afspraken over arbeidsvoorwaarden.

Aldus opgemaakt en getekend te Rijswijk, op << >>.

TUI FLY:

<< >>

Director TUI fly The Netherlands

<< >>

Head of HR TUI fly Western Region

Werknemer:

Bijlage 4: Deeltijdregeling

1. Definities

In aanvulling op de definitielijst in artikel 2 van de 'Werk- en Rusttijdenregeling' (WRR, Bijlage 7), zijn onderstaande definities specifiek van toepassing in deze bijlage.

WE dag	Vrije dag. De periode op standplaats waarin de medewerker ontheven is van alle diensten. WE is een aanduiding voor een extra W-dag in de betreffende indelingsperiode.
WEC dag	Marker om de extra werkdag in de betreffende indelingsperiode te markeren.
Vaste PT-blokken systeem	Het parttime systeem waar medewerker de parttime dagen volgens een vast wederkerend patroon ingedeeld krijgt.
'Floating' systeem	Het parttime systeem waar medewerker de parttime dagen niet volgens een vast patroon ingedeeld krijgt.

2. Uitgangspunten

1. Er wordt gepland conform de afspraken in hoofdstuk 3.1 van de WRR (Bijlage 7), wat inhoudt dat er per indelingsjaar 13 indelingsperiodes van 28 dagen zijn.
2. Parttimers kunnen worden ingedeeld volgens 'vaste PT-blokken' of volgens het 'floating' systeem. Kenmerkend voor het 'floating' systeem is dat de medewerker na elk werkblok aansluitend extra vrije dagen ingepland krijgen, waardoor men langer aaneengesloten vrij is.
3. Een 'vast PT-blok' is enkel mogelijk bij een tewerkstellingspercentages van 80% en 60%.
4. 'Floating' is mogelijk voor alle binnen TUI fly toegestane tewerkstellingspercentages (80%, 70%, 60% en 50%).
5. In geval van ouderschapsverlof kunnen, gedurende de periode van het ouderschapsverlof, ook afwijkende tewerkstellingspercentages mogelijk zijn.
6. In het verleden is met een beperkte groep medewerkers afspraken gemaakt over afwijkende tewerkstellingspercentages. De betreffende tewerkstellingspercentages zijn alleen van toepassing op deze beperkte groep medewerkers. De indeelsystematiek en afspraken in deze bijlage en de WRR (Bijlage 7) zijn op hen van toepassing.

7. De afspraken met betrekking tot 'vaste PT-blokken', inclusief de indeling PT/W-dagen, staan genoemd onder hoofdstuk 4 van deze bijlage. De afspraken met betrekking tot het 'floating' systeem staan genoemd onder hoofdstuk 5 van deze bijlage.
8. Voor parttimers met een 'vast PT-blok' geldt de volgende aanvullende afspraak voor de aaneengesloten werkperiode tussen twee PT-blokken:
 - a. Bij 80% tewerkstelling kunnen in de aaneengesloten werkperiode tussen twee PT-blokken maximaal 14 werkdagen worden ingedeeld. Dit geldt voor alle indelingsperiodes.
 - b. Bij 60% tewerkstelling kunnen in de aaneengesloten werkperiode tussen twee PT-blokken maximaal 10 of maximaal 11 werkdagen worden ingedeeld. Per indelingsjaar zijn er 10 indelingsperiodes waarin maximaal 10 werkdagen in de aaneengesloten werkperiode tussen twee PT-blokken kunnen worden ingedeeld en 3 indelingsperiodes waarin maximaal 11 werkdagen in de aaneengesloten werkperiode tussen twee PT-blokken ingedeeld kunnen worden.
9. In aanvulling op artikel 3.1 lid 6 van de WRR (het Burgerweekend) geldt bij PT dienstverband het volgende:
 - a. Bij de medewerker met een 'vast PT-blok' valt het Burgerweekend in beginsel in het vaste PT-blok. In geval bij de medewerker in een bepaalde indelingsperiode geen Burgerweekend in het vaste PT-blok valt, wordt het Burgerweekend op een ander moment in de betreffende indelingsperiode ingedeeld. Het aantal Burgerweekenden is naar rato van het parttimepercentage als volgt:

Burgerweekenden			
%	BW tbv PT		totaal BW
FT	13 BW		13 BW *
PT9	13 BW	1 BW	14 BW
PT8	13 BW	3 BW	16 BW
PT7	13 BW	4 BW	17 BW
PT6	13 BW	5 BW	18 BW
PT5	13 BW	7 BW	20 BW **
PT4	13 BW	8 BW	21 BW **
PT3	13 BW	9 BW	22 BW **

*** Iedere vaste vrije periode PT periode omvat tenminste 1 BW. In het geval van PT5/PT4/PT3 omvat deze periode 2 BW en voldoet daarmee op jaarbasis aan het aantal verplichte BW per indelingsjaar. Hierom zullen in de basis geen extra BW gepland worden in het werkblok.*

- b. De medewerker die volgens het 'floating' systeem wordt ingedeeld, heeft per indelingsperiode een vast Burgerweekend vrij. Deze wordt bij eerste deelname aan het 'floating' systeem toegewezen en kan gewijzigd worden indien er van functie gewisseld wordt of bij zwaarwegende bedrijfsbelangen na overleg met de medewerker.
10. 'Vaste PT-blokken' kunnen door TUI fly gewijzigd worden bij wisseling van functie.

11. Aanpassing van het tewerkstellingspercentage bij een vast PT-blok of de wisseling van het 'floating' systeem naar een vast PT-blok, kan maximaal 1 keer per jaar. Hiervoor geldt de aanvraagprocedure zoals vastgelegd in hoofdstuk 3.
12. Ruilen van vast PT-blok kan maximaal 1 keer per jaar met goedkeuring van TUI fly.
13. Wanneer een medewerker wil wisselen van een vast PT-blok naar het 'floating' systeem, is dit altijd mogelijk met inachtneming van een termijn van maximaal 12 weken.
14. Ten behoeve van betaalde (kantoor)nevenfunctionarissen kan er in overleg tussen de medewerker en de leidinggevende van de betrokken afdeling, afgeweken worden van de afspraken in deze bijlage.

3. Aanvraagprocedure

1. Elke medewerker kan na een dienstverband van 26 weken een parttime dienstverband aanvragen.
2. Een structureel parttime percentage van minder dan 50% is, gezien de vliegproductie van TUI fly, niet werkbaar en zal dan ook niet worden toegestaan. De medewerker dient voldoende exposure op alle verschillende rotaties te hebben, evenals op de verschillende type toestellen.
3. Het verzoek voor een parttime dienstverband dient schriftelijk te worden ingediend, bij voorkeur 6 maanden en minimaal 2 maanden voor de gewenste ingangsdatum, bij de leidinggevende en dient de volgende elementen te bevatten:
 - a. De gewenste datum van aanvang van de parttime tewerkstelling.
 - b. Het gewenste PT percentage.
 - c. Bij een aanvraag voor 60% of 80%, de indeling volgens 'vaste PT-blokken' of volgens het 'floating' systeem. In geval van indeling volgens 'vaste PT-blokken': een voorkeur voor de periode. In geval van indeling volgens het 'floating' systeem: een voorkeur voor vast burgerweekend.
4. Het ingediende verzoek wordt door TUI fly getoetst op zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Het besluit van TUI fly wordt binnen een maand na het verzoek, schriftelijk gecommuniceerd aan de medewerker.
5. TUI fly willicht het verzoek van de medewerker om aanpassing van de arbeidsduur in, voor zover het betreft tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
6. Indien het verzoek wordt goedgekeurd, gelden de volgende aanvullende afspraken:

- a. De parttime tewerkstelling gaat maximaal 6 maanden nadat het verzoek is ingewilligd in, tenzij de gewenste datum verder in de toekomst ligt.
- b. In het geval dat de medewerker wordt ingedeeld volgens 'vaste PT-blokken' bepaalt de afdeling Scheduling in welke periode de medewerker wordt ingedeeld. Dit om zoveel als mogelijk een evenredige verdeling van de parttime periodes per kalendermaand te creëren. Bij de indeling wordt zo veel mogelijk met de wensen van de medewerker rekening gehouden.
- c. Tenminste 1 maand voor aanvang van de parttime tewerkstelling zal het vaste PT-blok schriftelijk aan de medewerker bevestigd worden.
- d. Vanaf de ingangsdatum van de parttime tewerkstelling zijn de arbeidsvoorwaarden voor de betreffende medewerker naar rato van toepassing.

4. Afspraken bij indeling in 'vaste PT-blokken' systeem

4.1. 80% tewerkstellingspercentage

1. Per indelingsperiode van 28 dagen heeft de 80% PT medewerker (P80):
 - a. Recht op 14,4 W-dagen/PT-dagen per indelingsperiode.
 - b. Voor de werkbaarheid zijn dit 14 W-dagen/PT-dagen per indelingsperiode.
 - c. Als gevolg van de afronding zoals beschreven in artikel 4.1.1.b heeft de medewerker gedurende het indelingsjaar recht op 5 extra W-dagen.

Deeltijd %	W-dagen	Afgerond	De W-dagen op de teller die gedurende het indelingsjaar gecompenseerd dienen te worden:	Op de teller te zien als:
100%	11	11	0	nvt
80%	14,4	14	5	WE dagen

2. De W-dagen op de teller, die gedurende het indelingsjaar gecompenseerd dienen te worden, zullen door TUI fly in het rooster ingepland worden. Deze dagen zijn te herkennen als WE dagen.
 - a. TUI fly plant bij de medewerker 5 extra W-dagen per indelingsjaar (te herkennen aan de code 'WE' in de betreffende indelingsperiode).
 - b. Deze te compenseren W-dagen op de teller zijn voor de medewerker inzichtelijk in het systeem.
 - c. Per indelingsperiode zal er maximaal 1 W-dag gecompenseerd worden.
3. De 'vaste PT-blokken' worden als volgt ingedeeld voor de medewerker (P80):
 - a. De medewerker heeft elke indelingsperiode een vast PT-blok.
 - b. Er zijn 4 verschillende PT-blokken (geel/oranje/groen/blauw), verdeeld over de indelingsperiode. Elke medewerker wordt ingedeeld in één van onderstaande 4 vaste PT-blokken.

	ma	di	wo	do	vr	za	zo	ma	di	wo	do	vr	za	zo	ma	di	wo	do	vr	za	zo	ma	di	wo	do	vr	za	zo
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
80% geel			x	x	x	x	x	x																				
80% oranje										x	x	x	x	x	x													
80% groen																x	x	x	x	x	x							
80% blauw	x																							x	x	x	x	x

- Let op: dagen zijn geen kalenderdagen, maar indeelbare dagen in de 28-daagse indelingsperiode.
- c. Gedurende het indelingsjaar zijn er 7 indelingsperiodes met daarin een vast blok van 6 aaneengesloten dagen vrij en 6 indelingsperiodes met daarin een vast blok van 7 aaneengesloten dagen vrij.
 - d. De indeling in 6-daagse en 7-daagse PT-blokken vindt plaats aan de hand van de volgende tabel, die elke 2 jaar repeteert. De 7de vaste vrije dag zal altijd aan de achterkant van het vaste PT-blok worden toegevoegd (zie artikel 4.1.3.b).

		Periode	7 dagen blok	6 dagen blok
		Blok Geel/Groen	Indelingsjaar 1	1
2	x			
3				x
4	x			
5				x
6	x			
7				x
8	x			
9				x
10	x			
11				x
12	x			
13				x
Indelingsjaar 2	Indelingsjaar 2	1		x
		2		x
		3	x	
		4	x	
		5	x	
		6		x
		7	x	
		8		x
		9	x	
		10		x
		11	x	
		12		x
		13		x
Indelingsjaar 3	Indelingsjaar 3	1		x
		2	x	
		3		x
		4	x	
		5		x
		6	x	
		7		x
		8	x	
		9		x
		10	x	
		11		x
		12	x	
		13		x
Indelingsjaar 4	Indelingsjaar 4	1		x
		2		x
		3	x	
		4	x	
		5	x	
		6		x
		7	x	
		8		x
		9	x	
		10		x
		11	x	
		12		x
		13		x

		Periode	7 dagen blok	6 dagen blok
		Blok Oranje/Blauw	Indelingsjaar 1	1
2				x
3	x			
4	x			
5	x			
6				x
7	x			
8				x
9	x			
10				x
11	x			
12				x
13				x
Indelingsjaar 2	Indelingsjaar 2	1		x
		2	x	
		3		x
		4	x	
		5		x
		6	x	
		7		x
		8	x	
		9		x
		10	x	
		11		x
		12	x	
		13		x
Indelingsjaar 3	Indelingsjaar 3	1		x
		2		x
		3	x	
		4	x	
		5	x	
		6		x
		7	x	
		8		x
		9	x	
		10		x
		11	x	
		12		x
		13		x
Indelingsjaar 4	Indelingsjaar 4	1		x
		2	x	
		3		x
		4	x	
		5		x
		6	x	
		7		x
		8	x	
		9		x
		10	x	
		11		x
		12	x	
		13		x

- e. Wisseling van functie kan betekenen dat de medewerker van indelingsgroep verandert.
 - f. Indien gedurende het jaar blijkt dat, als gevolg van veranderingen het personeelsbestand, de verdeling tussen de groepen niet meer evenredig is, doet TUI fly een aanvraag om op vrijwillige basis van indelingsgroep te veranderen. In het uiterste geval/bij onvoldoende aanmelding wordt aangewezen op basis van omgekeerde senioriteit. In geval van aanwijzing krijgt de betreffende medewerker dit tenminste 6 maanden voor aanvang van ingang te horen.
4. De medewerker ontvangt de vakantiedagen naar rato van de FT medewerker en heeft op jaarbasis recht op $(0,8 \times 35=)$ 28 vakantiedagen. Hiervan zijn 22,4 wettelijke vakantiedagen en 5,6 bovenwettelijke vakantiedagen.
 5. Indien de medewerker vakantie (V-dagen) opneemt, wordt het aantal W-dagen in de periode verminderd tot het aantal vermeld in onderstaande tabel.

Tabel met berekening W-/V dagen (conform artikel 4.1.1)

Opgenomen V-dagen	80%	
	Resterende W dagen bij vast PT-blok 6 dagen	Resterende W dagen bij vast PT-blok 7 dagen
	$W=8-(v*(8/22))$	$W=7-(v*(7/21))$
1	8	7
2	7	6
3	7	6
4	7	6
5	6	5
6	6	5
7	5	5
8	5	4
9	5	4
10	4	4
11	4	3
12	4	3
13	3	3
14	3	2
15	3	2
16	2	2
17	2	1
18	1	1
19	1	1
20	1	0
21	0	0
22	0	nvt
23	nvt	nvt
24	nvt	nvt
25	nvt	nvt
26	nvt	nvt
27	nvt	nvt
28	nvt	nvt

4.2 60% tewerkstellingspercentage

1. Per indelingsperiode van 28 dagen heeft de 60% PT medewerker (P60):
 - a. Recht op 17,8 W-dagen/PT-dagen per indelingsperiode.
 - b. Voor de werkbaarheid zijn dit 18 W-dagen/PT-dagen per indelingsperiode.
 - c. Als gevolg van de afronding zoals beschreven in artikel 4.2.1.b moet de medewerker gedurende het indelingsjaar 3 werkdagen extra ingedeeld worden.

Deeltijd %	W-dagen	Afgerond	De W-dagen op de teller die gedurende het indelingsjaar gecompenseerd dienen te worden:	Op de teller te zien als:
100%	11	11	0	nvt
60%	17,8	18	-3	WEC dagen

2. De W-dagen op de teller, die gedurende het indelingsjaar gecompenseerd dienen te worden, zullen door TUI fly in het rooster ingepland worden. Deze dagen zijn te herkennen als WEC dagen.
 - a. TUI fly plant bij de medewerker 3 extra werkdagen per indelingsjaar (te herkennen aan de code 'WEC' in de betreffende indelingsperiode).
 - b. Deze te compenseren werkdagen op de teller zijn voor de medewerker inzichtelijk in het systeem.
 - c. Per indelingsperiode zal er maximaal 1 werkdag gecompenseerd worden.
 - d. Wanneer TUI fly WE/WEC-dagen niet allemaal inplant, geldt dat WEC-dagen komen te vervallen voor het nieuwe indelingsjaar en WE-dagen worden verdubbeld voor het nieuwe indelingsjaar.
3. De 'vaste PT-blokken' worden als volgt ingedeeld voor de medewerker (P60):
 - a. De medewerker heeft elke indelingsperiode een vast PT-blok.
 - b. Er zijn 2 verschillende PT-blokken (geel/groen), verdeeld over de indelingsperiode. Elke medewerker wordt ingedeeld in één van onderstaande 2 vaste PT-blokken.

	ma	di	wo	do	vr	za	zo	ma	di	wo	do	vr	za	zo	ma	di	wo	do	vr	za	zo	ma	di	wo	do	vr	za	zo
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
60% geel	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x																
60% groen															x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		

Let op: dagen zijn geen kalenderdagen, maar indeelbare dagen in de 28-daagse indelingsperiode.

- c. Gedurende het indelingsjaar zijn er 13 indelingsperiodes met daarin een vast blok van 12 aaneengesloten dagen vrij.
- d. Wisseling van functie kan betekenen dat de medewerker van indelingsgroep verandert.
- e. Indien gedurende het jaar blijkt dat, als gevolg van veranderingen het personeelsbestand, de verdeling tussen de groepen niet meer evenredig is, doet TUI fly een uitvraag om op vrijwillige basis van indelingsgroep te veranderen. In het ultieme geval/bij onvoldoende aanmelding wordt

aangewezen op basis van omgekeerde senioriteit. In geval van aanwijzing krijgt de betreffende medewerker dit tenminste 6 maanden voor aanvang van ingang te horen.

4. De medewerker ontvangt de vakantiedagen naar rato van de FT medewerker en heeft op jaarbasis recht op $(0,6 \times 35 =)$ 21 vakantiedagen. Hiervan zijn er 16,8 wettelijke vakantiedagen en 4,2 bovenwettelijke vakantiedagen.
5. Indien de medewerker vakantie (V-dagen) opneemt, wordt het aantal W-dagen in de periode verminderd tot het aantal vermeld in onderstaande tabel.

Tabel met berekening W-IV dagen (conform artikel 4.2.1)

	60%
Opgenomen V-dagen	Resterende W dagen bij vast PT-blok 12 dagen
	$W=6-(v*(6/16))$
1	6
2	5
3	5
4	5
5	4
6	4
7	3
8	3
9	3
10	2
11	2
12	2
13	1
14	1
15	0
16	0
17	nvt
18	nvt
19	nvt
20	nvt
21	nvt
22	nvt
23	nvt
24	nvt
25	nvt
26	nvt
27	nvt
28	nvt

5. Afspraken bij indeling het 'floating' systeem

1. Per indelingsperiode van 28 dagen heeft de 80% PT medewerker (P80) recht op:
 - a. 14,4 W-dagen/PT-dagen per indelingsperiode.
 - b. Voor de werkbaarheid zijn dit 14 W-dagen/PT-dagen per indelingsperiode.
 - c. Als gevolg van de afronding zoals beschreven in artikel 5.1.b heeft de 80% PT medewerker gedurende het indelingsjaar recht op 5 extra W-dagen.
2. Per indelingsperiode van 28 dagen heeft de 70% PT medewerker (P70) recht op:
 - a. 16,1 W-dagen/PT-dagen per indelingsperiode.
 - b. Voor de werkbaarheid zijn dit 16 W-dagen/PT-dagen per indelingsperiode.
 - c. Als gevolg van de afronding zoals beschreven in artikel 5.2.b heeft de 70% PT medewerker gedurende het indelingsjaar recht op 1 extra W-dag.
3. Per indelingsperiode van 28 dagen heeft de 60% PT medewerker (P60) recht op:
 - a. 17,8 W-dagen/PT-dagen per indelingsperiode.
 - b. Voor de werkbaarheid zijn dit 18 W-dagen/PT-dagen per indelingsperiode.
 - c. Als gevolg van de afronding zoals beschreven in artikel 5.3.b moet de 60% PT medewerker gedurende het indelingsjaar 3 werkdagen extra ingedeeld worden.
4. Per indelingsperiode van 28 dagen heeft de 50% PT medewerker (P50) recht op:
 - a. 19,5 W-dagen/PT-dagen per indelingsperiode.
 - b. Voor de werkbaarheid zijn dit 19 W-dagen/PT-dagen per indelingsperiode.
 - c. Als gevolg van de afronding zoals beschreven in artikel 5.4.b heeft de 50% PT medewerker gedurende het indelingsjaar recht op 7 extra W-dagen.

Deeltijd %	W-dagen	Afgerond	De W-dagen op de teller die gedurende het indelingsjaar gecompenseerd dienen te worden:	Op de teller te zien als:
100%	11	11	0	n.v.t.
80%	14,4	14	+5	WE-dagen
70%	16,1	16	+1	WE-dagen
60%	17,8	18	-3	WEC-dagen
50%	19,5	19	+7	WE-dagen

5. De W-dagen op de teller, die gedurende het indelingsjaar gecompenseerd dienen te worden, zullen door TUI fly in het rooster ingepland worden. Deze dagen zijn te herkennen als WE/WEC dagen.
 - a. TUI fly plant bij de 80% PT medewerker 5 extra W-dagen per indelingsjaar (te herkennen aan de code 'WE' in de betreffende indelingsperiode).
 - b. TUI fly plant bij de 70% PT medewerker 1 extra W dag per indelingsjaar (te herkennen aan de code 'WE' in de desbetreffende indelingsperiode).

- c. TUI fly plant bij de 60% PT medewerker 3 extra werkdagen per indelingsjaar (te herkennen aan de code 'WEC' in de betreffende indelingsperiode).
 - d. TUI fly plant bij de 50% PT medewerker 7 extra W dagen per indelingsjaar (te herkennen aan de code 'WE' in de desbetreffende indelingsperiode).
 - e. Deze te compenseren W-dagen op de teller zijn voor de medewerker inzichtelijk in het systeem.
 - f. Per indelingsperiode zal er maximaal 1 W-dag/werkdag gecompenseerd worden.
 - g. Wanneer TUI fly WE/WEC-dagen niet allemaal inplant, geldt dat WEC-dagen komen te vervallen voor het nieuwe indelingsjaar en WE-dagen worden verdubbeld voor het nieuwe indelingsjaar.
6. De volgende afspraken zijn van toepassing op de indeling van de W-dagen:
- a. Voor de 80%, 70%, 60% en 50% PT percentages, (minimaal) 3 aaneengesloten dagen vrij, inclusief 3 lokale nachten, na een nacht werkblok (NGT), vroeg werkblok (ERL) of laat werkblok (LTE).
 - b. Voor de 80% PT percentage, (minimaal) 4 aaneengesloten dagen vrij na een Long Haul werkblok (LH), stand-by werkblok (SBB), combinatie werkblok I (CM1) of combinatie werkblok II (CM2).
 - c. Voor de 70%, 60% en 50% PT percentages, (minimaal) 5 aaneengesloten dagen vrij na een long haul werkblok (LH), stand-by werkblok (SBB), combinatie werkblok I (CM1) of combinatie werkblok II (CM2).
7. De 'floating' PT medewerker zal 35 V dagen krijgen per jaar. De 'floating' PT medewerker moet net als de 'fulltime' medewerker alle dagen vrij vragen.
8. Indien de 'floating' PT medewerker vakantie (V-dagen) opneemt, wordt het aantal W-dagen in de periode verminderd tot het aantal vermeld in onderstaande tabel.

Tabel met berekening W-IV dagen (conform artikel 5.1 tot en met 5.4)

Opgenomen V dagen	Resterende W dagen 80%	Resterende W dagen 70%	Resterende W dagen 60%	Resterende W dagen 50%
	$W=14-(v*(14/28))$	$W=16-(v*(16/28))$	$W=18-(v*(18/28))$	$W=19-(v*(19/28))$
1	14	15	17	18
2	13	15	17	18
3	13	14	16	17
4	12	14	15	16
5	12	13	15	16
6	11	13	14	15
7	11	12	14	14
8	10	11	13	14
9	10	11	12	13
10	9	10	12	12
11	9	10	11	12
12	8	9	10	11
13	8	9	10	10
14	7	8	9	10
15	7	7	8	9
16	6	7	8	8
17	6	6	7	7
18	5	6	6	7
19	5	5	6	6
20	4	5	5	5
21	4	4	5	5
22	3	3	4	4
23	3	3	3	3
24	2	2	3	3
25	2	2	2	2
26	1	1	1	1
27	1	1	1	1
28	0	0	0	0

6. Ouderschapsverlof

Voor regelingen rondom de ouderschapsverloven verwijzen naar we hoofdstuk 9 van de 'CAO cabinepersoneel TUI fly Nederland'.

7. Kerst en Oud&Nieuw indeling

1. TUI fly heeft een inspanningsverplichting om de feestdagen evenredig te verdelen onder het personeel.
2. Afspraken bij indeling in 'vaste PT-blokken':
 - a. Elk jaar worden de PT-blokken aangepast met als doel de feestdagen in een periode van zes jaar evenredig te verdelen.
 - b. Er zijn 3 indelingen mogelijk rondom de feestdagen: Werken met Kerst, Werken met Oud & Nieuw, Werken met Kerst en met Oud & Nieuw.
 - c. Een werkblok wordt nooit langer.
 - d. Een PT-blok zal nooit korter zijn dan 3 PT-dagen.
 - e. Een blok van 3 PT dagen rondom Kerst start op 24 december. Een blok van 3 PT-dagen rondom Oud & Nieuw omvat 31 december en 1 januari.
 - f. De PT-blokken kunnen worden opgesplitst in kortere aaneengesloten periodes vrij, om zo de overgang mogelijk te maken.
 - g. Het schema voor Kerst en Oud & Nieuw staat op het publicatieplatform. Daarbij geldt dat de medewerker alleen rechten kan ontlenen aan het huidige en het komende jaar. De overige jaren zijn onder voorbehoud.
3. Afspraken bij indeling in het 'floating' systeem:
 - a. Elk jaar worden de W-dagen rondom de feestdagen zodanig ingedeeld dat deze dagen in een periode van zes jaar evenredig worden verdeeld.
 - b. Er zijn 3 indelingen mogelijk rondom de feestdagen: Werken met Kerst, Werken met Oud & Nieuw, Werken met Kerst en met Oud & Nieuw.
 - c. Een blok van 3 W-dagen rondom Kerst start op 24 december. Een blok van 3 W-dagen rondom Oud & Nieuw omvat 31 december en 1 januari.

Bijlage 5: Regeling zwangerschap

1. Melding zwangerschap

Gelet op de gezondheidsrisico's voor vliegend personeel tijdens de zwangerschap – zoals onregelmatige werktijden, tijdsverschillen, turbulentie, evacuatie via de slide etc. - en de feitelijke onmogelijkheid om belangrijke risico's in afdoende mate te beperken en beheersen mag een cabinemedewerker zodra de zwangerschap is geconstateerd haar functie niet meer uitoefenen. Zij dient onmiddellijk melding te maken van haar zwangerschap bij de leidinggevende.

2. Vervangend werk tijdens zwangerschap

De medewerker die haar vliegende functie in verband met zwangerschap tijdelijk moet onderbreken zal vervangende werkzaamheden uitvoeren voor de uren conform het huidige contract, waarbij het vaste bruto salaris wordt behouden. Omdat de zwangere collega haar eigen functie niet meer kan uitoefenen, wordt zij voor haar eigen werk ziek gemeld. Er wordt vanuit gegaan dat zij vervangende werkzaamheden kan uitvoeren. Zij wordt voor slechts een bepaald percentage ziek gemeld, aangezien ze tijdelijk niet meer geschikt is voor het uitvoeren van haar eigen functie. Tijdens het vervangend werk is hoofdstuk 14 van toepassing.

3. Rooster tijdens vervangend werk

Tijdens zwangerschap dient de medewerker beschikbaar te zijn voor vervangende werkzaamheden. Bij de fulltime medewerker geldt dat wordt uitgegaan van een 5-daagse werkweek, die uit 40 werkuren bestaat. De parttime medewerker krijgt de keuze om vervangend werk te doen dat zoveel mogelijk in de indeelbare periode valt of iedere week een vast aantal dagen te werken. Er is geen verplichting tot nachtarbeid tijdens zwangerschap.

4. Locatie vervangend werk

Aan de medewerker die meer dan 50 kilometer van de standplaats woont dient de werkgever een passende functie aan te bieden op een werkplek tot ongeveer 50 kilometer van de woonplaats van de medewerker.

5. Financiële regelingen tijdens vervangend werk

Tijdens de uitvoering van vervangend werk ontvangt de medewerker het volledige bruto maandsalaris (inclusief de nevenfunctietoeslag indien van toepassing) op basis van het contractpercentage. De reiskosten woon-/werk- verkeer worden doorbetaald. De vaste onkostenvergoeding en de schoenenvergoeding wordt, wanneer het vervangende werk niet in uniform moet worden uitgevoerd, stopgezet vanaf na één maand nadat het vervangend werk is ingegaan. Als er wel in uniform wordt gewerkt, worden deze vergoedingen niet stopgezet.

6. Vakantiedagen tijdens vervangend werk

Het huidige saldo vakantiedagen wordt in geval van vervangend werk in de kantoororganisatie met ingang van de datum waarop de vervangende werkzaamheden starten, omgerekend worden naar een vakantiedagensaldo zoals deze voor de kantoororganisatie gebruikelijk is. Na afloop van het

vervangend werk wordt het vakantiedagensaldo weer omgerekend zoals deze voor de cabineorganisatie gebruikelijk is.

Gedurende het vervangend werk dient de medewerker dit verzoek in te dienen bij de leidinggevende op de afdeling waar de vervangende werkzaamheden worden verricht. Na goedkeuring dient de medewerker zelf de opgenomen vakantiedagen ook door te geven aan de leidinggevende bij cabine.

7. Ingangsdatum zwangerschapsverlof

De medewerker heeft de keuze om het zwangerschapsverlof 6 tot uiterlijk 4 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum in te laten gaan, onder de voorwaarde dat voor de volledige overeengekomen arbeidsduur vervangende werkzaamheden door de medewerker wordt verricht.

8. Borstvoeding

De medewerker die borstvoeding geeft heeft tijdens de eerste 9 levensmaanden van haar kind het recht haar kind te voeden en kan zodoende niet worden ingezet aan boord. In deze periode is de medewerker beschikbaar voor vervangend werk, waarbij de medewerker de gelegenheid krijgt om te kolven. De werkgever stelt een geschikte af te sluiten ruimte ter beschikking. De onderbrekingen vinden plaats zo vaak en zo lang als nodig is, maar mogen niet meer dan een kwart van de werktijd per dienst in beslag nemen.

Bijlage 6: Loopbaanbeleid

1. Promotie van CCM naar SCCM 737

1.1 Vacaturestelling

Afhankelijk van de productie wordt door TUI fly bepaald hoeveel medewerkers een potentieeltraject kunnen doorlopen. Hierbij wordt door TUI fly een realistisch getal bepaald om te komen tot het vereiste aantal benodigde medewerkers dat daadwerkelijk promotie zal maken.

Er wordt door TUI fly een vacature opengesteld voor het potentieeltraject. Als er meer aanmeldingen zijn dan vacatures, zal deelname aan een assessment worden bepaald op basis van de ervaringsmaandenlijst waarbij de medewerker met de meeste ervaringsmaanden het eerst wordt toegelaten.

Aan de volgende criteria voor deelname aan het assessment moet zijn voldaan (voor zowel fulltime of parttime medewerkers):

- Minimaal 600 vlieguren (Flight Time);
- Minimaal 24 ervaringsmaanden als CCM in dienst bij TUI fly;
- Er mag geen sprake zijn van een lopend verbetertraject;
- Beschikbaarheid tijdens potentieel- en promotietraject.

1.2 Deelname aan assessment

Het selectieassessment zal plaatsvinden in eigen tijd en wordt deels verzorgd door een externe partij. Na toestemming van de medewerker wordt de inhoud van het assessment gedeeld met de eigen Cabin Crew Executive.

1.3 Uitslag assessment

- Medewerkers die het assessment positief afsluiten zullen op basis van ervaringsmaanden deelnemen aan het potentieel traject, waarbij de medewerkers met de meeste ervaringsmaanden het eerst worden toegelaten. Wanneer er onvoldoende plek is omwille van beperkte FTE behoefte, blijft voor de medewerker die niet wordt toegelaten de positieve uitslag 36 maanden geldig na de dag van de uitslag. Dit betekent dat wanneer er een nieuwe vacature is binnen 36 maanden, zij automatisch deelnemen aan het potentieel traject.
- Medewerkers die het assessment negatief afsluiten komen vanaf het moment van de uitslag 12 maanden lang niet in aanmerking voor deelname aan een assessment. Als de medewerker dit wenst, kan de (negatieve) uitslag met de eigen Cabin Crew Executive worden besproken.
- Als de medewerker ervoor kiest om de uitkomst van het assessment niet te delen, zal verdere deelname aan het potentieel traject niet mogelijk zijn. Ook in dit geval geldt dat vanaf het moment van de uitslag de medewerker 12 maanden lang niet in aanmerking kan komen voor deelname aan een assessment.

1.4 Deelname aan potentieel traject

Het potentieel traject bestaat uit:

- Grondtraining van één of enkele dagen, die start met een safety examen. Indien het safety examen onvoldoende is, stopt het traject en krijgt de kandidaat de status potentieel negatief. en mag, conform OM-D, de medewerker niet vliegen totdat het safety examen met goed gevolg is afgerond.
- Vier potentieel vluchten onder begeleiding van een leidinggevende, te weten 2 x B787 in de leidinggevende rol achterin en 2 x B737 in de leidinggevende rol. De eerste drie vluchten zijn onder begeleiding van een reguliere SCCM, de vierde onder begeleiding van een LFS.
- Eindgesprek met een Cabin Crew Executive. Tijdens dit gesprek zal de volledige periode (grondtraining t/m potentieelvluchten) worden geëvalueerd en bepaald worden of de kandidaat een positieve of negatieve potentieel status krijgt.

1.5 Uitslag potentieel traject en deelname promotietraject

- Medewerkers die het potentieel traject positief afsluiten zullen op basis van ervaringsmaanden deelnemen aan het promotietraject, waarbij de medewerker met de meeste ervaringsmaanden het eerst wordt toegelaten.
- Wanneer er onvoldoende ruimte is in verband met beperkte FTE behoefte, blijft voor de medewerkers die niet worden toegelaten de positieve uitslag voor onbepaalde tijd geldig. Dit betekent dat wanneer er een nieuwe vacature is, deze medewerkers op basis van ervaringsmaanden (ongeacht het moment van afronden van het potentieeltraject) deelnemen aan het promotie traject, tenzij op dat moment sprake is van een verbetertraject.
- Medewerkers die het potentieel traject negatief afsluiten komen vanaf het moment van de uitslag 12 maanden lang niet in aanmerking voor deelname aan een nieuw potentieeltraject. Indien de medewerker dit wenst, kan de (negatieve) uitslag met de Cabin Crew Executive besproken worden.

1.6 Promotietraject

Het promotietraject bestaat uit:

- Een meerdaagse grondtraining
- Drie vluchten onder begeleiding van een leidinggevende, in de rol van LFS, te weten:
 - 1 x coachvlucht op de B787 in de leidinggevende rol achterin
 - 1 x coachvluchten op de B 737 in de leidinggevende rol
 - 1 x releasevlucht op de B737 in de leidinggevende rol

Conform OM-D zal de trainingsboard, indien noodzakelijk, na de releasevlucht besluiten of en hoeveel aanvullende trainingssessies noodzakelijk zijn.

2. Promotie van SCCM 737 naar SCCM 787

2.1 Vacaturestelling

Afhankelijk van de productie wordt door TUI fly bepaald hoeveel medewerkers een promotietraject kunnen doorlopen. Hierbij wordt door TUI fly een realistisch getal bepaald om te komen tot het vereiste aantal benodigde medewerkers dat daadwerkelijk promotie zal maken.

Er wordt door TUI fly een vacature opengesteld. Als er meer aanmeldingen zijn dan vacatures, zal deelname aan een assessment worden bepaald op basis van de ervaringsmaandenlijst waarbij de medewerker met de meeste ervaringsmaanden het eerst wordt toegelaten.

Aan de volgende criteria voor deelname aan het promotietraject moet zijn voldaan (voor zowel fulltime als parttime medewerkers):

- Minimaal 350 vliegreuren (Flight Time) in de functie van SCCM 737
- Er mag geen sprake zijn van een lopend verbetertraject
- Beschikbaarheid tijdens promotietraject

2.2 Deelname aan assessment

SCCM's 737 die deelnemen aan het promotietraject, starten met een assessment in eigen tijd. Na toestemming van de medewerker, wordt de inhoud van het assessment gedeeld met de Cabin Crew Executive.

2.3 Uitslag assessment

- Tijdens een gesprek met de Cabin Crew Executive zal de uitslag van het assessment worden geëvalueerd.
- Medewerkers die het assessment positief afsluiten zullen op basis van ervaringsmaanden deelnemen aan het promotietraject, waarbij de medewerkers met de meeste ervaringsmaanden het eerst wordt toegelaten. Wanneer er onvoldoende plek is omwille van beperkte FTE behoefte, blijft voor de medewerker die niet wordt toegelaten de positieve uitslag 36 maanden geldig na de dag van de uitslag. Dit betekent dat wanneer er een nieuwe vacature is binnen 36 maanden, zij automatisch deelnemen aan het promotie traject.
- Medewerkers die het assessment negatief afsluiten, kunnen vanaf het moment van de uitslag 12 maanden lang niet reageren op nieuwe vacatures. Indien de medewerker dit wenst, kan de (negatieve) uitslag met de eigen Cabin Crew Executive besproken worden.

2.4 Deelname aan promotie traject

Het promotietraject bestaat uit:

- Meerdaagse grondtraining
- Twee coachvluchten op de B787 in de rol van SCCM 787, onder begeleiding.

Conform OM-D zal de trainingsboard na de tweede coachvlucht besluiten of en hoeveel aanvullende trainingssessies noodzakelijk.

Bijlage 7: Werk- en Rusttijdenregeling

A photograph of three TUI flight attendants standing in the aisle of an airplane cabin. They are dressed in dark blue uniforms with silver winged pilot pins and name tags. The woman on the left is wearing a blue and white striped scarf. The man in the center is wearing a blue tie. The woman on the right is wearing a blue scarf. They are all smiling. The cabin interior is visible, including the overhead luggage bins and the blue seats with the TUI logo on the headrests.

Werk- en Rusttijdenregeling Cabinepersoneel TUI fly NL

1. Algemeen

1. Deze bedrijfseigen werk-, en rusttijden regeling TUI fly NL (WRR) is een aanvulling op de bij wet gestelde of te stellen regeling, waaronder maar niet uitsluitend de Regeling werk- en rusttijden luchtvaart.
2. Partijen zoeken naar mogelijkheden om meer stabiele roosters te produceren, een meer gelijke verdeling van productie te realiseren over het korps en Medewerkers meer herkenbare vrije tijd te geven.
3. De WRR TUI fly NL, inclusief bijlagen, geldt voor de Cabin Crew Member, die in dienst is van TUI fly NL op basis van een arbeidsovereenkomst met TUI Airlines Nederland B.V., met uitzondering van medewerkers die nog in het Blokkensysteem zitten. Voor de laatstgenoemde Medewerkers staan de afspraken beschreven in Hoofdstuk "9. Blokkensysteem" van deze bijlage.
4. De uitleg van de WRR TUI fly NL berust bij partijen die betrokken waren bij de totstandkoming van deze WRR TUI fly NL. De toepassing van de overeengekomen regelingen van de WRR TUI fly NL berust bij Werkgever.
5. Voor zover de in deze bedrijfseigen WRR TUI fly NL opgenomen bepalingen strijdig zijn met een wettelijke regeling, waaronder maar niet uitsluitend de Regeling werk- en rusttijden luchtvaart, prevaleert de wettelijke regeling.
6. Afspraken uit deze WRR TUI fly NL en de uitvoering hiervan kunnen nooit leiden tot schending van de (wettelijke) regelingen uit OM A hoofdstuk 7.
7. De Medewerker wordt geacht de voor hem/haar geldende bepalingen met betrekking tot werk- en rusttijden welke volgen uit deze WRR TUI fly NL na te leven. TUI fly NL zal conform deze WRR de roosters opstellen en toezien op de uitvoering hiervan.
8. De Medewerkersvertegenwoordiging houdt mede toezicht op de naleving van deze WRR TUI fly NL.
9. Bij vragen over de naleving van dit document kan een mail worden gestuurd naar wrr@tuifly.nl.
10. Partijen verbinden zich om, indien tussen hen een verschil van mening ontstaat met betrekking tot de uitleg, naleving of het toepasselijk zijn van de bepalingen van de WRR TUI fly NL, te trachten in overleg tot overeenstemming te komen.
11. Deze WRR is geschreven in het Nederlands en de laatste gepubliceerde versie op de iDocBrowser is leidend.
12. Ten behoeve van betaalde (kantoor)nevenfunctionarissen kan er in overleg tussen de medewerker en de leidinggevende van de betrokken afdeling afgeweken worden van de afspraken in deze WRR.
13. TUI fly en FNV gaan in een werkgroep in gesprek over een apart werkblok ten behoeve van vluchtoperaties buiten de standplaats. Deze werkgroep vindt plaats tijdens de looptijd van de cao, waarbij het resultaat op zijn vroegst wordt ingevoerd met ingang van 1 november 2027.

2. Definities

Afmeldtijd:	Het tijdstip waarop de Medewerker ontheven is van alle werkzaamheden.
Aanmeldtijd:	Het tijdstip waarop de Medewerker begint met de werkzaamheden.
Bewilling:	Op verzoek van Werkgever kan Medewerker in een voorkomend geval afstand doen van een of meerdere afspraken uit de WRR.
Beschikbaarheidsdag (BS):	Een gepubliceerde dag, niet zijnde een vrije of vakantiedag, waar nog geen invulling aan gegeven is. Tot 16.00 LT op de dag voorafgaand aan de BS-dag kan Werkgever een dienst plannen.
Blokkensysteem:	Indelingsmethodiek zoals staat beschreven in Hoofdstuk 9. Blokkensysteem van deze bijlage.
Burgerweekend (BW):	Wintertijd: vrijdag 18.00 LT t/m maandag 00.59 LT; Zomertijd: vrijdag 18.00 LT t/m maandag 01.59 LT.
CCM:	Cabin Crew Member.
Compensatiedag (CD):	Vrije kalenderdag. De periode op standplaats waarin Medewerker ontheven is van alle diensten. Een dag gegenereerd door: <ol style="list-style-type: none">Het werken op een feestdag (per 2026 Nieuwjaarsdag, Eerste Paasdag, Tweede Paasdag, Koningsdag, Eerste Kerstdag en Tweede Kerstdag)Het SB staan op een feestdag feestdag (per 2026 Nieuwjaarsdag, Eerste Paasdag, Tweede Paasdag, Koningsdag, Eerste Kerstdag en Tweede Kerstdag)Bewilligen
Compensatiedag Plus (CDP):	De code om aan te tonen dat er een CD is gegenereerd en op de teller is bijgeschreven.
Deadheading (DH):	Cabin Crew Member reizend op eigen vliegtuig zonder passagiers op GenDec in uniform.

Duty period (DP):	Periode die start wanneer Medewerker zich aanmeldt voor of begint aan een dienst en eindigt wanneer Medewerker vrij is van alle diensten, inclusief Afmeldtijd.
Fatigue (FAT):	FAT-code die bij de Medewerker in het rooster wordt gezet wanneer de Medewerker zich 'unfit for duty' meldt.
Flight Duty Period (FDP):	Periode die start wanneer Medewerker zich aanmeldt voor een vluchtopdracht en eindigt wanneer het vliegtuig 'on blocks' staat en de motoren zijn uitgezet.
Flight Time (FT):	Vlieguren binnen de FDP. Deze uren gaan tellen vanaf push-back en eindigen wanneer het vliegtuig 'on blocks' staat en de motoren zijn uitgezet.
Golden Day (RGD):	RGD is de code die in het rooster verschijnt, voor een aangevraagde Golden Day.
Gronddienst (GND):	GND is de code die in het rooster verschijnt voor alle diensten die op de grond plaatsvinden. De GND dienst mag een maximale duur hebben van 10 uur.
Indelingsperiode:	Een periode van 4 weken (28 kalenderdagen) waarop een fulltime Medewerker volgens een rooster wordt ingedeeld.
Indelingsjaar:	De periode die op fulltime basis 13 indelingsperiodes omvat. Voor de parttime medewerkers en medewerkers die werken volgens het blokkensysteem, zijn dit vooralsnog 12 indelingsperiodes. Elk indelingsjaar start met de eerste indelingsperiode in januari.
(Kalender)dag:	Een periode van 00.00 UTC tot en met 23.59 UTC Wintertijd (UTC +1): van 01.00 LT tot 00.59 LT; Zomertijd (UTC +2): van 02.00 LT tot 01.59 LT.
Laatste 168 uur fase:	Een periode in het rooster waarin extra restricties gelden. Zie Hoofdstuk 4. Laatste 168 uur fase.
Lay-over:	Eén of meerdere overnachtingen buiten de standplaats.
Lokale nacht:	Een aaneengesloten periode van minimaal 8 uur die valt tussen 22.00 LT en 08.00 LT.

Long Medium Haul (LMH): Een vluchtopdracht of serie van vluchtopdrachten waarvan de aaneengesloten geplande FT van de langste sector tussen de 6 uur en 6:59 uur ligt.

Long Haul (LH):	Een vluchtopdracht of serie van vluchtopdrachten waarvan de aaneengesloten geplande FT 7 uur of meer is en/of waarvan het tijdzoneverschil tussen aanmelden voor een vluchtopdracht en afmelden van die vluchtopdracht of serie van vluchtopdrachten, 4 uur of meer is.
Local Time (LT):	Lokale tijd.
Medewerker:	De Cabin Crew Member (CCM/SCCM) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van TUI fly Nederland.
Medium Haul (MH):	Een vluchtopdracht of serie van vluchtopdrachten waarvan de aaneengesloten geplande FT van de langste sector tussen de 3 uur en 05:59 uur ligt.
Niet indeelbaar (NI/NA):	Dag waarop Medewerker niet indeelbaar is als gevolg van een voorafgaande vluchtopdracht. Indien de betreffende vluchtopdracht niet doorgaat, vervalt de NI/NA-dag.
Planningsfase:	Planningsfase geldt van moment van publicatie van het rooster tot de 'laatste 168 uur fase'. Zie Hoofdstuk 3. Planningsfase.
Positioning (IT):	Het in opdracht van werkgever uitvoeren van een verplaatsing van A naar B als niet werkende crew. In het rooster aangegeven als IT gevolgd door het vluchtnummer. Crew reist op ticket met eigen of een andere luchtvaartmaatschappij of per trein/bus/taxi.
Premiedag (PD):	Vrije kalenderdag. De periode op standplaats waarin Medewerker ontheven is van alle diensten. Een dag gegenereerd door een Bewilliging of anciënniteit.
Premiedag Plus (PDP):	De code om aan te tonen dat er een PD is gegenereerd en op de teller is bijgeschreven.
SCCM:	Senior Cabin Crew Member (Purser).
Segment:	Enkele verplaatsing.
Short Haul (SH):	Een vluchtopdracht of serie van vluchtopdrachten waarvan de aaneengesloten geplande FT van de langste sector tussen de 0 uur en 02:59 uur ligt.
Special Leave (SPL):	Bijzondere vrije dag voor zaken die benoemd worden in punt 8.6.1 van de Personeelsgids.

Stand-by dienst (SB):	Een dienst waarbij de medewerker bereikbaar dient te zijn, voor een opdracht om zich te kunnen melden op de standplaats binnen 60 minuten of 120 minuten, afhankelijk van de ingedeelde stand-by-dienst.
Stand-by Meerdaagse (SBM):	Een dienst waarbij de medewerker bereikbaar dient te zijn om zich te kunnen melden op de standplaats voor een LH vluchtopdracht binnen 60 minuten of 120 minuten, afhankelijk van de ingedeelde stand-by-dienst.
Standplaats:	De door de werkgever schriftelijk aangewezen plaats waar de Medewerker zich, in de regel, aan- en afmeldt.
Taxi (TX):	Code in het rooster om aan te geven dat een positioning per taxi plaatsvindt.
Teller:	Actueel saldo V/CD/PD/RGD.
Uitvoeringsfase:	De uitvoeringsfase geldt vanaf het moment van aanmelden tot het moment van afmelden.
Vakantiedag (V):	Vrije kalenderdag.
Vluchtopdracht:	Een opdracht tot het uitvoeren van een vlucht of serie van vluchten welke niet gescheiden wordt door rust.
Vakantieperiode:	Een blok van 5 of meer aaneengesloten vrije dagen (V/CD/PD).
Weekenddag (W):	Vrije kalenderdag.
Werkblok:	Een periode die start na minimaal 2 vrije dagen (W/WF/CD/PD/V) en loopt tot de volgende periode van minimaal 2 vrije dagen (W/WF/CD/PD/V).
Werkgever:	TUI Airlines Nederland B.V., handelend onder de naam TUI fly Nederland.
Weekenddag Flexibel (WF):	Flexibele vrije dag (alleen van toepassing op Medewerkers die volgens het Blokkensysteem ingedeeld worden).
Winterseizoen:	1 november t/m 31 maart.
Zomerseizoen:	1 april t/m 31 oktober.

3. Planningsfase

3.1 Uitgangspunten

1. Alle bepalingen in deze WRR zijn gebaseerd op een fulltime (FT) dienstverband. De afspraken voor medewerkers die een parttime (PT) dienstverband hebben staan in Bijlage 4: Deeltijdregeling.
2. Voor de medewerker die volgens het Blokkensysteem wordt ingedeeld, gelden afwijkende indelingsafspraken, zoals vermeld in Hoofdstuk "9. Blokkensysteem" van deze bijlage.
3. De roosters van de medewerkers worden in een periode van minimaal 28 dagen vooruit gepubliceerd. Dit betekent dat w-dagen en werkdagen die meer dan 28 dagen in de toekomst liggen nog gewijzigd mogen worden, ook al zijn deze reeds gepubliceerd.
4. Met ingang van 2026 zal de publicatie van de feestdagen (kerst & oud en nieuw) een week eerder worden gepubliceerd dan gebruikelijk.
5. Een jaar bestaat uit 13 indelingsperiodes.
6. Per indelingsperiode (28 dagen) heeft de medewerker recht op 11 w-dagen. Indien Medewerker vakantie (v-dagen) opneemt, wordt het aantal w-dagen naar rato verminderd, zoals vermeld in artikel 7.8.6.1 8.6.1 Tabel W/V [verhouding](#).
7. Per indelingsperiode heeft de medewerker recht op 2 aaneengesloten W/CD/PD (of een combinatie hiervan), die vallen in een burgerweekend. Dit recht vervalt als: de medewerker in een indelingsperiode 2 of meer weekenden staat ingedeeld met twee v-dagen of een w-dag gecombineerd met een v-dag.

3.2 Indelingsmethodiek

1. Er bestaan 7 verschillende soorten werkblokken waarin de medewerker mag worden ingedeeld: nacht werkblok (NGT), vroeg werkblok (ERL), laat werkblok (LTE), combinatie werkblok I (CM1), combinatie werkblok II (CM2) Long Haul werkblok (LH) en stand-by-diensten werkblok (SBW). Deze worden toegelicht in artikel 7.0 "3.13 Verschillende soorten [werkblokken](#)"
2. Mocht een vlucht in het werkblok zodanig veranderen waardoor het niet meer voldoet aan de regels van het betreffende werkblok, dan moet het gehele werkblok veranderd worden naar een ander passend werkblok met de daarbij geldende regels.
3. Het uitgangspunt is minimaal 1 LH vlucht per indelingsperiode, mits er voldoende LH vluchten zijn en de medewerker gekwalificeerd is.
4. De werkgever spant zich in om het cabinekorps in te plannen in een nacht-, vroeg- of laat-werkblok.
5. Uiterlijk 2 maanden voor de start van elk seizoen zal er een schema overleg plaatsvinden tussen de Medewerkersvertegenwoordiging en de afdeling Crew Scheduling. Aan de hand van dit overleg zal de Medewerkersvertegenwoordiging een overzicht communiceren naar het korps van de lusten en lasten.
6. De werkgever heeft 1 keer per 3 maanden een overleg met de Medewerkersvertegenwoordiging over de vluchtverdeling (lusten/lasten) over het cabinekorps en over de indeling naar de verschillende werkblokken. De werkgever zal uiterlijk 2 weken voorafgaand aan dit overleg aan de Medewerkersvertegenwoordiging de informatie verstrekken die redelijkerwijze beschikbaar is over de vluchtverdeling van de voorgaande 3 indelingsperiodes.

7. Lusten en lasten dienen evenredig verdeeld te worden.
8. TUI fly heeft een inspanningsverplichting om ook de feestdagen (Kerst en Oud&Nieuw indeling) evenredig te verdelen onder het personeel. Voor fulltimers geldt dat verzoeken om niet te werken tijdens de feestdagen (kerst & oud en nieuw), het eerst worden toegekend aan medewerkers die de afgelopen jaren tijdens de feestdagen het meest hebben gewerkt. Voor parttimers zijn afspraken hierover vastgelegd in de deeltijdregeling (bijlage 4).

3.3 Nieuwe en bijzondere (vlieg)operaties

In het geval van nieuwe en bijzondere (vlieg)operaties, die niet passen in de kaders van de afspraken in deze WRR, zal werkgever in overleg gaan met de Medewerkersvertegenwoordiging. Afspraken die gemaakt zijn worden vastgelegd in een protocol dat gepubliceerd zal worden op de iDocBrowser.

3.4 Maximale inzetbaarheid in uren

Per Kalenderjaar	100%	80%	70%	60%	50%	40%	30%
Flight Time	900	720	630	540	450	360	270
Duty Period	2000	1600	1400	1200	1000	800	600
Per 28 dagen							
Flight Time	100	80	70	60	50	40	30
Duty Period	190	152	133	114	95	76	57
Rolling (12 maanden)							
Flight Time	1000	800	700	600	500	400	300

Uren die gemaakt zijn ten gevolge van een bewilliging door een parttimer op een vrije dag, tellen niet mee voor de berekening van maximale uren zoals in dit artikel vermeld, met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

3.5 Crew samenstelling en functies per type vliegtuig

Minimale crew	737	787
SH/MH	4	8
LMH	4	8
LH	4	8
Augmented Crew	n.v.t.	8

3.6 Tot 1 februari 2026 minimale functies in crewsamenstelling:

TYPE	TOTAAL AANTAL CABINE CREW	MINIMALE FUNCTIES IN CREWSAMENSTELLING				
		SCCM	ASCCM	CCM Experienced	CCM Inexperienced	CCM boven de sterkte
B737-800/MAX8	4	1	0	2	1	0
	4	1	0	1	2*	0
	5	1	0	2	1	1
B737-700	3	1	0	1	1	0
	3	1	0	1	1	0
	4	1	0	1	1	1
B737 LMH	4	1	0	2	1	0
	4	1	0	1	2*	0
	5	1	0	1	1	1
B737 LMH met complimentary mealservice	4	1	1	1	1	0
	4	1	1	0	2*	0
	5	1	1	1	1	1
B787-8	8	1	1	4	2	0
	9	1	1	4	2	1
	10	1	1	4	2	2

* Alleen Crew Control mag vanaf de overdracht een tweede inexperienced CCM op de 737 plaatsen

3.7 Vanaf 1 februari 2026 minimale functies in crewsamenstelling:

TYPE	TOTAAL AANTAL CABIN CREW	SCCM	CCM Experienced	CCM Inexperienced	CCM boven de sterkte
B737-800/MAX8	4	1	2	1	0
	4	1	1	2*	0
	5	1	2	1	1
B737 LMH	4	1	2	1	0
	4	1	1	2*	0
	5	1	1	1	1
B737 LMH met complimentary mealservice	4	1	2	1	0
	5	1	2	1	1
B787-8	8	2**	4	2	0
	9	2**	4	2	1
	10	2**	4	2	2

* Alleen Crew Control mag vanaf de overdracht een tweede inexperienced CCM op de 737 indelen

** SCCM kan ook een CUR ASCCM zijn

3.8 Experienced status

De bepaling van experienced status wordt beschreven in de wet en wordt behaald 3 maanden na de tweede coachvlucht, zie artikel ORO CC 100 van de EASA Regelgeving. In die 3 maanden geldt dat de CCM minimaal 8 sectoren (4 vluchtopdrachten) moet hebben uitgevoerd.

Stagiaires blijven gedurende de hele stageperiode 'inexperienced'.

3.9 Rust

1. De Medewerker heeft minimaal 14 uur rust tussen 2 (stand-by-)diensten, de enige uitzonderingen zijn:
 - a. Na een SH/MH ingedeeld volgens het nacht- en vroege werkblok in artikel 0 is de rust minimaal 12 uur, tenzij de EASA wetgeving een langere rust dwingend voorschrijft;

- b. Op een buitenstation is de rust minimaal 10 uur, tenzij de EASA wetgeving een langere rust dwingend voorschrijft;
 - c. De rust tussen een vluchtopdracht en een stand-by-dienst is minimaal 13 uur, tenzij de EASA wetgeving een langere rust dwingend voorschrijft.
2. De medewerker heeft na afloop van een nacht-, vroeg-, laat- en SB werkblok altijd minimaal 2 vrije kalenderdagen, inclusief twee lokale nachten vrij voor de start van het volgende werkblok.
 3. De medewerker heeft na afloop van een LH-, CM1 en CM2 altijd minimaal 3 vrije kalenderdagen.

De betreffende rustafspraken staan ook afzonderlijk beschreven in ieder werkblok.

3.10 Extra rust na een specifieke rotatie

De volgende rotaties worden als belastend aangemerkt:

- Een driehoeksvlucht waarvan de som van de 2 langste sectoren minimaal 9 uur en 45 minuten FT tellen (bijv. Egypte/Tel Aviv/Ovda/Jordanië);
- Een LMH op-en-neer of vergelijkbare vluchten bestaande uit twee sectoren, waarvan de totale FT minimaal 12:30 uur is.

Aansluitend aan deze vluchten bestaat de minimale rust uit een NI op de eerstvolgende kalenderdag.

Onderstaande voorwaarden zijn van toepassing:

1. Indien de vlucht een afmeldtijd heeft vóór 23.30 LT is medewerker na de NI op de eerstvolgende kalenderdag, weer indeelbaar op de daarop volgende kalenderdag vanaf 02.00 LT tijdens de zomertijd en vanaf 01.00 LT tijdens de wintertijd.
Voorbeeld: maandag een AMS-SSH-HRG-AMS met een uiterlijke afmeldtijd van 23.29 LT, dinsdag één NI en woensdag aanmelden om 04.30 LT voor een KGS.
2. Indien de vlucht een afmeldtijd heeft vanaf 23.30 LT is Medewerker na de NI op de eerstvolgende kalenderdag, weer indeelbaar vanaf 10.00 LT. Dit geldt ook bij vertraging in de uitvoeringsfase.
Voorbeeld: Donderdag een AMS-SSH-HRG-AMS met een uiterlijke afmeldtijd van 01.59 LT in de zomer en 00.59 LT tijdens de wintertijd, vrijdag één NI en zaterdag aanmelden om 12.00 LT voor een ZTH.
3. Indien de medewerker afmeldt vanaf 02.00 LT tijdens de zomertijd en vanaf 01.00 LT tijdens de wintertijd, kan de medewerker deze hele nieuwe kalenderdag niet meer worden ingedeeld voor duties en krijgt de volgende kalenderdag NI ingeroosterd. Dit geldt ook bij vertraging in de uitvoeringsfase.
Voorbeeld: Vrijdag vertrek om 12.00 LT, zaterdag meld je af om 02.20 LT tijdens de zomertijd of 01.20 LT tijdens de wintertijd, zondag één NI en maandag weer indeelbaar vanaf 10.00 LT.
4. Voor de volledigheid: bovenstaande geldt niet voor een LMH met een lay-over.

3.11 Voorkomen 'Twee keer slapen in 24 uur'

1. Het is niet toegestaan om een vlucht te plannen met een afmeldtijd ná 23.30 LT op dag 1 in combinatie met een aanmeldtijd vóór 10.00 LT op dag 3. Let op: dit geldt tevens voor vluchten die een afmeldtijd hebben op dag 2 en zijn vertrokken op dag 1. Dit geldt ook bij vertraging in de uitvoeringsfase;
2. Het is niet mogelijk om op dag 2 een dienst te plannen, die ervoor zorgt dat je op dag 3 een dienst voor 10:00 LT kunt uitvoeren;
3. Het is wel mogelijk om een FDP in te plannen op dag 2 die ervoor zorgt dat je op dag 3 een late aanmeldtijd genereert.

Van bovenstaande gevallen kan alleen worden afgeweken indien de medewerker hier toestemming voor geeft en mits er voldaan wordt aan de wettelijke regelingen. Hiervoor ontvangt de medewerker 1 PD.

3.11.1 Voorbeelden waarbij geen sprake is van 2 keer slapen in 24 uur

Hieronder volgen 5 voorbeelden waarbij er geen sprake is van 2 keer slapen in 24 uur en die wel gepland mogen worden:

1.

Sat	Sun	Mon	Tue	Wed
15. Oct	16. Oct	17. Oct	18. Oct	19. Oct
12:00 21:25 M1803 PFO 1804 AMS	13:00 TA 1300GRQ	15:30 15:10 GRQ M1659 LPA 1636 AMS	01:15	14:30 23:25 M3007 AYT 3008 AMS
10:30 13:00 09:55 27:40	0:00 01:30 11:20 30:10	12:45 15:45 35:45	27:50	10:00 12:00 11:55 33:55

2.

Wed	Thur	Fri	Sat
19. Oct	20. Oct	21. Oct	22. Oct
14:20 C1631 LPA 1632 AMS	00:30 BS	16:05 M1071 HER 1072 AMS	00:25
11:40 12:15 13:10 35:40	36:25	9:40 11:15 12:55 32:45	35:40

3.

Wed	Thur	Fri
19. Oct	20. Oct	21. Oct
14:20 C1631 LPA 1632 AMS	00:30 BS	10:00 20:00 SB
11:40 12:15 13:10 37:55	28:45	0:00 08:00 31:15

4.

Tue	Wed	Thur
25. Oct	26. Oct	27. Oct
13:40 23:45 M1637P LPA 1638 AMS	15:00 18:00 GND	10:00 20:00 SB
11:10 12:15 12:15 9:25	0:00 06:00 14:40	0:00 08:00 17:10

5.

Tue	Wed	Thur
25. Oct	26. Oct	27. Oct
13:40 23:45 M1637P LPA 1638 AMS	13:30 20:00 SB	10:00 20:00 SB
11:10 12:15 12:15 9:25	0:00 08:00 13:18	0:00 08:00 15:48

3.12 Vlucht op laatste werkdag voor een vrije dag

Op de laatste kalenderdag van het werkblok kan een vlucht ingedeeld worden met uiterlijk een afmeldtijd van:

- 00:59 LT tijdens wintertijd (UTC+1)
- 01:59 LT tijdens zomertijd (UTC+2)

3.13 Verschillende soorten werkblokken

3.13.1 Nacht werkblok (NGT)

1. In dit werkblok kunnen diensten gepland worden met aanmeldtijden tussen 02.00 LT en 04.59 LT;
2. Het werkblok bestaat uit maximaal 4 dagen;
3. Het werkblok bestaat uit maximaal 3 vluchtopdrachten;
4. Binnen het werkblok is een combinatie van SH/MH/BS toegestaan;
5. Overnachtingen buiten de standplaats zijn niet toegestaan in dit blok;
6. De rust in dit werkblok is minimaal 12 uur, tenzij de EASA wetgeving een langere rust dwingend voorschrijft;
7. Op werkdagen binnen het werkblok waar geen vluchtopdracht staat gepland, wordt een beschikbaarheidsdienst (BS) gepland;
8. Dit werkblok heeft maximaal 8 segmenten (incl. alle vormen van positioning);
9. Dit werkblok wordt gevolgd door minimaal 2 dagen, inclusief 2 lokale nachten, vrij voor de start van het volgende werkblok;
10. Het uitgangspunt is voorwaarts roterend indelen;
11. Achterwaarts roteren is alleen mogelijk met een bandbreedte van 30 minuten gemeten vanaf de voorgaande vlucht. Als de vlucht op de voorgaande dag niet de eerste vlucht betreft, moet de bandbreedte van 30 minuten ook gerespecteerd worden ten opzichte van de eerste vlucht van dit werkblok.

Gedurende de looptijd van deze cao (van 1 november 2025 tot 1 november 2027) wordt de bandbreedte voor achterwaarts roteren aangepast van 30 minuten naar 90 minuten. Achterwaarts roteren is in deze periode alleen mogelijk met een bandbreedte van 90 minuten gemeten vanaf de voorgaande vlucht. Als de vlucht op de voorgaande dag niet de eerste vlucht betreft, moet de bandbreedte van 90 minuten ook gerespecteerd worden ten opzichte van de eerste vlucht van dit werkblok.

3.13.1.1 Voorbeelden van een Nacht werkblok:

1.

Fri	Sat	Sun	Mon	Tue	Wed	Thur	Fri
02. Sep	03. Sep	04. Sep	05. Sep	06. Sep	07. Sep	08. Sep	09. Sep
2	3	03:20 11:45 M1101 AOK CCM 1102 AMS CCM	04:05 14:15 M1635 LPA CCM 1660 GRQ CCM TA 1445AMS		03:40 10:05 M3503 OHD CCM 3504 AMS CCM	4	5
W	W	9:45 11:15 00:15 10:15	11:30 12:15 07:45 24:45	24:45	7:45 11:15 22:35 33:00	33:00	33:00
				BS		W	W

2.

Mon	Tue	Wed	Thur	Fri	Sat	Sun
05. Sep	06. Sep	07. Sep	08. Sep	09. Sep	10. Sep	11. Sep
5	6	03:40 10:05 M3503 OHD CCM 3504 AMS CCM	04:00 11:00 M1233 ZTH CCM 1234 AMS CCM	03:45 12:50 M1043 SMI CCM 1043 MJT CCM 1043 AMS CCM	7	8
W	W	7:45 11:15 22:35 8:15	8:20 11:15 23:30 17:05	10:25 10:45 01:20 28:00	28:00	28:00
					W	W

(tijden zijn UTC, NL=tijd UTC+2)

3.13.2 Vroeg werkblok (ERL)

1. In dit werkblok kunnen diensten gepland worden met aanmeldtijden tussen 05.00 LT en 11.59 LT;
2. Het werkblok bestaat uit maximaal 5 dagen;
3. Het werkblok bestaat uit maximaal 4 vluchtopdrachten;
4. Binnen het werkblok is een combinatie van SH/MH/BS/GND toegestaan;
5. Overnachtingen buiten de standplaats zijn niet toegestaan in dit blok;
6. De rust in dit werkblok is minimaal 12 uur, tenzij de EASA wetgeving een langere rust dwingend voorschrijft;
7. Op werkdagen binnen het werkblok waar geen vluchtopdracht staat gepland wordt een beschikbaarheidsdienst (BS) gepland;
8. Dit blok heeft maximaal 10 segmenten (incl. alle vormen van positioning);
9. 1 dag GND met TX van/naar RWK telt als één segment;
10. Dit werkblok wordt gevolgd door minimaal 2 dagen, inclusief 2 lokale nachten, vrij voor de start van het volgende werkblok;
11. Het uitgangspunt is voorwaarts roterend indelen;
12. Achterwaarts roteren is alleen mogelijk met een bandbreedte van 30 minuten gemeten vanaf de voorgaande vlucht. Als de vlucht op de voorgaande dag niet de eerste vlucht betreft, moet de bandbreedte van 30 minuten ook gerespecteerd worden ten opzichte van de eerste vlucht van dit werkblok;
Gedurende de looptijd van deze cao (van 1 november 2025 tot 1 november 2027) wordt de bandbreedte voor achterwaarts roteren aangepast van 30 minuten naar 90 minuten. Achterwaarts roteren is in deze periode alleen mogelijk met een bandbreedte van 90 minuten gemeten vanaf de voorgaande vlucht. Als de vlucht op de voorgaande dag niet de eerste vlucht betreft, moet de bandbreedte van 90 minuten ook gerespecteerd worden ten opzichte van de eerste vlucht van dit werkblok;
13. Alleen de volgende GND diensten zijn toegestaan in dit werkblok: e-learning en (functionerings)gesprekken. Uitgangspunt is dat deze GND diensten zo veel mogelijk in het ritme van het werkblok worden ingepland. Indien dit niet mogelijk is, mag in geval van een (functionerings)gesprek worden afgeweken van lid 1, lid 11 en lid 12, mits het een online (functionerings-)gesprek betreft en de rust na afloop minimaal 12 uur bedraagt.

3.13.2.1 Voorbeelden van een Vroeg werkblok:

Wed	Thur	Fri	Sat	Sun	Mon	Tue	Wed
07. Sep	08. Sep	09. Sep	10. Sep	11. Sep	12. Sep	13. Sep	14. Sep
7	8	05:00 13:35 M3011 AYT CCM 3044 EIN CCM TA 1405AMS	05:25 14:20 M1741 ENC CCM 1742 AMS CCM	05:15 15:25 C3101 BJV CCM 3101 DLM CCM 3101 AMS CCM	05:45 14:15 M1101 AOK CCM 1102 AMS CCM	9	10
W	W	9:55 13:00 03:35 11:55	10:15 13:15 02:50 22:40	11:40 12:45 04:05 34:50	9:50 13:15 02:45 45:10	45:10	45:10
1.							

Sun	Mon	Tue	Wed	Thur	Fri	Sat	Sun	Mon
04. Sep	05. Sep	06. Sep	07. Sep	08. Sep	09. Sep	10. Sep	11. Sep	12. Sep
4	5	05:10 12:55 M1041 SMI CCM 1042 AMS CCM	05:05 14:00 M1741 ENC CCM 1742 AMS CCM	05:40 17:00 C1585 ACE CCM 1585 FUE CCM 1585 AMS CCM	BS	09:20 17:45 M1073 HER CCM 1074 AMS CCM	6	7
W	W	9:05 13:15 01:25 9:35	10:15 13:15 02:30 20:20	12:50 14:45 07:30 33:40		9:45 13:15 06:15 43:55	43:55	43:55
2.								

(tijden zijn UTC, NL=tijd UTC+2)

3.13.3 Laat werkblok (LTE)

1. In dit werkblok kunnen diensten gepland worden met aanmeldtijden tussen 12.00 LT en 23.59 LT;
2. Het werkblok bestaat uit maximaal 5 dagen;
3. Het werkblok bestaat uit maximaal 4 vluchtopdrachten;
4. Binnen het werkblok is een combinatie van SH/MH/BS/GND toegestaan;
5. Overnachtingen buiten de standplaats zijn niet toegestaan in dit blok;
6. De rust in dit werkblok is minimaal 14 uur, tenzij de EASA wetgeving een langere rust dwingend voorschrijft;
7. Op werkdagen binnen het werkblok waar geen vluchtopdracht staat, wordt een Beschikbaarheidsdienst (BS) gepland;
8. Het werkblok heeft maximaal 10 segmenten (incl. alle vormen van positioning);
9. 1 dag GND met TX van/naar RWK telt als één segment;
10. Dit werkblok wordt gevolgd door minimaal 2 dagen, inclusief 2 lokale nachten, vrij voor de start van het volgende werkblok;
11. Het uitgangspunt is voorwaarts roterend indelen;
12. Achterwaarts roteren is alleen mogelijk met een bandbreedte van 30 minuten gemeten vanaf de voorgaande vlucht. Als de vlucht op de voorgaande dag niet de eerste vlucht betreft, moet de bandbreedte van 30 minuten ook gerespecteerd worden ten opzichte van de eerste vlucht van dit werkblok.

Gedurende de looptijd van deze cao (van 1 november 2025 tot 1 november 2027) wordt de bandbreedte voor achterwaarts roteren aangepast van 30 minuten naar 90 minuten. Achterwaarts roteren is in deze periode alleen mogelijk met een bandbreedte van 90 minuten gemeten vanaf de voorgaande vlucht. Als de vlucht op de voorgaande dag niet de eerste vlucht betreft, moet de bandbreedte van 90 minuten ook gerespecteerd worden ten opzichte van de eerste vlucht van dit werkblok;

13. Alleen de volgende GND diensten zijn toegestaan in dit werkblok: e-learning en (functionerings)gesprekken. Uitgangspunt is dat deze GND diensten zo veel mogelijk in het ritme van het werkblok worden ingepland. Indien dit niet mogelijk is, mag in geval van een (functionerings)gesprek worden afgeweken van lid 1, lid 11 en lid 12, mits het een online (functionerings)gesprek betreft en de rust na afloop minimaal 14 uur bedraagt.

3.13.3.1 Voorbeelden van een Laat werkblok:

Fri	Sat	Sun	Mon	Tue	Wed	Thur	Fri	Sat
14. Oct	15. Oct	16. Oct	17. Oct	18. Oct	19. Oct	20. Oct	21. Oct	22. Oct
14	15	12:00 21:30 M1571 ACE CCM 1572 AMS CCM	13:20 23:25 M1633 LPA 1634 AMS		14:30 23:25 M3007 AYT 3008 AMS	14:30 16:30 JA 1430RWK GND JA 1600AMS	16	17
W	W	10:50 13:15 10:00 11:20	11:25 12:45 11:55 21:20	23:15	10:15 12:15 11:55 32:05	0:00 04:30 36:00	36:00	36:00
				BS			W	W

1.

Sat	Sun	Mon	Tue	Wed	Thur	Fri	Sat	Sun
15. Oct	16. Oct	17. Oct	18. Oct	19. Oct	20. Oct	21. Oct	22. Oct	23. Oct
15	16	12:45 21:00 M1183P KGS 1184 AMS	14:25 22:50 M1203 RHO 1204 AMS			14:50 23:05 M1183 KGS 1184 AMS	17	18
W	W	9:35 13:00 09:30 10:05	9:45 12:15 11:20 19:00	20:20	20:20	9:35 12:00 11:35 28:50	W	W
							30:25	30:25

2.
(tijden zijn UTC +2)

3.13.4 Combinatie werkblok I (CM1)

1. Het werkblok bestaat uit maximaal 5 dagen met maximaal 4 vluchtopdrachten. Dit werkblok heeft maximaal 10 segmenten (incl. alle vormen van positioning);
2. Uitzondering: 5 aaneengesloten GND diensten;
3. Uitzondering: wanneer er 1 lay-over wordt gepland van langer dan 5 dagen, mag het blok opgerekt worden tot maximaal 7 dagen. Dit geldt niet voor de overnachtingen op Nederlandse luchthavens, voor zover niet de standplaats van de Medewerker.
4. Alle aanmeldtijden binnen dit werkblok zijn mogelijk;
5. De duur van een stand-by-dienst is maximaal 10 uur;
6. De rust tussen vluchtopdrachten op de standplaats is minimaal 14 uur, tenzij de EASA wetgeving een langere rust dwingend voorschrijft;
7. De rust tussen een stand-by-dienst en een vluchtopdracht is minimaal 14 uur;
8. De rust tussen stand-by-diensten is minimaal 14 uur.
9. De rust tussen een vluchtopdracht en een stand-by-dienst is minimaal 13 uur, tenzij de EASA wetgeving een langere rust dwingend voorschrijft;
10. In dit werkblok is een combinatie van SH/MH/LMH/SB/GND toegestaan;
11. 1 dag GND met taxi van/naar RWK telt als één segment;
12. Binnen dit blok kunnen 2 soorten stand-by-diensten ingedeeld worden, te weten: stand-by-diensten eindigend op of voor 11:59 LT of stand-by-diensten startend op of na 12.00 LT;
13. Indien er twee lay-overs worden ingedeeld, vertrekkend vanaf de standplaats, moet er altijd minimaal 1 NA tussen zitten;
14. Het combinatie werkblok wordt gevolgd door minimaal 3 dagen vrij. Uitzondering hierop is dat na maximaal 5 aaneengesloten GND diensten minimaal 2 vrije dagen volstaan.

3.13.4.1 Voorbeelden van een Combinatie werkblok I:

1.

Sat	Sun	Mon	Tue	Wed	Thur	Fri	Sat	Sun	Mon	
29. Oct	30. Oct	31. Oct	01. Nov	02. Nov	03. Nov	04. Nov	05. Nov	06. Nov	07. Nov	
27 BW 0000-0000 W	28 BW 0000-0000 W	04:50 TA 0450EIN B3401 SSH 3401 HRG HRG	13:35 15:15 M3481 AMS HRG		06:20 M3911 DSS 3911 SID SID	15:05 16:15 M3701 AMS	22:25 SID	1	2	3
		8:45 12:45 23:55 8:45 9:05	11:30 09:15 16:20	16:20	9:50 13:00 01:55 7:25 26:40	12:30 10:55 34:35	34:35	34:35	25:30	

2.

Tue	Wed	Thur	Fri	Sat	Sun	Mon	Tue	Wed	Thur
11. Oct	12. Oct	13. Oct	14. Oct	15. Oct	16. Oct	17. Oct	18. Oct	19. Oct	20. Oct
11 W	12 W	08:20 15:10 M3455 RMF CCM 3455 HRG CCM HRG	HRG	HRG	HRG	14:35 20:00 B3401 EIN CCM TA 2020AMS	13 W	14 W	15 W
		8:10 13:15 01:40 8:40	8:40	8:40	8:40	6:05 11:45 09:50 16:35	16:35	16:35	7:55

Wed	Thur	Fri	Sat	Sun	Mon	Tue	Wed	Thur	Fri
12. Oct	13. Oct	14. Oct	15. Oct	16. Oct	17. Oct	18. Oct	19. Oct	20. Oct	21. Oct
12	13	05:20 M3605 DJE 3605 NBE 3605 AMS	03:30	22:55	20:00	22:50	14	15	16
W	W		SB		SB		W	W	W
		14:00 9:45 12:30 02:30 10:15	09:59 0:00 21:59 11:53	13:00 11:10 12:45 11:25 22:08	12:30 0:00 08:00 25:26	14:25 M1203 RHO 1204 AMS 9:30 12:00 11:20 34:06	35:26	35:26	25:11

3.

Sat	Sun	Mon	Tue	Wed	Thur	Fri	Sat	Sun
01. Oct	02. Oct	03. Oct	04. Oct	05. Oct	06. Oct	07. Oct	08. Oct	09. Oct
1	2	06:30 TA 0630RWK GND TA 1500AMS	06:30 TA 0630RWK GND TA 1500AMS	06:30 TA 0630RWK GND TA 1500AMS	06:30 TA 0630RWK GND TA 1500AMS	06:30 TA 0630RWK GND TA 1500AMS	3	4
W	W						W	W
		15:30 0:00 03:30 9:00	15:30 0:00 03:30 18:00	15:30 0:00 03:30 27:00	15:30 0:00 03:30 36:00	15:30 0:00 03:30 45:00	45:00	45:00

4.

3.13.5 Combinatie werkblok II (CM2):

1. Het werkblok bestaat uit maximaal 5 dagen met maximaal 5 vluchtopdrachten. Dit werkblok heeft maximaal 12 segmenten (incl. alle vormen van positioning);
2. Per indelingsperiode kan er maximaal 1 combinatiewerkblok II ingedeeld worden (starten óf eindigen).
3. Alle aanmeldtijden binnen dit werkblok zijn mogelijk;
4. De duur van een stand-by-dienst is maximaal 10 uur;
5. De rust tussen vluchtopdrachten op de standplaats is minimaal 14 uur, tenzij de EASA wetgeving een langere rust dwingend voorschrijft;
6. De rust tussen een stand-by-dienst en een vluchtopdracht is minimaal 14 uur;
7. De rust tussen stand-by-diensten is minimaal 14 uur;
8. De rust tussen een vluchtopdracht en een stand-by-dienst is minimaal 13 uur, tenzij de EASA wetgeving een langere rust dwingend voorschrijft;
9. In dit werkblok is een combinatie van SH/MH/LMH/SB/GND toegestaan;
10. 1 dag GND met taxi van/naar RWK telt als één segment;
11. Binnen dit blok kunnen 2 soorten stand-by-diensten ingedeeld worden, te weten: stand-by-diensten eindigend op of voor 11:59 LT of stand-by-diensten startend op of na 12.00 LT;
12. Indien er twee lay-overs worden ingedeeld, vertrekkend vanaf de standplaats, moet er altijd minimaal 1 NA tussen zitten;
13. Het combinatie werkblok wordt gevolgd door minimaal 3 dagen vrij. Uitzondering hierop is dat na maximaal 5 aaneengesloten GND diensten minimaal 2 vrije dagen volstaan.

3.13.5.1 Voorbeeld van een Combinatie werkblok II

Mon	Tue	Wed	Thur	Fri	Sat	Sun	Mon	Tue	Wed
17. Oct	18. Oct	19. Oct	20. Oct	21. Oct	22. Oct	23. Oct	24. Oct	25. Oct	26. Oct
15	16	03:10 M1533 IBZ 1534 AMS	09:15 M1181 KGS 1182 AMS	05:20 M3005 DJE 3005 NBE 3005 AMS	05:30 M3011 AYT 3012 AMS	10:55 M1823 SPC 1823 TFS 1823 AMS	17	18	19
W	W						W	W	W
		7:10 11:00 21:45 7:40	9:20 11:00 23:45 17:30	9:45 12:30 02:30 27:45	9:50 13:00 02:45 38:05	12:45 13:30 14:20 50:15	51:20	51:20	43:40

1.

3.13.6 Long Haul werkblok (LH)

1. Alle aanmeldtijden zijn toegestaan binnen dit werkblok;
2. Werkblok van maximaal 7 dagen;
3. Maximaal 1 LH rotatie met maximaal 1 stand-by-dienst (SBM) voorafgaand aan de LH. Deze stand-by-dienst (SBM) kan alleen gebruikt worden voor LH of verplaatsing voorafgaand aan een LH;
4. Dit blok kan bestaan uit meerdere segmenten, waarvan maximaal 2 segmenten een FH van 7 uur of langer kunnen hebben;
5. De rust tussen een stand-by-dienst en een vluchtopdracht is minimaal 14 uur;
6. Alleen LH vluchten zijn toegestaan;
7. Dit werkblok wordt altijd gevolgd door minimaal 3 dagen vrij.

3.13.6.1 Voorbeelden van een LH werkblok

Sat	Sun	Mon	Tue	Wed	Thur	Fri	Sat	Sun
15. Oct	16. Oct	17. Oct	18. Oct	19. Oct	20. Oct	21. Oct	22. Oct	23. Oct
15	16	06:00 16:00	12:35 22:30 20:45	S355 CUR CCM CUR S352 AMS CCM	06:00	17	18 BW 0000-0000	19 BW 0000-0000
W	W	SBM				W	W	W
		0:00 04:00 2:30	11:25 18:15 13:00 10:45 17:45 20:30 13:25	17:10	25:40	25:40	25:40	25:40

1.

Fri	Sat	Sun	Mon	Tue	Wed	Thur	Fri
14. Oct	15. Oct	16. Oct	17. Oct	18. Oct	19. Oct	20. Oct	21. Oct
14	15	10:10 22:30 23:05	S703 PUJ 703 BON S377 AMS BON	08:15	16	17	18
W	W				W	V	V
		13:50 17:45 13:20	13:20 10:25 17:00 22:45 14:30	25:15	25:15	25:15	25:15

2.

3.14 ilot back-to-back operations in LH-werkblok

TUI fly kan in winterseizoenen 2026-2027 back-to-back operations in een LH-werkblok plannen. De mogelijkheid om back-to-back operations in een LH-werkblok te plannen vervalt na winterseizoenen 2026-2027. Partijen evalueren en beslissen voor het einde van dit winterseizoen of de afspraak wordt voortgezet en onder welke voorwaarden.

Het werkblok is 6 tot 10 werkdagen, met de volgende aansluitende vrije dagen:

- 6 werkdagen = 5 aansluitende vrije dagen
- 7 werkdagen = 6 aansluitende vrije dagen
- 8 werkdagen = 6 aansluitende vrije dagen
- 9 werkdagen = 7 aansluitende vrije dagen
- 10 werkdagen = 7 aansluitende vrije dagen

De volgende voorwaarden zijn van toepassing:

- Binnen het LH-werkblok met back-to-back operations kan gepland worden met wettelijke minimale rust.
- TUI fly zal voorafgaand aan het winterseizoen een uitvraag doen onder de medewerkers wie de voorkeur geeft aan werkblokken langer dan 7 dagen.
- De LH-werkblokken met back-to-back operations langer dan 7 dagen worden zoveel mogelijk ingedeeld bij medewerkers die de voorkeur hebben gegeven aan deze werkblokken.
- Als TUI fly een LH-werkblok met back-to-back operations langer dan 10 dagen wil plannen, dan kan dit alleen na overeenstemming met FNV voor deze specifieke back-to-back operations.
- Voor deeltijders met vaste PT-blokken geldt dat back-to-back operations alleen ingedeeld kunnen worden wanneer dit past binnen hun werkblok.

3.15 Stand-by-diensten werkblok (SBB)

1. Een stand-by werkblok bestaat altijd uit minimaal 3 aaneengesloten stand-by dagen en mag bij publicatie geen vluchten bevatten;
2. De duur van een stand-by-dienst is maximaal 10 uur;
3. De rust tussen de stand-by-diensten in dit blok is minimaal 14 uur;
4. Maximaal 1 keer per indelingsperiode van 28 dagen mag er één van de twee onderstaande stand-by werkblokken worden ingedeeld;
5. Bij een stand-by werkblok van 3,4 of 5 aaneengesloten stand-by dagen, gelden de volgende regels;
 - a. In dit blok gelden géén restricties op het combineren van verschillende soorten duties (SH/MH/LMH/LH/BS/GND);
 - b. Altijd gevolgd door minimaal 2 dagen vrij;
 - c. Indien er een oproep plaatsvindt voor een LH dienen altijd minimaal 3 vrije dagen te volgen.
6. Bij een stand-by werkblok van 6 of 7 aaneengesloten stand-by dagen, gelden de volgende regels;
 - a. Zijn alleen mogelijk indien er LMH/LH rotaties zijn langer dan 5 dagen en maximaal 7 dagen;

- b. In dit blok gelden géén restricties op het combineren van verschillende soorten opdrachten (SH/MH/LMH/LH/BS/GND);
 - c. Indien dit stand-by werkblok niet voor een 6- of 7-daagse LMH/LH gebruikt wordt, kunnen er maximaal 5 diensten (met inachtneming van de regels van een combinatieblok II of een LH worden ingedeeld;
 - d. Altijd gevolgd door minimaal 3 dagen vrij.
7. Voor aanvullende stand-by regels zie artikel 7.0 "5.2 Oproep uit_".

3.15.1 Voorbeelden van een SB werkblok

1.

Thur	Fri	Sat		Sun		Mon		Tue		Wed		Thur	Fri
20. Oct	21. Oct	22. Oct		23. Oct		24. Oct		25. Oct		26. Oct		27. Oct	28. Oct
20	21	00:30	10:30	00:30	10:30	00:30	10:30	00:30	10:30	00:30	10:30	22	23
W	W	SB		SB		SB		SB		SB		W	W
		0:00	22:30	0:00	22:30	0:00	22:30	0:00	22:30	0:00	22:30	12:30	12:30
		2:30		5:00		7:30		10:00		12:30			

2.

Thur	Fri	Sat		Sun		Mon		Tue	Wed
20. Oct	21. Oct	22. Oct		23. Oct		24. Oct		25. Oct	26. Oct
20	21	00:30	10:30	00:30	10:30	00:30	10:30	22	23
W	W	SB		SB		SB		W	W
		0:00	22:30	0:00	22:30	0:00	22:30		
		2:30		5:00		7:30		7:30	7:30

3.16 GND diensten/trainingen

1. De werkgever spant zich in om Ground Recurrent op de eerste werkdag van het Combinatie werkblok in te delen.
2. Wanneer de medewerker met standplaats Schiphol voor een GND-dienst in Rijswijk (RWK) wordt ingeroosterd, wordt deze GND-dienst verlengd met 30 minuten taxi voorafgaand aan en na afloop van deze dienst. Indien de standplaats van de medewerker en/of de locatie van de GND dienst (tijdelijk) verandert, wordt de taxi tijd hierop aangepast.

3.17 Betermelding na ziekte en FAT-melding (unfit for duty)

1. Na betermelding blijven de w-dagen van het gepubliceerde rooster ongewijzigd. Het is werkgever toegestaan het werkblok eenmalig aan te passen zonder dat compensatie voor deze aanpassing van het werkblok zal worden toegekend. Op eventuele volgende wijzigingen zal de compensatieregeling van toepassing zijn.
2. Het plannen van een dienst is de volgende kalenderdag na betermelding mogelijk met inachtneming van de minimale wettelijke rust.
3. Na betermelding blijven de W-dagen van het gepubliceerde rooster ongewijzigd. Het is werkgever toegestaan (na betermelding of na FAT-melding) het werkblok eenmalig aan te passen zonder dat compensatie voor deze aanpassing van het werkblok zal worden toegekend. Op eventuele volgende wijzigingen zal de compensatieregeling van toepassing zijn.

4. Laatste 168 uur fase

Dit hoofdstuk is van toepassing op alle diensten binnen de laatste 168 uur. Alle punten beschreven in Hoofdstuk 3. Planningsfase blijven van kracht. Om de Medewerker meer grip te laten hebben op de vrije tijd, zijn in de periode van 168 uur voorafgaand aan de oorspronkelijke dienst bepaalde wijzigingen wel en bepaalde wijzigingen niet mogelijk zonder toestemming van de medewerker en deze worden in dit hoofdstuk verder toegelicht.

4.1 Wijzigingen in de laatste 168 uur

4.1.1 Wijzigingen die eenzijdig door Werkgever doorgevoerd mogen worden

Hiervoor ontvangt medewerker geen compensatie

1. Voor het Nacht-, Vroeg- en Laet werkblok geldt het volgende:
 - a. Vluchtopdrachten of GND die in deze werkblokken zijn ingedeeld, mogen door de Werkgever worden gewijzigd als de Aanmeldtijd van de nieuwe vluchtopdracht of GND binnen de (aanmeld)regels van het betreffende werkblok blijft vallen én indien de nieuwe Afmeldtijd een oorspronkelijke Afmeldtijd van uiterlijk 17.59 LT niet overschrijdt;
 - b. Indien er in deze werkblokken een vluchtopdracht of GND vervalt, mag deze door de Werkgever worden ingevuld met een BS voor de duur van de oorspronkelijke FDP of GND. Deze BS mag ingezet worden volgens de regels van het betreffende werkblok.

2. Voor het CM I en CM II (waarbinnen alle aanmeldtijden mogelijk zijn), geldt het volgende:
 - a. Vluchtopdrachten of GND die in dit werkblok zijn ingedeeld mogen door de Werkgever worden gewijzigd indien;
 - Een vluchtopdracht of GND met aanmeldtijd tussen 02.00 LT en 04.59 LT, binnen deze bandbreedte blijft én indien de nieuwe afmeldtijd een oorspronkelijke afmeldtijd van uiterlijk 17.59 LT niet overschrijdt;
 - Een vluchtopdracht of GND met aanmeldtijd tussen 05.00 LT en 11.59 LT, binnen deze bandbreedte blijft én indien de nieuwe afmeldtijd een oorspronkelijke afmeldtijd van uiterlijk 17.59 LT niet overschrijdt;
 - Een vluchtopdracht of GND met aanmeldtijd tussen 12.00 LT en 23.59 LT, binnen deze bandbreedte blijft én indien de nieuwe afmeldtijd een oorspronkelijke afmeldtijd van uiterlijk 17.59 LT niet overschrijdt;
 - De afmeldtijd van de vluchtopdracht of GND ongewijzigd blijft, mag de aanmeldtijd van een vluchtopdracht of GND zonder restricties naar een later tijdstip worden verschoven.

- b. Stand-by's die in dit werkblok zijn ingedeeld mogen door de werkgever gewijzigd worden indien;
 - De stand-by met een starttijd tussen 05.00 LT en 11.59 LT mag niet worden vervroegd.
 - De stand-by met starttijd en eindtijd voor 12.00 LT, voor 12.00 LT blijft.
 - De stand-by met starttijd en eindtijd vanaf 12.00 LT, vanaf 12.00 LT blijft.
 - Een vervroeging van de starttijd is na 16.00 LT, de voorgaande dag, niet meer mogelijk.
 - Indien een stand-by wordt gewijzigd in een vluchtopdracht of GND, kent deze geen restrictie op de afmeldtijd.

 - c. Indien binnen dit werkblok vanaf standplaats een vluchtopdracht of GND komt te vervallen, kan de werkgever deze vervangen door een standby (SB). Deze SB mag maximaal één uur vóór de oorspronkelijk geplande FDP of GND aanvangen en heeft een maximale duur van 10 uur. In het rooster wordt deze SB voorzien van een public comment waarin de afmeldtijd van de oorspronkelijke FDP of GND wordt overgenomen als afmeldtijd; deze afmeldtijd dient bij oproep te worden gerespecteerd. Indien een geplande vluchtopdracht komt te vervallen op een dag waarop de medewerker verblijft op een buitenstation of een vluchtopdracht had met vertrek vanaf buitenstation, zijn de in deze bepaling genoemde beperkingen niet van toepassing.

 - d. Als er in de laatste 168 uur een vluchtwijziging moet plaatsvinden waarvoor de medewerker niet is gekwalificeerd mag de werkgever eenmalig het werkblok wijzigen zonder dat de medewerker hiervoor gecompenseerd zal worden.
3. Voor het stand-by werkblok geldt het volgende:
 - a. Er zijn geen restricties op het wijzigen van diensten binnen het stand-by-diensten werkblok.
 - b. De enige uitzondering is dat de begintijd van de stand-by dienst op de 1^e werkdag niet kan worden vervroegd, maar de begintijd wel kan worden verlaat zolang de eindtijd gerespecteerd wordt.
 - c. Een vervroeging van de starttijd is na 16.00 LT, de voorgaande dag, niet meer mogelijk.

 4. Voor het Long Haul werkblok geldt het volgende:
 - a. Als er in de laatste 168 uur door speciale redenen een vluchtwijziging moet plaatsvinden waardoor de Long Haul in een Long Haul werkblok komt te vervallen, mag het volgende daarvoor in de plaats worden gezet:
 - Een of meerdere SBMs. Alleen in deze situatie mogen deze specifieke SBMs worden omgezet in een LMH vlucht met layover of een andere LH vlucht.
 - Een LMH vlucht met layover.
 - Een andere LH vlucht.
 - Voor deze wijzigingen wordt Medewerker niet gecompenseerd.

- b. Onder speciale redenen wordt verstaan:
- Wissel van een toestel-type
 - Situatie met AOG.
- c. Indien de vluchtwijziging plaats moet vinden als gevolg van training, krijgt de Medewerker wel een compensatie. Medewerker ontvangt 0,5 PD.

4.2 Wijzigingen die alleen met instemming van medewerker doorgevoerd mogen worden

Hiervoor ontvangt medewerker compensatie

Alle wijzigingen anders dan genoemd onder bovenstaand artikel 7.0, mogen alleen plaatsvinden met toestemming van de medewerker. Indien de medewerker de wijziging toestemt, wordt deze wijziging gecompenseerd volgens de regels beschreven in artikel "6.5 Compensatie bij wijziging in de laatste 168 uur".

4.3 Rooster controleren

1. Crew Control kan tot uiterlijk 16.00 LT wijzigingen in het rooster uitsturen aan medewerkers voor de daaropvolgende dag. NB: De invulling van een SB is na 16.00 LT vanzelfsprekend wel mogelijk.
2. De medewerker dient tussen 16:00 LT en 18:00 LT op zijn/haar laatste vrije dag én binnen 1 uur na het eindigen van de dienst eindigend op de standplaats het rooster te controleren op wijzigingen en indien nodig te bevestigen.

4.4 Vertraging

1. Werkgever dient uiterlijk 2 uur vóór de aanmeldtijd van een vluchtopdracht melding te doen van een vluchtvertraging via SMS. Uiterlijk 90 minuten voor de oorspronkelijke aanmeldtijd dient medewerker de melding van deze vertraging te confirmeren. Als deze confirmatie niet of niet tijdig is gedaan zal werkgever de medewerker uiterlijk 30 minuten voor de oorspronkelijke aanmeldtijd telefonisch benaderen over de vluchtvertraging. Indien minder dan 2 uur van tevoren melding is gedaan zal de oorspronkelijke aanmeldtijd gehandhaafd blijven.
2. Als de medewerker niet bereikt kan worden op een bij werkgever bekend telefoonnummer, is het de verantwoordelijkheid van de medewerker om op de hoogte te zijn van een mogelijke vertraging.

5. Uitvoeringsfase

5.1 Uitgangspunten

1. Dit hoofdstuk is van toepassing vanaf de uitvoeringsfase. Alle punten beschreven in Hoofdstuk 3. Planningsfase” en Hoofdstuk 4. Laatste 168 uur fase” van deze bijlage, blijven van kracht. Er zijn enkele uitzonderingen mogelijk en deze worden in dit hoofdstuk beschreven.
2. Indien een medewerker recht heeft op een compensatie in de vorm van een PD kan er de keuze worden gemaakt om deze te laten bijschrijven op de teller of te laten uitbetalen.

5.2 Oproep uit stand-by

1. Indien er 1 of meerdere Cabin Crew Members worden opgeroepen, moet er voldoende tijd zijn of gemaakt worden om de opgeroepen collega's te biefen.
2. Als na aanmelden de SCCM vervangen moet worden, bijvoorbeeld wegens ziekte, moet de opgeroepen SCCM voldoende tijd krijgen om de briefing te voldoen.
3. In de situatie dat de medewerker uit stand-by-dienst wordt opgeroepen en daarna toch weer wordt afgezegd, heeft de Medewerker altijd recht op de minimale wettelijke rust.
4. Tot 1 februari 2026 geldt dat de medewerker zich, bij een oproep uit stand-by-dienst, binnen een uur dient te kunnen melden op de standplaats.
Vanaf februari 2026 geldt dat de medewerker een stand-by-dienst ingedeeld krijgt met een oproep van 60 of 120 minuten, zij dienen zich bij een oproep uit stand-by-dienst afhankelijk van de ingedeelde dienst binnen 60 minuten of 120 minuten te kunnen melden op de standplaats.
5. Een oproep voor een vluchtopdracht kan op zijn vroegst op de begintijd van de stand-by-dienst plaatsvinden;
6. De oproep binnen een stand-by-dienst dient altijd binnen de stand-by-dienst tijden te vallen;
7. Een oproep na de stand-by-dienst is niet mogelijk;
8. De aanmeldtijd mag maximaal 1 uur na het verstrijken van de stand-by-dienst tijd liggen.

5.3 Tekort aan bovenwettelijke/WRR rust

Indien door de afdeling Crew Scheduling of Crew Control niet kan worden voldaan aan de afspraken zoals vermeld in artikel "3.9 Rust", mag hier pas na toestemming van de medewerker van worden afgeweken, mits er wordt voldaan aan de wettelijke minimale rust. Wanneer de medewerker hiermee instemt, ontvangt de medewerker 1 PD.

5.4 Aankomstvertraging

1. Als het voor aanmelden op standplaats duidelijk is dat door aankomstvertraging, de afmeldtijd zal vallen op een vrije dag van de medewerker, geldt dat de medewerker toestemming moet geven om de vlucht uit te voeren. Hiervoor ontvangt de medewerker de compensatie zoals beschreven in artikel "6.2 Bewilliging op een vrije dag".
2. Als op de oorspronkelijke aanmeldtijd op standplaats duidelijk is dat door aankomstvertraging, de afmeldtijd wijzigt van op of voor 17.59 LT, naar op of na 18.00 LT, geldt dat de medewerker de vlucht uitvoert. Hiervoor ontvangt de medewerker compensatie zoals beschreven in artikel "6.5 Compensatie bij wijziging in de laatste 168 uur".
3. Als er na aanmelden vertraging ontstaat, geldt dat de medewerker de vlucht uitvoert. Hiervoor ontvangt de medewerker de compensatie volgens onderstaande bepalingen:
 - a. Vertraging tijdens de laatste dienst voor een vrije dag:
Als een vlucht door een operationele verstoring zodanig vertraagd is, dat de afmeldtijd plaatsvindt op of na 02.00 LT tijdens zomertijd of op of na 01.00 LT tijdens wintertijd, ontvangt de werknemer per aangetaste vrije dag een PD. De medewerker heeft de mogelijkheid deze PD('s) uit te betalen of direct in te zetten aansluitend aan de opvolgende vrije dagen.
 - b. Vertraging in het werkblok:
Indien door een operationele verstoring de afmeldtijd wijzigt van op of voor 17.59 LT, naar op of na 18.00 LT, ontvangt medewerker compensatie zoals beschreven in artikel "6.5 Compensatie bij wijziging in de laatste 168 uur".

5.5 Operationele verstoringen

1. Bij operationele verstoringen na aanmelden waarbij een vluchtopdracht wordt opgesplitst in tweeën, kan, mits binnen het aantal segmenten van het betreffende werkblok gebleven kan worden, het rooster intact blijven. Voorwaarde is wel dat er aan de betreffende WRR rust moet worden voldaan. Als er wel een overschrijding is van het aantal segmenten kan dit zonder overleg met de medewerker worden doorgevoerd. Medewerker ontvangt in dat geval een 0,5 PD ter compensatie.
2. Als door vertraging een vlucht niet meer in het werkblok past doordat de regel voorwaarts roteren niet nageleefd wordt, geldt dat reeds gepubliceerde vluchten in het rooster mogen blijven staan, mits er genoeg WRR rust tussen de vluchten zit.

6. Bewilliging

6.1 Algemeen

1. Betreft het een bewilliging voor een vluchtopdracht, dan is dit alleen toegestaan voor de betreffende vlucht waarop een open positie is. Bewilligingen mogen geen consequenties hebben voor vluchtopdrachten in het rooster van andere medewerkers.
2. Indien medewerker bewilligt voor één dag en door operationele verstoringen, tijdens de uitvoeringsfase, worden dit 2 (of meer) dagen die in vrije tijd vallen, wordt uitsluitend de eerste dag gecompenseerd volgens de bewilligingsregeling. De dagen die volgen vallen onder de afspraken die staan beschreven in artikel 5.4 “Aankomstvertraging”.
3. Indien medewerker bewilligt, gaat medewerker automatisch akkoord met de minimale wettelijke rust. Er kan dan voor deze betreffende rotatie geen aanspraak gemaakt worden op WRR afspraken omtrent rust. Vanzelfsprekend geldt de WRR rust wel voor de rest van het werkblok.
4. De werkgever spant zich in om de uitvraag voor bewilliging zo gelijk mogelijk te verdelen.
5. De beloning van een bewilliging bestaat uit een halve PD, een PD, een CD of een combinatie van PD en CD.
6. Halve PD's komen alleen in aanmerking voor uitbetaling en kunnen niet op de teller gezet worden.
7. Indien een PD of CD in aanmerking komt voor uitbetaling, dient de keuze tussen uitbetaling of op de teller door medewerker gelijk aan de afdeling Crew Scheduling of Crew Control doorgegeven te worden.
8. Een halve PD komt overeen met 4% van het bruto maandsalaris vermeerderd met 8% vakantietoeslag.
9. Een PD of CD welke in aanmerking komt voor uitbetaling, komt overeen met 8% van het bruto maandsalaris vermeerderd met 8% vakantietoeslag.

6.2 Bewilliging op een vrije dag

1. De medewerker kan bewilligen op een vrije dag (W/V/CD/PD) of op een BS (indien deze op de voorgaande dag uiterlijk om 16.00 LT niet is ingevuld), voor het uitvoeren van een vluchtopdracht en/of een SB dienst indien er aan de wettelijke rust wordt voldaan.
2. De medewerker heeft bij bewilliging de volgende keuze voor compensatie:
 - a. De medewerker ontvangt één PD en één CD op de teller.
 - b. De medewerker laat de PD uitbetalen en ontvangt één CD op de teller.
 - c. De medewerker laat zowel de PD als de CD uitbetalen. Vanaf 1 februari 2026 geldt dat dit betaling van de CD alleen mogelijk is als de teller positief is.

6.3 Bewilliging op WRR rust

Indien door de afdeling Crew Scheduling of Crew Control niet kan worden voldaan aan de rust zoals afgesproken in artikel “3.9 Rust”, mag hier pas na toestemming van medewerker van worden afgeweken, mits er wordt voldaan aan de minimale wettelijke rust.

Deze bewilliging wordt gecompenseerd met 1 PD.

6.4 Bewilliging voor een gronddienst

Vergoeding voor een bewilliging op een vrije dag voor een gronddienst is 1 PD. Dit is de enige PD die niet in aanmerking komt voor uitbetaling.

6.5 Compensatie bij wijziging in de laatste 168 uur

1. Indien een wijziging van de vluchtopdracht of GND toestemming van de medewerker behoeft en indien de medewerker deze wijziging bewilligt, genereert dit als compensatie 0,5 PD. Hierbij geldt dat een mix van wijzigingen voor dezelfde vluchtopdracht of GND wordt gezien als één wijziging.
2. Indien een vluchtopdracht een lay-over betreft en de aanmeldtijd binnen de laatste 168 uur valt, dan geldt de compensatieregeling voor de gehele rotatie.
3. De compensatieregeling is niet van toepassing op de medewerker die nog in training is (initiële training en promotie). Pas na positief afsluiten van de releasevlucht gaat de compensatieregeling gelden. Werkgever kan daarom zonder instemming van de medewerker trainingsvluchten wijzigen. Hierbij worden de vrije dagen gerespecteerd.

6.6 Overzicht beloning bij bewilliging

Bewilliging voor:	PD	CD	Uitbetaling?
Werken op een vrije dag	1	1	Ja*
Het uitvoeren van een gronddienst op een vrije dag	1	-	Nee
Kortere rust dan WRR rust	1	-	Ja
Wijziging in de laatste 168 uur in aanmerking komend voor compensatie	0,5	-	Ja

** Vanaf 1 februari 2026 geldt dat bij een bewilliging een CD alleen kan worden uitbetaald als de teller positief is.*

7. Golden Days

7.1 Algemeen

1. Een Golden Day verzoek is een manier om een vrije dag aan te vragen door de medewerker, die werkgever uitsluitend onder genoemde/bepaalde onderstaande voorwaarden kan afwijzen. Per kalenderjaar kunnen maximaal 10 Golden Days worden aangevraagd. Vanaf 1 februari 2026 wordt het mogelijk om een halve Golden Day aan te vragen onder de geldende voorwaarden.
2. Voor het toekennen van de Golden Days zullen de onderstaande vrije dagen in onderstaande volgorde worden gebruikt:
 - PD
 - CD
 - W/WF-dag
 - V-dag (in overleg met medewerker)

7.2 Aanvraag procedure Golden Days

1. Per kalenderdag zal per functie een maximaal aantal van medewerkers door middel van een Golden Day worden ingeroosterd: 5% SCCM en 5% CCM.
2. De Golden Day wordt alleen afgewezen indien het quotum is bereikt. Als dit het geval is, wordt de aanvraag automatisch door de afdeling Crew Scheduling omgezet in een Off Request.
3. De aanvragen voor Golden Days worden behandeld op volgorde van binnenkomst. Een Golden Day kan worden aangevraagd maximaal zes maanden tot uiterlijk 8 weken voor de desbetreffende dag. Deze verzoeken dienen altijd via het daarvoor bestemde aanvraagstelsel te gebeuren. Binnen één week na het indienen van de aanvraag zal er een terugkoppeling plaatsvinden of een Golden Day is toegekend.
4. Er mogen maximaal drie Golden Days per indelingsperiode worden aangevraagd.
5. Er mogen maximaal drie Golden Days aaneengesloten worden aangevraagd.
6. Er moeten minimaal zes dagen zitten tussen reeds geplande vakantiedagen en een Golden Day.
7. Er moeten minimaal vijf dagen zitten tussen 2 losse Golden Days of 2 blokken met 2 Golden Days.
8. Het wijzigen of annuleren van een Golden Day is in principe slechts mogelijk tot 8 weken vooraf aan de dag van aanvraag. Bij willen wijzigen of annuleren van een Golden Day binnen 8 weken geldt een 'inspanningsverplichting' van Werkgever.
9. Het is niet toegestaan om Golden Days aan te vragen op erkende feestdagen (en Bevrijdingsdag in de jaren dat het geen erkende feestdag is) en in de periode van 20/12 t/m 07/01.
10. Een Golden Day kan onder de bovenstaande voorwaarden tevens worden aangevraagd binnen de termijn van 8 weken voor de desbetreffende dag. Deze verzoeken dienen altijd per e-mail te gebeuren aan de afdeling Crew Scheduling. Bij aanvragen binnen de 8 weken wordt een inspanning gedaan de aanvraag te honoreren. Binnen één week na het indienen van de aanvraag zal er een terugkoppeling plaatsvinden of een Golden Day is toegekend.

8. Roosterverzoeken

8.1 Algemeen

1. Iedere medewerker heeft recht op 35 vakantiedagen per kalenderjaar (op fulltime basis)
2. Indien de medewerker 7 of meer aaneengesloten vrije dagen opneemt, mag hier maximaal 1 BW in vallen. Is deze vrije periode korter dan 7 dagen, maar valt er wel een BW in, heeft de medewerker in de betreffende indelingsperiode recht op een extra BW.
3. Aan een blok van 7 of meer aaneengesloten geplande vrije dagen (V/CD/PD) zal altijd minimaal 1 w-dag worden toegevoegd. Deze vrije dag wordt hetzij vóór het blok, hetzij na het blok ingedeeld.
4. Als de w-dag na de 7 of meer aaneengesloten vrije dagen ingepland wordt, geldt dat medewerker ingedeeld kan worden op een dienst welke een afmeldtijd/einde dienst heeft van uiterlijk 17.59 LT.
5. Zie artikel "8.6.1 Tabel W/V verhouding" voor het aantal w-dagen dat medewerker per indelingsperiode overhoudt als in een indelingsperiode v-dagen opgenomen worden.

8.2 Aanvraag procedure PD

1. Een PD dient binnen 6 maanden na het ontstaan te worden aangevraagd door de medewerker. Uitzondering zijn de anciënniteitsdagen, deze hebben een geldigheid van 5 jaar.
2. Aanvragen kunnen maximaal 6 maanden en minimaal 8 weken voor de verzochte datum worden ingediend via het Crew Request systeem.
3. PD's mogen niet op erkende feestdagen worden aangevraagd.
4. Dit verzoek mag slechts eenmaal door werkgever worden afgewezen.
5. Verzoeken worden tijdens publicatie van de roosters goed/afgekeurd.
6. Indien de PD in het rooster gepubliceerd is, staat deze vast en mag deze niet meer worden gewijzigd.

8.3 Procedure CD

1. Een CD dient binnen 6 maanden na het ontstaan te worden ingedeeld door de werkgever.
2. CD's zijn in het beheer van de werkgever en kunnen dan ook alleen door de werkgever worden ingedeeld.
3. Indien de CD in het rooster gepubliceerd is, staat deze vast en mag deze niet meer worden gewijzigd.
4. Vanaf 1 februari 2026 mag een CD niet worden ingedeeld in een reeds gepubliceerd rooster (tenzij bij een verzoek van een medewerker om een last-minute RGD).

8.4 Procedure vluchtverzoeken

1. Iedere medewerker heeft recht op 3 vluchtverzoeken per seizoen.
2. Vluchtverzoeken kunnen minimaal 6 weken en maximaal 4 maanden voor de verzochte datum worden ingediend.
3. Verzoeken worden tijdens publicatie van de roosters goed- of afgekeurd.
4. Goedgekeurde verzoeken zijn gemarkeerd in het rooster middels de FR code (Flight Request).
5. Afgewezen verzoeken zijn gemarkeerd in het rooster middels de RFR code (Rejected Flight Request).
6. In verband met operationele redenen kan het zijn dat vluchtverzoeken afgekeurd worden. Afgekeurde verzoeken worden als niet gedaan beschouwd.

8.5 Procedure Off Request (OR)

- Werknemer kan via het aanvraagstelsel een OR aanvragen. Afdeling Crew Scheduling zal proberen w-dagen te plannen op de aangevraagde OR, mits dit planning technisch mogelijk is.
- Bij publicatie ziet medewerker of het gelukt is de medewerker vrij te spelen van diensten. Indien dit niet het geval is wordt ROR (rejected off request) vermeld.
- Een OR welke ingevuld is met w-dagen, die meer dan 28 dagen in de toekomst liggen, mogen nog gewijzigd worden, ook al is reeds gepubliceerd.

8.6 Procedure Kerst en Oud & Nieuw

Tot uiterlijk 1 oktober kan de medewerker via het aanvraagstelsel d.m.v. een OR de voorkeur doorgeven om vrij te zijn met Kerst (beide kerstdagen) of oud en nieuw.

8.6.1 Tabel W/V verhouding

Opgenomen vakantie dagen	Resterende W-dagen 100%
	W=11 (V-dag(en) x 11/28
0	11
1	11
2	10
3	10
4	9
5	9
6	9
7	8
8	8
9	7
10	7
11	7
12	6
13	6
14	6
15	5
16	5
17	4
18	4
19	4
20	3
21	3
22	2
23	2
24	2
25	1
26	1
27	0
28	0

9. Blokkensysteem

9.1 Indeelsystematiek

5. De medewerker waarvoor het blokkensysteem geldt heeft een blok van 10 dagen waarvan dag 8 en 9 vaste w-dagen zijn, deze staan voor het gehele jaar vast. Dag 7 en 10 zijn WF-dagen. Minimaal een van deze dagen dient te blijven staan.
6. Per maand zullen door Crew Scheduling twee extra w-dagen (WE) ingepland worden.

Uitzonderingen op bovenstaande zijn:

1. Als medewerker in de loop van het seizoen wisselt van functie (bijvoorbeeld een CCM wordt SCCM) of wisselt van vliegtuig (als er sprake is van dedicated crew), kan het blok aangepast worden.
2. Tijdens de duur van het promotietraject (inclusief coach- en releasevluchten) komt het vaste w-blok, indien van toepassing, voor de duur van het gehele traject te vervallen. Na publicatie staan de w-dagen binnen 28 dagen wel vast en kunnen niet eenzijdig gewijzigd worden. Na het afronden van dit promotietraject komt de medewerker weer in het blokkensysteem.
3. Alle initialgangers die in de periode 1 april 2011 tot en met 31 maart 2012 zijn gestart, zijn gedurende de eerste 12 maanden niet ingedeeld in het blokkensysteem. Echter, deze initialgangers blijven de keuze behouden om alsnog in een blok ingeroosterd te worden.
4. Alle medewerkers die na 1 april 2012 zijn gestart worden niet ingedeeld in het blokkensysteem. Re-entry kandidaten die voor 1 april 2012 in dienst zijn gekomen, zijn hierop een uitzondering en kunnen wel nog volgens het blokkensysteem ingedeeld worden.

Voor de medewerker in het blokkensysteem geldt voorts:

5. Maximaal vier wf-dagen zullen in een roosterperiode worden ingedeeld. Een wf-dag kan vervangen worden door een dienst. In dat geval wordt de wf-dag verplaatst en blijft gekoppeld aan hetzelfde w-blok.
6. Op de laatst gepubliceerde w-dag (van een blok) moeten voor 16.00 LT de wf-dagen van het volgende blok ingevuld zijn. Hierna is de wf-dag onaantastbaar geworden en blijft in het rooster/systeem zichtbaar als wf-dag.
7. De rust tussen alle diensten op de standplaats bedraagt minimaal 14 uur.
8. LH-rotaties worden zodanig ingedeeld, dat het einde van de dienst valt op de laatste werkdag voorafgaand aan het w-blok. Wanneer het w-blok niet direct aansluit kunnen een of meerdere CD dagen worden ingedeeld.
9. In het incidentele geval dat een LH-rotatie aan het begin van het blok gepland staat, geldt het volgende:
 - a) In de planning en uitvoering is na de LH-rotatie een rustperiode van 64 uur voldoende, als de volgende dienst maximaal 11 uur duurt.
 - b) In de planning is na de LH-rotatie een rustperiode van 72 uur nodig, als de volgende dienst langer dan 11 uur duurt.

10. Als een op-en-neer BJJ of vergelijkbare vluchten bestaande uit twee sectoren, waarbij de som van beide sectoren minimaal 12:30 uur (schema bloktijd) is, gepland is op de laatste dag van het blok, heeft medewerker recht op vier w-dagen na terugkomst, de NI is dan niet van toepassing.
11. Weekstop: Indien van toepassing betreft dit een werkperiode van 9-om-3, daarna valt Medewerker weer in zijn gewone blok. In dit geval zal worden afgeweken van het blok schema.

9.2 Betermelding na ziekte

Na een betermelding zullen de w/wf-dagen van het gepubliceerde rooster niet worden aangetast. Het recht op compensatie vervalt gedurende maximaal drie kalenderdagen ná betermelding. Het plannen van een dienst is de volgende kalenderdag na betermelding mogelijk met inachtneming van de minimale wettelijke rust.

9.3 Richtlijnen

De afdeling Crew Scheduling en Crew Control zullen alles doen wat mogelijk is om onderstaande richtlijnen op te volgen:

- a. Per werkblok maximaal twee driehoeksvluchten SH/MH (drie sectoren in één vluchtopdracht) plannen. Een oproep uit stand-by voor een driehoeksvlucht blijft wel mogelijk. Een werkblok is een reeks van aaneengesloten werkdagen tussen twee vrije periodes van minimaal twee vrije dagen.
- b. Flighttime van meer dan 12 uur per werkdag niet plannen op twee achtereenvolgende dagen. Uitzondering in het geval van een oproep uit stand-by en een voorwaarts roterende indeling van ochtend naar middag.
- c. Vluchtopdrachten met een aanmeldtijd vóór 06.00 LT, indien het vluchtschema en EASA FTL dit toelaten voorwaarts roterend indelen. (Voorbeeld: Dag 1 04.00 LT aanmelden, dag 2 04.30 LT aanmelden, dus steeds later aanmelden).
- d. Voor een vakantie geen vluchtopdracht of GND plannen met een afmeldtijd van 17.00 LT of later.

9.4 Roosterwijziging en compensatie

9.4.1 Algemeen

Onderstaande tijden kunnen alleen gebruikt worden voor dit artikel, dus niet voor andere doeleinden.

1. Start vroege dienst: dienst met een start op of voor 11.59 LT.
2. Start late dienst: dienst met een start op of na 12.00 LT.
3. Einde vroege dienst: dienst met een einde op of voor 17.59 LT.
4. Einde late dienst: dienst met een einde op of na 18.00 LT.

9.4.2 Halve PD's

7. Roosterwijzigingen in de laatste 168 uur vóór de vluchttuitvoering die in aanmerking komen voor compensatie, worden gecompenseerd met 0.5 PD, tenzij anders vermeld.
8. Halve PD's kunnen alleen worden uitbetaald en niet op de teller gezet. Dit komt overeen met 4% van het bruto maandsalaris, vermeerderd met 8% vakantietoeslag.

9.4.2.1 Wijzigingen in de laatste 168 uur vóór de vluchttuitvoering die in aanmerking komen voor compensatie

1. Van vroeg einde naar laat einde dienst op basisstation: 0.5 PD.
2. Van vroege start naar late start van een dienst op basisstation: 0.5 PD.

Wanneer een combinatie van punten 1 en 2 van toepassing is, dan levert dit 0.5 PD op.

3. Een wijziging van late start dienst naar een vroege start dienst op basisstation kan alleen met toestemming van werknemer, hiervoor ontvangt werknemer één PD.
4. Als door operationele verstoringen (waarbij het om hetzelfde vluchtnummer gaat) op de laatste werkdag het burgerweekend later op of na 18.00 LT begint: 0.5 PD
5. Het wijzigen van één SH/MH-vlucht of meerdere SH/MH-vluchten naar een lay-over (zowel SH/MH/LMH als LH): 0.5 PD
6. Het wijzigen van een vlucht met lay-over naar meerdere vluchten zonder lay-over, in het geval de afmeldtijd op de laatste dag is gewijzigd van afmelden op of voor 18.00 LT, in een vluchtopdracht met afmelden op of na 18.00 LT: 0.5 PD (voor die laatste dag).

9.4.2.2 Wijzigingen in de laatste 168 uur voor vluchttuitvoering die niet in aanmerking komen compensatie

1. Laat einde naar vroeg einde dienst.
2. Het wijzigen van een SB naar een andere dienst, zolang de start van de betreffende dienst binnen de SB tijd valt.
3. Het oproepen uit SB, zolang de aanmeldtijd van de betreffende dienst binnen de SB tijd valt.
4. Als door vertraging van een vlucht de begintijd van een dienst op de daaropvolgende werkdag moet worden aangepast.
5. Het wijzigen van meerdere SB's naar een crew lay-over (zonder dat hiervoor één of meerdere vluchtopdrachten moeten worden aangepast naar deze lay-over).
6. Het wijzigen van een vroege start dienst naar een late start dienst, zonder dat de einde dienst tijd op basisstation wordt verlaat. Deze wijziging genereert immers meer vrije tijd voor werknemer.

Voorbeeld 1: SH/MH-vlucht met aanmelden 10:00 LT en afmelden 21:00 LT. Aanpassing van het rooster naar SH/MH-vlucht met aanmelden 13:00 LT en afmelden 20:30 LT. Deze wijziging komt niet in aanmerking voor een spaarpunt.

Voorbeeld 2: LH start op dag 1 met positioning om 10:00 LT en eindigt op dag 4 met afmeldtijd 09:00 LT. Aanpassing van het rooster naar LH start op dag 1 met positioning om 17:00 LT en eindigt nog steeds op dag 4 met afmeldtijd 09:00 LT. Deze wijziging komt niet in aanmerking voor een spaarpunt.

7. Roosterwijzigingen van werknemer die nog in training is (initiële training en promotie). Pas ná releasevlucht of releasegesprek gaat voor deze werknemer het compensatieregeling gelden.
8. In het geval van betermelding geldt:
 - a. Het recht op compensatie vervalt gedurende maximaal drie kalenderdagen ná betermelding. Dit om de flexibiliteit in de operatie te borgen, na de betermelding.
 - b. Indien de betermelding op een vrijdag geschiedt wordt dit i.v.m. de overdracht tussen Crew Scheduling en Crew Control maximaal vier kalenderdagen.
 - c. In het uitzonderlijke geval dat op de dag van betermelding zelf al een dienst wordt ingeroosterd, vervalt het recht op compensatie voor de duur van twee dagen ná betermelding. Geschiedt de betermelding op een vrijdag wordt dit wederom i.v.m. de overdracht tussen Crew Scheduling en Crew Control met één dag verlengd naar drie dagen.
 - d. Indien gedurende de kalenderdagen als hierboven genoemd een aanmeldtijd voor een rotatie gepland stond, vervalt het recht op compensatie gedurende de periode van deze rotatie. Dit geldt ook als deze aanmeldtijd vóór de betermelding was.
9. Wijzigingen ten gevolge van extreme omstandigheden. Wanneer een extreme omstandigheid van toepassing is, zal per situatie in overleg worden getreden met de FNV.

Een vervroeging van de aanmeldtijd van de 1e vlucht na een periode van “niet” indeelbare dagen (W-dagen, PD's, CD's en V-dagen), moet vóór 16.00 LT in het rooster verwerkt zijn. Werknemer is verplicht op de laatst gepubliceerde W-dag na 16.00 LT het rooster te checken.

9.5 Ruilingen

Bij ruilingen gelden de volgende arbeidsvoorwaardelijke afspraken:

- Er vindt geen compensatie plaats als gevolg van de ruiling, bijvoorbeeld als de ruiling leidt tot het terugvallen op wettelijke rust of wijziging van het werkblok.
- De compensatie als gevolg van operationele verstoringen blijft intact.

9.6 Vakantie

Iedere medewerker heeft recht op 35 v-dagen (op fulltime basis). Hierbij gelden de volgende regels voor medewerkers in een blokkensysteem;

- Bij een vakantieaanvraag korter dan één volledig werkblok dient de medewerker alleen de werkdagen en wf-dagen vrij te vragen, maar de vaste w-dagen niet;
- Bij een vakantieaanvraag langer dan één volledig werkblok dient de medewerker zowel de werkdagen, de wf-dagen als de vaste w-dagen vrij te vragen.

Na de vakantie:

- Wanneer v-dagen worden opgenomen heeft medewerker automatisch recht op minder w-dagen in de betreffende maand. Zie de tabel hieronder.
- Voor blokkers geldt dat na vakantie werknemer altijd terugkeert in zijn oorspronkelijke blok.

Tabel verhoudingen W/V-dagen medewerkers in blokkensysteem:

Opgenomen V dagen	Maand met 31 dagen	Maand met 30 dagen	Maand met 28 dagen	Maand met 29 dagen
	$W = 12 - (v \cdot (12/31))$	$W = 12 - (v \cdot (12/30))$	$W = 11 - (v \cdot (11/28))$	$W = 11 - (v \cdot (11/29))$
1	12	12	11	11
2	11	11	10	10
3	11	11	10	10
4	10	10	9	9
5	10	10	9	9
6	10	10	9	9
7	9	9	8	8
8	9	9	8	8
9	9	8	7	8
10	8	8	7	7
11	8	8	7	7
12	7	7	6	6
13	7	7	6	6
14	7	6	6	6
15	6	6	5	5
16	6	6	5	5
17	5	5	4	5
18	5	5	4	4
19	5	4	4	4
20	4	4	3	3
21	4	4	3	3
22	3	3	2	3
23	3	3	2	2
24	3	2	2	2
25	2	2	1	2
26	2	2	1	1
27	2	1	0	1
28	1	1	0	0

29	1	0	0
30	0	0	
31	0		

9.7 Bepalingen in WRR 2022 die van toepassing zijn op medewerkers in het blokkensysteem

Onderstaande bepalingen geschreven in deze WRR Cabinepersoneel TUI fly NL November 2022 zijn ook van toepassing op Medewerkers in het blokkensysteem.

3.4 Maximale inzetbaarheid in uren

3.5 Crew samenstelling en functies per type vliegtuig

3.6 Tot 1 februari 2026 minimale functies in crewsamenstelling:

TYPE	TOTAAL AANTAL CABINE CREW	MINIMALE FUNCTIES IN CREWSAMENSTELLING				
		SCCM	ASCCM	CCM Experienced	CCM Inexperienced	CCM boven de sterkte
B737-800/MAX8	4	1	0	2	1	0
	4	1	0	1	2*	0
	5	1	0	2	1	1
B737-700	3	1	0	1	1	0
	3	1	0	1	1	0
	4	1	0	1	1	1
B737 LMH	4	1	0	2	1	0
	4	1	0	1	2*	0
	5	1	0	1	1	1
B737 LMH met complimentary mealservice	4	1	1	1	1	0
	4	1	1	0	2*	0
	5	1	1	1	1	1
B787-8	8	1	1	4	2	0
	9	1	1	4	2	1
	10	1	1	4	2	2

* Alleen Crew Control mag vanaf de overdracht een tweede inexperienced CCM op de 737 plaatsen

3.7 Vanaf 1 februari 2026 minimale functies in crewsamenstelling:

TYPE	TOTAAL AANTAL CABIN CREW	SCCM	CCM Experienced	CCM Inexperienced	CCM boven de sterkte
B737-800/MAX8	4	1	2	1	0
	4	1	1	2*	0
	5	1	2	1	1
B737 LMH	4	1	2	1	0
	4	1	1	2*	0
	5	1	1	1	1
B737 LMH met complimentary mealservice	4	1	2	1	0
	5	1	2	1	1
B787-8	8	2**	4	2	0
	9	2**	4	2	1
	10	2**	4	2	2

* Alleen Crew Control mag vanaf de overdracht een tweede inexperienced CCM op de 737 indelen

** SCCM kan ook een CUR ASCCM zijn

3.8 Experienced status

3.11 Voorkomen 'Twee keer slapen in 24 uur'

3.12 Vlucht op laatste werkdag voor een vrije dag

4.3 Rooster controleren

4.4 Vertraging

5.2 Oproep uit stand-by

5.4 Aankomstvertraging

6.2 Bewilliging op een vrije dag

6.4 Bewilliging voor een gronddienst

7. Golden Days

8. Roosterverzoeken (met uitzondering van 8.6.1)

10. Visum en inreisdocument

Indien voor de uitvoering van de werkzaamheden een visum of een inreisdocument vereist is, bepaalt de werkgever welke medewerkers in aanmerking komen voor het aanvragen van een dergelijk visum of inreisdocument.

De kosten die samenhangen met de aanvraag en verlenging van het visum of het inreisdocument komen voor rekening van de werkgever.

Indien een bezoek aan het consulaat nodig is kan dit bezoek, in overleg met de afdeling Scheduling, op een werkdag plaatsvinden. Indien dit indeling technisch niet mogelijk is, zal de medewerker op een vrije dag naar het consulaat gaan en hier een CD voor terugkrijgen.

11. [Unfit for duty](#)

Er zijn twee procedures Unfit for duty, vermoeid voorafgaand aan een vluchtopdracht of stand-by-dienst, en vermoeid na een vluchtopdracht. In deze cao zijn de twee procedures zoals bekend tijdens het opstellen van de cao uitgewerkt. In geval van verschillen geldt dat de tekst in Appendix 1 van het Fatigue Risk Management Manual altijd leidend zal zijn.

[11.1 Procedure Unfit for duty voorafgaand aan een vluchtopdracht of stand-by dienst.](#)

De procedure Unfit for duty, vermoeid voorafgaand aan een vluchtopdracht, is geldig in twee situaties:

- Wanneer de geplande rusttijd wel is vervuld, maar een medewerker vermoeid wakker wordt en daardoor Unfit for Duty is. In dit geval verklaart de medewerker zich Unfit for Duty.
- Wanneer een vroege ochtenddienst is gepland en een medewerker ervan overtuigd is dat de geplande rust niet voldoende zal zijn om te herstellen. In dit geval verklaart de medewerker zich de avond voor de vlucht tevoren Unfit for Duty.

De medewerker neemt telefonisch contact op met Crew Control en verklaart zich Unfit for Duty. De Crew Control Officer vraagt geen verdere motivering. Crew Control informeert de Cabin Crew Executive over de Unfit for Duty verklaring van de medewerker.

De medewerker dient binnen 48 uur een vermoeidheidsrapport in te sturen via het rapportagesysteem. De Cabin Crew Executive ontvangt een ontvangstbevestiging. Wanneer dit niet gebeurt, neemt de Cabin Crew Executive contact op met de medewerker.

De melding is maximaal 24 uur geldig. In het rooster komt code FAT te staan.

Indien de geplande dienst meer dan 1 dag beslaat, geeft Crew Control het bemanningslid vrij voor de gehele dag tot middernacht. De volgende dag(en) wordt (worden) opgevuld met een STBY-dienst.

Een vermoeidheidsmelding kan normaliter als vertrouwelijke of als anonieme melding worden ingevuld. Een vermoeidheidsrapport in geval van het melden van Unfit for Duty is echter nooit vertrouwelijk of anoniem aangezien men Unfit for Duty moet melden aan Crew Control.

[11.2 Procedure Unfit for duty na een vluchtopdracht](#)

De procedure Unfit for duty, vermoeid na de vluchtopdracht, is geldig wanneer een medewerker na een dienst geconfronteerd wordt met een hoge vermoeidheid en van mening is dat zelf naar huis rijden onveilig zou zijn.

De medewerker kan na beëindiging van de dienst Crew Control telefonisch verzoeken om hotelaccommodatie op de thuisbasis vanwege vermoeidheid. De Crew Control Officer vraagt geen verdere motivering en zal het verzoek inwilligen.

De medewerker dient binnen 48 uur een vermoeidheidsrapport in sturen via het rapportagesysteem.