GRONINGEN *AIRPORT* EELDE

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 2025

GRONINGEN AIRPORT EELDE NV

GRONINGEN AIRPORT EELDE

Inhoudsopgave

ARTIKEL 1: DEFINITIES 4
ARTIKEL 2: VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER 5
ARTIKEL 3: VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER 6
ARTIKEL 4: INDIENSTNEMING EN ONTSLAG 7
ARTIKEL 5: ARBEIDSOMVANG EN ROOSTER 9
ARTIKEL 6: FUNCTIEGROEPEN EN SALARIS 10
ARTIKEL 7: BIJZONDERE BELONINGEN/ VERZUIMUREN 13
ARTIKEL 8: ZON- EN FEESTDAGEN 17
ARTIKEL 9: BIJZONDER VERLOF 18
ARTIKEL 10: VAKANTIE 20
ARTIKEL 11: VAKANTIETOESLAG 22
ARTIKEL 12: EINDEJAARSUITKERING 23
ARTIKEL 13: ARBEIDSONGESCHIKTHEID 24
ARTIKEL 14: UITKERING EN OVERLIJDEN 25
ARTIKEL 15: JUBILEUMREGELING 26
ARTIKEL 16: AANVULLENDE ZORGVERZEKERING 27
ARTIKEL 17: PENSIOENREGELING 28
ARTIKEL 18: REGELING VERHUISKOSTEN 29
ARTIKEL 19: DUURZAME INZETBAARHEID 30
ARTIKEL 20: STUDIEKOSTENVERGOEDING 31
ARTIKEL 21: REISKOSTENREGELING 32
ARTIKEL 22: SENIORENMAATREGELEN 33
ARTIKEL 23: LEVENSLOOPBIJDRAGE 35
ARTIKEL 24: THUISWERKREGELING 36
ARTIKEL 25: MAALTIJDVERGOEDING 37
ARTIKEL 26: UITWISSELING ARBEIDSVOORWAARDEN 38
ARTIKEL 27: ONTSLAG 40
ARTIKEL 28: DISCIPLINAIRE STRAFFEN 43
ARTIKEL 29: COMPENSATIEREGELING TOESLAGEN 44
ARTIKEL 30: TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN 45
ARTIKEL 31: DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 46
BIJLAGE I: FUNCTIELIJST 47
BIJLAGE II: BEZWAAR- EN BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING 48
BIJLAGE III: SALARISTABELLEN 50
BIJLAGE IV: REGELING BOVEN- EN WETTELIJKE UITKERING BIJ WERKLOOSHEID 53

BIJLAGE V: PROTOCOL 57
BIJLAGE VI: REGELING FLEXROOSTERS 58
BIJLAGE VII: FACILITEITENREGELING OR 59

© 2025 CAO-partijen
Groningen Airport Eelde

Artikel 1: Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. werkgever:	Groningen Airport Eelde NV de partij waarmee de werknemer een arbeidsovereenkomst is aangegegaan, vertegenwoordigt door de directeur.
b. werknemer:	Degene (m/v) die krachtens een arbeidsovereenkomst bij de werkgever werkzaam is.
c. cao-partijenvakbond:	AVV
d. voltijdwerknemer	de werknemer met een arbeidsomvang van 36 uur in de week.
e. deeltijdwerknemer	de werknemer waarvan op grond van de individuele arbeidsovereenkomst arbeidsduur minder bedraagt dan 36 uur. De bepalingen van deze cao zijn naar rato van de individuele arbeidsovereenkomst tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
f. arbeidsovereenkomst	de individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.
g. formele arbeidsduur	de arbeidsduur volgens de individuele arbeidsovereenkomst.
h. maand:	een kalendermaand.
i. week:	een tijdvak van zeven etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend.
j. dienstrooster:	een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
k. maandsalaris:	het salaris als opgenomen in bijlage III;
l. maandinkomen:	het maandsalaris, vermeerderd met eventuele toelage onregelmatige dienst en toeslag stand-by-diensten en reservediensten, en met eventuele persoonlijke toeslagen;
m. uursalaris:	1 / 156^{e} van het maandsalaris;
n. BW:	Burgerlijk Wetboek
o. partner:	een persoon met wie de werknemer duurzaam samenwoont of in de echt verbonden is en of een gemeenschappelijke huishouding deelt.
p. kind(eren)	Het tot het gezin behorende kinderen uit de eerste graad, of kinderen waarvan de zorg aan werknemer is toevertrouwd, pleegkind, adoptie en/of inwonend stiefkind.

Artikel 2: Verplichtingen van de werkgever

1. **Algemeen**
   a. De werkgever is gehouden deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

   b. De werkgever zal een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst, alsmede van de wijzigingen, aan de werknemer beschikbaar stellen middels geëigende kanalen.

2. **Sociale dialoog**
   a. De werkgever zal de vakbond(en), indien zij de wens daartoe te kennen geven, één keer per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming.

   b. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen als bedoeld in de Wet melding collectief ontslag, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken. Indien dit laatste het geval is zal de werkgever tijdig in overleg treden met de vakbond(en).

   c. Indien partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst in het hiervoor bedoelde geval niet tot overeenstemming kunnen komen, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van het bedrijf noodzakelijk acht.

3. **Arbeidsomstandigheden**
   De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever dient daartoe aanwijzingen en voorschriften te geven, zonodig veiligheidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen en zorg te dragen voor medische begeleiding. Werkgever heeft een preventiemedewerker aangesteld om uitvoering te geven aan de RI&E. Werknemer is verplicht aanwijzingen op te volgen.

Artikel 3: Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
   De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.

2. De werknemer is uit hoofde van zijn functie gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alle vertrouwelijke informatie en gegevens over Groningen Airport Eelde nv waar hij inzage in krijgt of kennis van kan nemen. Dit houdt onder meer in dat scripties, rapportages en dergelijke, noch delen daarvan, ter inzage mogen worden gegeven of anderzijds ter beschikking worden gegeven aan derden, zonder uitdrukkelijke toestemming van de opdrachtgever. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor maximaal een periode van 5 jaar.

3. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

4. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster. De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.

5. Nevenactiviteiten (vrijwillig of betaald) zijn slechts na instemmingvan de werkgever toegestaan. In het kader van veiligheid is het van belang dat de werknemer de grenzen van maximale arbeidsduur die de arbeidstijdenwet voorschrijft niet overschrijdt. Werknemer vraagt hiervoor schriftelijk toestemming aan werkgever voordat de nevenactiviteiten gaan plaatsvinden.Werkgever zal binnen een redelijke termijn op het verzoek reageren. Werkgever zal toestemming niet op onredelijke gronden weigeren. Het is de werknemer verboden met de werkzaamheden te beginnen voordat de werkgever schriftelijke toestemming heeft gegeven. Indien de werknemer bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst nevenwerkzaamheden verricht, dient hij dit direct aan de werkgever schriftelijk mede te delen.

   De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van het verrichten van nevenwerk-zaamheden en die daarvoor geen toestemming heeft, heeft geen aanspraak op de in artikel 13 geregelde aanvullingen.

   Met inachtneming van het bepaalde in de Arbo-wet dient de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften strikt te volgen, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen en persoonlijke beschermingsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften mee te werken aan medische begeleiding.

6. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer op eerste verzoek de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in artikel 13 genoemde aanvullingen.

7. De werknemer die geneesmiddelen gebruikt of gaat gebruiken, die een zodanige invloed op de fysieke en/of mentale gesteldheid kunnen hebben dat de veiligheid in het geding is, mag geen werkzaamheden verrichten in het luchtvaartgebied.

   De werknemer die als gevolg van het hiervoor bepaalde wordt gehinderd in het vervullen van de bedongen arbeid, treedt hierover in overleg met zijn leidinggevende waarna de bedrijfsarts zal worden geconsulteerd. Dit voor een goede borging van de veiligheid op de luchthaven.

Artikel 4: Indienstneming en ontslag

1. **Proeftijd**
   Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst met een looptijd langer dan zes maanden geldt wederzijds een proeftijd van ten hoogste:
   a. een maand bij een tijdelijk arbeidscontract van meer dan zes maanden maar korter dan twee jaar;
   b. twee maanden bij een vast dienstverband of een tijdelijk arbeidscontract voor twee jaar of langer.

2. **Aard van de overeenkomst**
   Onverminderd het wettelijkbepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd
   b. hetzij voor een bepaalde tijd of voor het verrichten van een bepaalde werkzaamheden.

   De aard van de werkzaamheden wordt in de individuele arbeidsovereenkomst vastgelegd.

3. **Beëindiging**
   Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, eindigt de arbeidsovereenkomst:

   a. voor een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is:
      1. door opzegging door de werkgever met een termijn conform artikel 7:672 lid 2 BW van ten minste één maand;
      2. door opzegging door de werknemer met een termijn genoemd in 7:672 lid 4 BW van één maand.

      De opzegging kan in onderling overleg eerder geschieden tegen het einde van de opzegmaand.

   b. voor een werknemer die voor een bepaalde tijd in dienst is loopt de arbeidsovereenkomst vanvan rechtswege af op de einddatum.

   c. indien het een arbeidsovereenkomst betreft voor de duur van een project eindigt dit zodra de werkzaamheden zijn afgerond of de financiering van een project stopt.

4. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

5. **Ontheffing repressieve dienst brandweer**
   De werknemer wiens functie mede een repressieve dienst bij de bedrijfsbrandweer omvat, kan vanaf de 57-jarige leeftijd van deze repressieve dienst worden ontheven met behoud van de op dat moment voor hem geldende arbeidsvoorwaarden.

   In de periode van vijf jaren voorafgaand aan de 57-jarige leeftijd zal de voortzetting van de loopbaan bij werkgever onderdeel van gesprek zijn en worden vastgelegd in een loopbaanplan. Het werken aan een voortgezette loopbaan is niet vrijblijvend en er dient een evenwichtig stelsel van rechten en plichten over en weer te worden ingevoerd. Het niet naleven van de verplichtingen van de werknemer kan leiden tot het nemen van disciplinaire maatregelen met als uiterste consequentie ontslag. Voor de werkgever kan het niet voldoende ter hand nemen van de verplichtingen leiden tot het niet kunnen ontslaan van de werknemer. In de situatie dat zowel werkgever als werknemer zich voldoende heeft ingespannen om een tweede loopbaan mogelijk te maken, maar deze (nog) niet van de grond komt, geldt dat de werknemer langer werkzaam blijft in zijn huidige functie.

Mocht blijken dat een (functiegerichte) opleiding nodig is voor het kunnen uitoefenen van een toekomstige andere functie, dan wordt dit ondersteund door de werkgever.

Werkgever heeft niet veel alternatieve functies voor de brandweer bij de luchthaven. Het is de intentie om werknemers in goed overleg in te zetten daar waar mogelijkheden zijn en, indien nodig, ook overleg te voeren met andere werkgevers in verband met het uitvoeren van werkzaamheden.

6. **Boven- en nawettelijke uitkering bij werkloosheid**
   a. Deze werkloosheidsvoorziening blijft van toepassing op medewerkers die voor 1 januari 2006 in dienst zijn getreden.
   b. De uitgebreide ontslaggronden van Art. 28 uit de CAO worden aangepast naar de ontslaggronden die in het BW vermeld staan onder Art. 7:669.
   c. De werkingssfeer van de boven- en na wettelijke WW wordt beperkt tot de ontslaggrond vanwege reorganisatie en krimp van de organisatie wegens bedrijfseconomische redenen (art. 7:669 lid 3A. Het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beeindiging van werkzaamheden van de onderneming of het, over een toekomstige periode van yen minste 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigehden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering;)
   d. Voor de uitvoering en de duur zal aansluiting gezocht worden bij de CAO Gemeenten (https://www.caogemeenten.nl/). De duur en hoogte van de uitkeringen worden in lijn gebracht met artikel 10.2 t/m 10.9.Ook toekomstige wijzigingen in duur en hoogte van uitkeringen zullen deze CAO volgen.
   e. Het recht op zowel een wettelijke transitievergoeding als een boven- en nawettelijke uitkering is een dubbele vergoeding voor hetzelfde gemis aan inkomen. Aangezien het niet mogelijk is om af te zien van de transitievergoeding, wordt deze in mindering gebracht op de duur van de bovenwettelijke uitkering.

Artikel 5: Arbeidsomvang en rooster

1. De “niet-roostergebonden” werknemer werkt volgens een rooster dat een tijdvak van een week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 36 uur per week.

2. De arbeidsduur per dag bedraagt ten hoogste negen uur. Indien de bedrijfsvoering dit vereist kan hiervan in bijzondere gevallen incidenteel worden afgeweken.

3. Een incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder bedoeld voor het afmaken van een bepaald geheel van werkzaamheden wordt geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweek.

4. Het rooster van operationele medewerkers is afhankelijk van het vluchtaanbod en de openingstijden van de luchthaven. Meerdere malen per jaar (in ieder geval voorafgaand het zomer- en winterseizoen) vindt afstemming plaats met alle betrokken operationele managers en de OR om tot de uitgangspunten van de roosters te komen. In onvoorziene situaties zal ook wijziging van het rooster op het verzoek van de werkgever plaats kunnen vinden. Het proces zal ongewijzigd blijven.

5. **Arbeidsduur en dienstrooster ploegendienst brandweer en havendienst**
   De luchthaven heeft openstellingstijden die zijn vastgesteld in het Luchthavenbesluit. Alleen voor medische vluchten en in geval van nood is de luchthaven open buiten deze tijdstippen. Afhankelijk van de werkzaamheden werken werknemers in de operationele dienst, zoals Brandweer, Havendienst en Facilitaire Dienst, in roosters en/of in een stand-by-dienst en/of reservedienst. Hierbij wordt de arbeidstijdenswet gevolgd.
   Indien de openingstijden worden aangepast en/of de omstandigheden dit vereisen, worden in goed overleg de werktijden aangepast. Er worden voor bovengenoemde afdelingen roosters opgesteld, zodat de bezetting tijdens de openingstijden is gegarandeerd.

6. **Regeling Flexrooster voor werknemers werkzaam in de Handling**
   Voor werknemers werkzaam in de Handling geldt een regeling Flexroosters. De regeling Flexroosters is opgenomen in bijlage VI van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

7. Werknemer ontvangt 4 weken voor aanvang het rooster en kan hier tot 2 weken voor aanvang verzoek tot wijziging inbrengen.

8. Bij onvoorziene wijzigingen in de te verrichten werkzaamheden kan de werkgever tussentijds het vastgestelde individuele dienstrooster aanpassen.

9. **Gespleten diensten Handling**
   Een gespleten dienst van een medewerker van de Handling, te weten twee niet-aaneengesloten perioden op één kalenderdag waarop de werknemer arbeid verricht, dient bij het opstellen van roosters zoveel mogelijk voorkomen te worden. Indien toch een gespleten dienst verricht moet worden, heeft de werknemer het recht om ervoor te kiezen om ingeroosterd en doorbetaald te worden tussen beide diensten, onder de voorwaarden dat:
   a. Tussen het einde van de eerste dienst en het begin van de tweede dienst van de werknemer niet meer dan drie uren zit;
   b. De werknemer op de luchthaven blijft en gedurende deze periode aanvullende werkzaamheden verricht in de werkplaats, groenvoorziening, onderhoud, schoonmaak, marketing, receptie, parkeerbeheer en/of administratie of besteed aan scholing;
   c. De werknemer die van deze regeling gebruik wenst te maken, dat tijdig (bij het rooster maken) meldt aan de leidinggevende en actief en tijdig met de betreffende coördinator van de werkzaamheden zelf zoekt naar relevante werkzaamheden of scholing in overleg met de leidinggevende.

Artikel 6: Functiegroepen en salaris

1. **Algemeen**
   a. De functies van de werknemers worden op basis van een systeem van functiewaardering (ORBA) ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
   b. Bij elke functiegroep behoort een salarisband. De salarisbanden zijn opgenomen in bijlage III van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

2. **Salarismaatregelen**
   Per 1 januari 2025 worden de salarissen verhoogd met 3,0%. Per 1 juli 2025 worden de salarissen met 2,5% verhoogd.De verhoging geldt voor feitelijke salarissen en het minimum en maximum van de salarisband per functiegroep.

3. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de corresponderende salarisband en zijn maandsalaris.

4. **Beoordeling**
   a. De werknemer wordt beloond op basis van de salarisband, waarin zijn functie is ingedeeld. Herziening van het maandsalaris vindt plaats op grond van beoordeling, in beginsel één maal per jaar op de eerste dag van de maand waarin de aanspraak op de verhoging is verkregen.
   b. Deze herziening vindt plaats op basis van:
      - de relatieve salarispositie (RSP); dit is het schaalsalaris uitgedrukt in een percentage van het maximumsalaris;
      - de beoordeling van de wijze waarop de werknemer zijn functie heeft vervuld.
   c. Iedere salarisband heeft een maximumsalaris (100%) met een bijbehorend minimumsalaris en een maximum voor extra uitloop (105%). Het maximumsalaris (100%) is het eindsalaris dat bij een beoordeling hoger dan ‘onvoldoende’ kan worden bereikt. Bij een beoordeling ‘onvoldoende’ bereikt de werknemer maximaal 90% van het maximum. De werknemer die het maximum van zijn salarisband heeft bereikt, heeft bij een beoordeling ‘zeer goed’ of ‘uitstekend’ een extra uitloop tot 105%.
   d. Indien de werknemer nog niet zijn maximumsalaris (100%) respectievelijk het maximum van zijn extra uitloop (105%) heeft bereikt, wordt aan de hand van de RSP en zijn beoordeling - met behulp van de individuele beloningsmatrix zoals vermeld in bijlage III - vastgesteld met welk percentage zijn maandsalaris wordt verhoogd. Zou bij toepassing van het gevonden percentage zijn maximumsalaris (100%) worden overschreden, dan wordt niet meer dan dat eindsalaris toegekend.
   e. Een werknemer met een RSP van 105% of hoger ontvangt bij een beoordeling D of E een eenmalige bruto uitkering van 1% respectievelijk 2% op jaarbasis.
   f. Indien het salaris bij de invoering van het nieuwe systeem per 1 januari 2008 meer bedroeg dan het maximumsalaris (100%) dat bij de functie behoort, is dit verschil als persoonlijke toeslag toegekend. Deze persoonlijke toeslag wordt verhoogd met de in de CAO afgesproken salarisverhoging. Een werknemer met een persoonlijke toeslag kan bij een beoordeling ‘zeer goed’ of ‘uitstekend’ in aanmerking komen voor een beoordelingsafhankelijke salarisstijging boven 100%.
   g. De werknemer ontvangt bij indiensttreding in het algemeen het aanvangssalaris van de salarisband.
      De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt, die voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 12 maanden in één lagere dan met die functie overeenkomende salarisband worden ingedeeld. (voor salarisband A gelden de Participatieschalen als “één lagere dan met die functie overeenkomende salarisband”).
      De werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, kan een uitzondering worden gemaakt.
   h. Indien na 30 juni van enig jaar indiensttreding plaatsvindt, kan toekenning van een herziening per eerstvolgende 1 januari achterwege blijven.
   i. Indien medewerker gedurende het beoordelingsjaar tenminste 6 maanden (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt was, wordt een pro forma ‘C’ beoordeling toegekend.

5. **Tijdelijke waarneming**
   a. De werknemer die een daartoe door de werkgever verstrekte opdracht tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de eigen functiegroep en de salarisband.
   b. Indien de tijdelijke waarneming ten minste vijf achtereenvolgende dagen (of diensten) heeft geduurd, ontvangt de werknemer een vergoeding. Deze vergoeding wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen dagen of diensten in relatie tot het totaal aantal te werken dagen of diensten per maand.
   De vergoeding bedraagt 8% van het eigen salaris. De vergoeding en het eigen salaris tezamen bedraagt niet meer dan de werknemer zou hebben ontvangen indien hij was ingeschaald in de bij de waargenomen functie behorende schaal, hoogste periodiek.
   c. Voor waarneming geldt loon naar arbeid met de daarbij behorende werktijden.

6. **Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie (promotie**)
   a. De werknemer die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisband ingedeeld met ingang van de maand waarin de overplaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
   b. Bij indeling van een werknemer in een hogere salarisband in verband met een hogere functie-indeling ontvangt de werknemer een salarisverhoging die gelijk is aan 1,5 maal het percentage o.b.v. de beoordeling dat hij in zijn oude salarisband zou hebben ontvangen of indien de functie (nog) niet is vastgesteld, een salarisverhoging die gelijk is aan 1,5 maal de beoordeling ‘normaal/goed’, maar minimaal 4%.
   c. Indien na 31 augustus van enig jaar overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie plaatsvindt, zal toekenning van een salarisverhoging per eerstvolgende 1 januari achterwege blijven. Het beoordelingsgesprek vindt uiteraard wel plaats.

7. **Demotie**
   a. **Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek**
      1. De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisband ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied.
      2. Bij indeling in een lagere salarisband om bovenstaande redenen van een werknemer, bedraagt de verlaging van het salaris zoveel als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisband, tenzij, ingeval van een eigen verzoek van de werknemer naar een lager ingedeelde functie, anders is overeengekomen.

   b. **Als gevolg van bedrijfsomstandigheden**
      1. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisband ingedeeld.
      2. Bij indeling in een lagere salarisband om eerder vermelde redenen van een werknemer, wordt hem via inschaling een salaris toegekend dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke salaris. Indien het maximum van de lagere salarisband hiervoor niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een nominale persoonlijke toeslag.

   c. **Op grond van medische redenen**
   Indien de werknemer op grond van medische redenen naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, is - rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten - de afbouwregeling als genoemd in artikel 6 lid 6 onder b.2 op overeenkomstige wijze van toepassing.

   d. Indien de werknemer bij werkgever een andere functie met een gelijke formele arbeidsduur accepteert, blijft de pensioenopbouw gebaseerd op de oude inschaling.

8. **Uitbetaling salaris**
   Het maandinkomen wordt rond de 25e van elke kalendermaand betaalbaar gesteld.

Artikel 7: Bijzondere beloningen/ verzuimuren

1. **Algemeen**
   Het maandsalaris, bepaald op grond van artikel 6, wordt - met inachtneming van het bepaalde in artikel 5 lid 2 - geacht de beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst. Bijzondere beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functievervulling voortvloeit.

2. **Toelage onregelmatige dienst (ORT)**
   De werknemer met een salaris dat is ingeschaald in groep A tot en met H heeft voor werken volgens het dienstrooster buiten reguliere kantooruren recht op een onregelmatigheidstoeslag boven op het uurloon, zoals bepaald door onderstaande tabel.

   De onregelmatigheidstoeslag wordt berekend over het maandsalaris met een maximum grondslag die wordt geïndexeerd op basis van de salarisaanpassingen volgens de cao. Deze maximale grondslag bedraagt per 1 januari 2025 € 3.605 en per 1 juli 2025 € 3.695.

tijd	ma	di	wo	do	vr	za	zon- en feestdagen
00:00-06:00	40%	40%	40%	40%	40%	40%	65%
06:00-08:00	20%	20%	20%	20%	20%	40%	65%
08:00-18:00	**reguliere kantooruren**					40%	65%
18:00-22:00	20%	20%	20%	20%	20%	40%	65%
22:00-24:00	40%	40%	40%	40%	40%	40%	65%

3. Overwerk

a. Wanneer als gevolg van onvoorziene omstandigheden in opdracht van de werkgever ongeplande arbeid wordt verricht na afloop van een dienst of werkdag, waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster wordt overschreden, is sprake van overwerk. Voor overwerk dient de leidinggevende expliciet vooraf toestemming of opdracht te verstrekken.

b. Tenzij de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever niet toelaten, wordt overwerk aangemerkt als compensatie uren. Het aantal compensatie uren komt overeen met het aantal uren overwerk en moet in overleg met de leidinggevende binnen 6 maanden worden opgenomen als vrije tijd. Na het verstrijken van een periode van 6 maanden kan het overwerk met toestemming van de leidinggevende worden uitbetaald tegen het reguliere uursalaris op verzoek van werknemer, conform hetgeen is bepaald over compensatie uren in lid 4.

c. Per gewerkt overuur heeft de werknemer recht op een overwerktoeslag boven op het reguliere uurloon. De toeslag wordt bepaald door onderstaande tabel en is inclusief ORT.

tijd	ma	di	wo	do	vr	za	zon- en feestdagen
00:00-06:00	75%	50%	50%	50%	50%	75%	100%
06:00-20:00	25%	25%	25%	25%	25%	75%	100%
20:00-24:00	50%	50%	50%	50%	50%	75%	100%

d. Gelet op de aard en het niveau van de functie kunnen werknemers met een hogere salarisgroep dan groep J geen aanspraak maken op een vergoeding voor overwerk. De werkgever is bevoegd om de werknemer die op grond hiervan geen recht heeft op vergoeding voor overwerk in bijzondere gevallen een door haar te bepalen vergoeding toe te kennen, indien en naarmate dit naar haar het oordeel van de werkgever, gelet op de aard, omvang en/of onvermijdelijkheid van het overwerk, redelijk is te achten.

4. Compensatie uren

a. Als volgens of in aanvulling op het dienstrooster en/of reguliere werktijden in overleg met de leidinggevende meer of minder uren wordt gewerkt, waarbij geen sprake is van overwerk, dan is sprake van compensatie uren.
b. Opgebouwde compensatie uren voor zover die niet op basis van een dienstrooster worden afgebouwd, worden in overleg met de leidinggevende binnen 6 maanden opgenomen als vrije tijd.
c. De werkgever kan op feestdagen niet vallend op een zaterdag of zondag, en gedurende verkorte openingstijden door de weeks rond kerst en oud en nieuw de compensatie uren verplicht laten opnemen door middel van uitroosteren.
d. Na het verstrijken van een periode van 6 maanden kunnen compensatie uren met toestemming van de leidinggevende worden uitbetaald tegen het reguliere uursalaris (exclusief onregelmatigheidstoeslag) op verzoek van werknemer.

5. Toeslag voor stand-by diensten en reservediensten

a. Onder het verrichten van een stand-by dienst wordt verstaan het buiten de normale diensttijden, gedurende door de leidinggevende te bepalen aantal uren beschikbaar zijn voor het verrichten van tot de functie behorende werkzaamheden op de werkplek.
b. Onder het verrichten van een reservedienst wordt verstaan gedurende door de leidinggevende te bepalen aantal uren beschikbaar zijn voor het verrichten van tot de functie behorende werkzaamheden op de werkplek als vervanging van een ingeroosterde collega die door onvoorziene omstandigheden (waaronder ziekte) niet in staat is de dienst te verrichten.
c. Voor elke werkelijke verrichte stand-by dienst en reservedienst wordt een vergoeding verleend in verlof en geld.
d. De vergoeding in verlof bedraagt 0,6 compensatie uren per stand-by of reserve dienst, die binnen 6 maanden moeten worden opgenomen. Na het verstrijken van een periode van 6 maanden kunnen compensatie uren met toestemming van de leidinggevende worden uitbetaald tegen het reguliere uursalaris op verzoek van werknemer.
e. 1. De vergoeding in geld bedraagt per 1 januari 2025 € 32,39 en per 1 juli 2025 € 33,20 per stand-by of reserve dienst op een zaterdag, zondag of feestdag en per 1 januari 2025 € 14,72 en per 1 juli 2025 € 15,09 per stand-by of reserve dienst op maandag tot en met vrijdag. Deze vergoeding wordt geïndexeerd op basis van de loonaanpassingen volgens de cao.
2. Over elk uur dat de werknemer, met stand-by of reserve dienst belast, buiten zijn dienstrooster werkelijk arbeid heeft verricht wordt de overwerktoeslag betaald in plaats van de vergoeding voor stand-by of reserve dienst.
3. Ter bepaling van de omvang van de overwerktijd en de overwerktoeslag, is het volgende van toepassing:

- overwerktijd en -vergoeding bij een oproep in stand-by dienst gaan in vanaf het moment dat er telefonisch contact is tussen werkgever en werknemer dat werknemer arbeid dient te verrichten op de luchthaven;
- overwerktijd en -vergoeding bij een oproep in stand-by dienst voor de havendienst en brandweer eindigen in ieder geval een halfuur na vertrek c.q. aankomst van het vliegtuig waarvoor de oproep was bedoeld;

f. De werknemer zal niet meer tot het verrichten van stand-by diensten worden verplicht ingeval van zwangerschap, medische noodzaak of indien bij een leeftijd vanaf 55 in het kader van duurzame inzetbaarheid andere (schriftelijke) afspraken met de werkgever zijn gemaakt.

h. Vergoedingsregeling na het definitief verlaten van de stand-by en reserve-dienst

1. de vergoeding genoemd in sub e wordt bij beëindiging van de stand-by en reservedienst op grond van sub g onder 1 volledig doorbetaald tot het tijdstip van de pensionering van de werknemer of zoveel eerder als de dienstbetrekking om andere redenen wordt beëindigd. Het uit te keren bedrag wordt berekend op basis van twee jaar voorafgaande aan het ogenblik van beëindiging van de stand-by en reserve dienst of over een kortere periode indien de stand-by dienst korter dan twee jaren is verricht;
2. de vergoeding genoemd in sub e wordt bij beëindiging van de stand-by en reserve dienst op grond van sub g:
   - indien de werknemer 55 jaar of ouder is volledig doorbetaald overeenkomstig het bepaalde sub 1;
   - indien de werknemer de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt gedurende de eerste drie maanden na de maand waarin de stand-by en reserve dienst is beëindigd volledig doorbetaald en daarna afhankelijk van het aantal jaren dat stand-by en reserve dienst is verricht volgens de in onderstaand schema vermelde percentages:

Aantal jaren in stand-by dienst	1-5 jr.	5-10 jr.	10-15 jr.	15 jaar of meer	Percentage van de uitkering
Looptijd en percentage van de uitkering	4 mnd	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	80
	4 mnd	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	60
	4 mnd	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	40
	4 mnd	8 mnd.	12 mnd.	18 mnd.	20

3. de afbouwregeling wordt berekend op basis van de gemiddelde vergoeding genoten over de periode van twee jaar voorafgaande aan het ogenblik van beëindiging van de stand-by en reserve dienst of over een kortere periode indien de stand-by dienst korter dan twee jaren is verricht;
4. indien de werknemer tijdens de afbouwperiode de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, wordt de vermindering beëindigd en de vergoeding op het dan bereikte bedrag gehandhaafd;
5. indien het verlaten van de stand-by en reserve dienst wegens medische noodzaak plaatsvindt en het UWV na keuring enige mate van arbeidsongeschiktheid toekent, waarmee het vervallen van de stand-by en reservedienstvergoeding wordt gecompenseerd, wordt de vergoeding afgebouwd.

8. **Tanktoelage**
   a. Werknemers die door werkgever én de brandstofconcessionaris zijn aangewezen als tanker, ontvangen hiervoor een tanktoelage. Deze bedraagt € 600 bruto per jaar en wordt maandelijks uitbetaald gelijktijdig met het salaris.
   b. Om in aanmerking te komen als tanker dient werknemer in het bezit te zijn van groot rijbewijs CE, chauffeursdiploma, diverse cursussen en trainingen van de brandstofconcessionaris en de daarbij behorende vervolgcursussen.
   c. De toelage wordt ingetrokken als de aanwijzing als tanker vervalt of als de werknemer niet meer voldoet aan de opleidingseisen.
   d. Deze toelage telt ook mee bij de opbouw vakantietoeslag.

Artikel 8: Zon- en feestdagen

Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

1. Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.

2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten, dat aanvangt op 0.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.

3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster dan wel de bedrijfsomstandigheden dit noodzaken.

4. Indien op een maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt, wordt het inkomen over die feestdag normaal doorbetaald.

5. Werknemer die behoort tot een erkende niet-christelijke religieuze gemeenschap kan op de voor hem geldende religieuze feestdagen onbetaald verlof opnemen tot een maximum van drie kalenderdagen per jaar, mits het dienstrooster en de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

Artikel 9: Bijzonder verlof

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
   Het recht bestaat in ieder geval:
   a. Eénmaal de arbeidsduur per week na de bevalling van de partner, op te nemen in de eerste 4 weken na de bevalling;
   b. gedurende één dag of dienst bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap dan wel bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van ouders of kinderen;
   c. vier dagen tot en met de dag van de uitvaart, met een maximum van zeven dagen, bij overlijden van de partner, ouders en kinderen van de werknemer;
      vier dagen in geval van pleegouders, stiefouders, schoonouders, pleegkinderen, stief- en aangehuwde kinderen van de werknemer;
      twee dagen in geval van bloed- en aanverwanten in de tweede graad; dit worden vier dagen indien werknemer is belast met het regelen van de uitvaart of (en) nalatenschap;
   d. gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Onder doktersbezoek wordt verstaan een bezoek aan de huisarts, de tandarts, een specialist of een therapeut waarnaar is verwezen.
      De werknemer zal trachten doktersbezoek buiten werktijd te laten plaatsvinden. Als dat niet mogelijk is, zal de werknemer na overleg met de werkgever zoveel mogelijk het doktersbezoek aan het begin of aan het einde van de werkdag plannen.
      Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats;
   e. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
      Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.

2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
   a. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40-, of 50-jarig dienst-, huwelijks- en geregistreerd partnerschapsjubileum van de werknemer;
   b. gedurende de daarvoor benodigde tijd voor het deelnamen aan examens welke voor de functie van de werknemer van belang worden geacht.

3. Per 1 juli 2020 kunnen partners maximaal vijf weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Nadat de werkknemer het geboorteverlof, bedoeld in artikel 9 lid 1a heeft opgenomen, heeft hij gedurende een tijdvak van zes maanden recht op aanvullend geboorteverlof. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering van 70% die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.

4. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 100% van het salaris ontvangen voor zover dit salaris niet meer bedraagt dan het maximum dagloon als bedoeld in de Wet financiering sociale verzekeringen, maar tenminste op het voor hem geldende wettelijk minimumloon, opnemen als bedoeld in de Wet arbeid en zorg gedurende twee maal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
   a. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b genoemde persoon;
   b. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont;
   c. de zelfstandigwonende ouder van de werknemer.

5. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende maximaal zes aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind danwel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.

6. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 7:628 BW geldt het volgende. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:
   a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het bedrijfsreglement en/of de individuele arbeidsovereenkomst of deze collectieve overeenkomst;
   b. de invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nulurenweek) mits de werkgever hiervoor de ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen; voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal met de vakverenigingen overleg worden gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende;
   c. de voortzetting van de verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nulurenweek); indien daarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, zal de werkgever de vakverenigingen ten minste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doen; betreft het echter een verlenging die ten aanzien van het aantal betrokken werknemers en/of het aantal uren afwijkt van de oorspronkelijke vergunning dan zal de werkgever de hiervoor onder b omschreven procedure volgen.

Artikel 10: Vakantie

1. **Vakantiejaar**
   Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. **Vakantieduur**
   a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandinkomen van 144 wettelijke uren. De werkgever verhoogt dit met 7,2 uren per jaar, die in het vakantiejaar zelf moeten worden opgenomen. Daarenboven heeft de werknemer recht op 28,8 bovenwettelijke uren.
   b. De werknemer in dienst voor 1 januari 1996 die bij de aanvang van het vakantiejaar de 30-, 40-, 45-, 50-, 55- of 60-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft in aanvulling op de hiervoor onder a genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op 7.2, 14.4, 21.6, 28.8, 36 respectievelijk 43.2 bovenwettelijke uren.
   c. De werknemer in dienst op of na 1 januari 1996 die bij de aanvang van het vakantiejaar de 45-, 50-, 55- of 60-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft in aanvulling op de hiervoor onder a genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op 7.2, 14.4, 21.6 respectievelijk 28.8 bovenwettelijke uren.
   d. Werknemers vanaf salarisband H ontvangen 7,2 extra bovenwettelijke uren.
   e. Werknemers ontvangen over opgenomen wettelijke vakantie-uren het op het maandsalaris herleide uurloon plus de gemiddelde vergoeding inconveniënte uren o.b.v. een referentieperiode van 12 maanden.

3. **Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag**
   De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de hiervoor in lid 2 genoemde vakantie en/of verlof.

4. **Het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking van de werkzaamheden**
   a. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
      1. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
         a. arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
         b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
         c. het opnemen van adoptieverlof;
         d. het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst;
         e. het opnemen van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet genoten vakantie;
         f. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
         g. tegen zijn wil - anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid - niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdvermindering);
         h. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 643 BW (politiek verlof).
      2. Opbouw van vakantie bij arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht of niet meewerkt aan redelijke voorschriften en maatregelen om passend werk te kunnen verrichten.
      3. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in lid 5 onder b.1 onder a en b van dit artikel in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
         Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hiervoor bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.

b. Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid vindt volledige opbouw van de vakantierechten plaats en bij opname worden deze ook volledig opgenomen.

5. **Aaneengesloten vakantie**
   a. Van de in lid 2 onder a genoemde vakantie zal in elk geval voor ten minste 14 kalenderdagen aaneengesloten worden verleend.
   b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt na verzoek van de werknemer door de werkgever vastgesteld.
   c. De vakantie van werknemers bij de brandweer en havendienst, in ploegendienst werkzaam, dient te worden opgenomen volgens een tevoren vastgesteld verlofrooster. Het verlofrooster bevat in elk geval een vakantieverlof van tenminste 14 kalenderdagen aaneengesloten.
   d. In zeer bijzondere gevallen kan de werkgever, na overleg met de betrokkene(n) bepalen, dat de werknemer of een groep van de werknemers vakantie opneemt op een wijze afwijkende van het bepaalde in of krachtens dit artikel.

6. **Samenvallen van vakantie met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht**
   a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen, genoemd in lid 5 onder b.1 van dit artikel, alsmede in artikel 10 lid 1 onder a, c en d worden niet als vakantie aangemerkt.
   b. Indien een van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag (of: -dienst) dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.
   c. Indien aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop deze dagen alsnog zullen worden opgenomen.

7. **Vakantie bij ontslag**
   a. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen.
   b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen zal de resterende vakantie bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
   c. Te veel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.
   d. Bij schorsing waarna (straf)ontslag volgt wordt verlof beoogd te zijn genoten.

8. **Niet opgenomen vakantie**
   Indien het wettelijke vakantie-uren niet binnen 6 maanden direct volgend op het einde van het vakantiejaar waarin zij is verworven is opgenomen, is de werkgever gerechtigd tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen. Indien hierover geen afspraken zijn gemaakt, vervallen de in vorig kalenderjaar opgebouwde wettelijke uren op 1 juli. De bovenwettelijke vakantie-uren vervallen 5 jaar nadat ze zijn opgebouwd.

Artikel 11: Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van enig jaar tot 1 juni van het volgende jaar.

2. De werknemer ontvangt 8% vakantietoeslag over het jaarinkomen (twaalf maal het maandinkomen) in het vakantietoeslagjaar.

3. De uitbetaling vindt plaats in de maand mei van enig jaar.

Artikel 12: Eindejaarsuitkering

1. De werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt in de maand december een eindejaarsuitkering van 8,33% over het jaarsalaris (12 keer het bruto maandsalaris inclusief persoonlijke toeslagen) met een minimum van bruto € 1.180.

2. De werknemer die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest danwel waarbij sprake is van onbetaalde afwezigheid, heeft naar rato opgebouwd en zal hiermee naar rato worden uitbetaald.

3. Indien voor een werknemer gedurende het kalenderjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het dienstrooster, zal de extra uitkering naar rato worden berekend.

Artikel 13: Arbeidsongeschikteheid

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. **Loondoorbetaling eerste 52 weken arbeidsongeschikt**
   Gedurende de eerste periode van 26 weken van de arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen

2. Gedurende de daarop volgende 26 weken (26 tot 52 weken arbeidsongeschikt) ontvangt de werknemer een aanvulling tot 90% van het maandinkomen.

3. **Loondoorbetaling periode 52 – 104 weken arbeidsongeschikt**
   Gedurende de periode van 52 - 104 weken arbeidsongeschikt ontvangt de werknemer een aanvulling tot 75% van het maandinkomen. De werknemer die voor meer dan 50% van zijn aanstellingsomvang bezig is te re-integreren en daarbij ten minste voor 50% loonwaarde genereert in de eigen werkzaamheden, ontvangt aanvullend 5% van het maandinkomen.

4. De door werknemer daadwerkelijk gewerkte uren en daadwerkelijk bestede uren die verband houden met zijn re-integratie, worden uitbetaald tegen het normale uursalaris.

5. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. Dit is inclusief de gemiddelde vergoeding inconveniënte uren (voor onregelmatige uren, exclusief vergoeding voor stand-by en reserve diensten indien die niet tijdens de arbeidsongeschiktheid worden verricht) o.b.v. een referentieperiode van de afgelopen 12 maanden voor het optreden van de arbeidsongeschiktheid..

6. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
   a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
   b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheideisen niet juist kon worden uitgevoerd;
   c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
   d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;

7. Loonbetaling en de aanvullingen op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
   a. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);

   Aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
   a. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever benaderde instanties ter bevordering van de reintegratie.
   b. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
   c. misbruik maakt van de voorziening.

8. Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.
   Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft.

Artikel 14: Uitkering en overlijden

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674 BW.

2. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van drie maandinkomens, vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering, dat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag na overlijden.
   Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet en/of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Toeslagenwet.

3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.

4. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
   a. de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
   b. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
   c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

   Van ongehuwd samenleven als bedoeld onder a is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.
   Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 15: Jubileumregeling

1. De werknemer die gedurende 25 jaar in dienst is, wordt een eenmalige uitkering toegekend ter hoogte van 50% van het maandinkomen en vakantietoeslag die de werknemer in de maand van zijn jubileum ontvangt. Het bruto bedrag wordt netto uitgekeerd.

2. De werknemer die gedurende 40 respectievelijk 50 jaar in dienst is, ontvangt een eenmalige uitkering ter hoogte van 100% van het maandinkomen en vakantietoeslag die de werknemer in de maand van zijn jubileum ontvangt. Het bruto bedrag wordt netto uitgekeerd.

3. a. Aan de werknemer, die wordt ontslagen:
   - op grond van opheffing van zijn functie of wegens verandering van de inrichting van de organisatie, dan wel wegens verminderde behoefte aan arbeidskrachten;
   - op grond van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer wordt een proportionele uitkering toegekend. Deze proportionele uitkering wordt berekend door het bedrag waarop recht zou hebben bestaan indien het vereiste aantal dienstjaren zou zijn vervuld, te vermenigvuldigen met een breuk. Daarvan wordt de teller gevormd door het feitelijk geheel of gedeeltelijk vervulde aantal dienstjaren, waarbij naar boven wordt afgerond op hele maanden; de noemer is het aantal dienstjaren dat vervuld had moeten zijn om voor de uitkering in aanmerking te komen.
     De op grond van het vorenstaande berekende bedragen worden naar boven afgerond op een veelvoud van vijf euro.

   b. Bij gedeeltelijk ontslag wordt de proportionele jubileumgratificatie berekend naar rato van het aantal uren waarvoor ontslag wordt verleend.

Artikel 16: Aanvullende zorgverzekering

De werknemer die naast de basisverzekering een aanvullende zorgverzekering heeft afgesloten, ontvangt van de werkgever op jaarbasis een premie compensatie ter grootte van bruto € 250,= per jaar. De uitbetaling van deze premie vindt plaats in februari van het volgende kalenderjaar waarin de aanspraken zijn gemaakt, na overleggen van het polisblad.

Artikel 17: Pensioenregeling
Voor de werknemer gelden de bepalingen van het Pensioenreglement ABP.

Artikel 18: Regeling verhuiskosten

1. De werknemer, die vanwege het bedrijfsbelang de verplichting is opgelegd om in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen, wordt een tegemoetkoming in verhuiskosten verleend.

2. De werknemer, die in verband met een indiensttreding is verhuisd en aan wie binnen twee jaar na verhuizing ontslag op verzoek wordt verleend of die ten gevolge van aan hem te wijten feiten of omstandigheden binnen twee jaren na de verhuizing wordt ontslagen, dient de hem toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten terug te betalen.

3. De tegemoetkoming in verhuiskosten wordt aan de werknemer, die in verband met een indiensttreding dient te verhuizen, slechts verleend, indien hij schriftelijk heeft verklaard dat een verplichting tot terugbetalen als bedoeld in het vorige lid hem bekend is.

4. Geen tegemoetkoming in verhuiskosten ingevolge dit artikel wordt verleend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar nadat de verplichting tot verhuizen is opgelegd dan wel na de datum van het ontslag, het overlijden of de verplaatsing.

5. De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit:
   a. een bedrag voor de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de betrokkene en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken;
   b. een bedrag voor dubbele woonkosten, gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten, met dien verstande dat de tegemoetkoming is gebonden aan fiscale maxima en over een termijn van maximaal vier maanden wordt verleend;
   c. een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten.

6. Indien de werknemer op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert, wordt het bedrag bedoeld in lid 5, onderdeel c, voor zover bij of krachtens dit artikel niet anders is bepaald, gesteld op een tegemoetkoming van 3% van de berekeningsbasis voor ieder woon- of slaapvertrek, tot een maximum van vier van deze vertrekken, die de achtergelaten woning telt, met dien verstande dat het bedrag een nader vast te stellen maximum niet mag overschrijden.

7. Indien de werknemer geen eigen huishouding voert, wordt geen tegemoetkoming als bedoeld in het lid 5, onder c, verleend. Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan voor deze kosten niettemin een tegemoetkoming worden verleend van 3% van de berekeningsbasis.

8. Voor de tegemoetkoming in verhuiskosten geldt dat deze bedragen dan wel de genoemde maxima niet meer dan het fiscale maximum mogen bedragen.

Artikel 19: Duurzame inzetbaarheid

Werkgever en werknemer zetten nadrukkelijk in op duurzaam loopbaanbeleid. Het loopbaanbeleid is niet alleen gericht op bezwarende functies, ter voorkoming van arbeidsongeschiktheid, maar ook gericht op behoud en verbetering van de arbeidsmobiliteit in het algemeen en dus voor elke functie van werkgever.

Om arbeidsongeschiktheid tijdig te voorkomen en om een tweede loopbaan een reële kans te geven, wordt tijdig gestart met actief loopbaanbeleid. Zowel werkgever als werknemer hebben hierin een actieve inspanningsverplichting.

De werkgever ondersteunt de werknemer met opleidingen en trainingen voor het kunnen uitoefenen van een toekomstige andere functie. Ook het inwinnen van financieel advies en eventuele begeleiding door een externe partij van “werk naar werk” wordt ondersteund en bekostigd door de werkgever. Het werken aan een voortgezette loopbaan door werkgever en werknemer is niet vrijblijvend. Het niet naleven van de verplichtingen van de werknemer zal leiden tot het nemen van disciplinaire maatregelen met als uiterste consequentie ontslag.

Werkgever beschikt slechts over een beperkt aantal functies en arbeidsplaatsen. Het is de intentie om werknemers als onderdeel van arbeidsmobiliteit in goed overleg in te zetten op beschikbare arbeidsplaatsen (vacatures), maar de werknemer dient ook actief op zoek te gaan naar werkzaamheden en loopbaanvervolg buiten de werkgever.

De praktische invulling van de regeling voor duurzame inzetbaarheid wordt vastgelegd in een bedrijfsreglement.

Artikel 20: Studiekostenvergoeding

1. **Algemeen**
   a. Een werknemer die naar het oordeel van werkgever (mede) in het belang van het bedrijf een studie, opleiding of cursus volgt, kan in aanmerking komen voor een vergoeding van studiekosten.
   b. De werknemer dient voor aanvang van de studie bij de direct leidinggevende aan te vragen of de studie in aanmerking komt voor een vergoeding en welke condities gelden.
   c. Voor aanvang van de studie worden de gemaakte afspraken tussen werkgever en werknemer schriftelijk vastgelegd en te worden ondertekend door werknemer. Hierbij dient in ieder geval aandacht te worden besteed aan de aard van de vergoeding, het studieverlof en de terugbetalingsregeling.
   d. Werkgever vergoedt in principe geen studiekosten die gemaakt zijn voordat de aanvraag is goedgekeurd.

2. **Aard van de vergoeding**
   Onder studiekosten worden in deze regeling verstaan:
   a. het cursusgeld;
   b. het inschrijfgeld;
   c. kosten van studieboeken (excl. naslagwerken);
   d. extra gemaakte reiskosten op basis van de kosten per openbaar vervoer (2e klasse). Indien de bestemming niet per openbaar vervoer te bereiken is, wordt een kilometervergoeding betaald;
   e. examengeld of kosten voor het verkrijgen van verklaringen;
   f. verblijfskosten, zoals hotelovernachting en lunch.

3. **Studieverlof**
   De uitgangspunten voor studieverlof zijn:
   a. studie tijdens diensttijd: maximaal 1 dag studieverlof per week (gemiddeld over een jaar);
   b. studie buiten diensttijd: compenserend verlof (bijv. het volgen van rijlessen i.h.k.v. het verplichte brandweerchauffeursdiploma);
   c. studie in ‘eigen tijd’: compenserend verlof tot maximaal een halve dag per twee weken;
   d. voorbereiding op examen (voor zover nodig): maximaal 5 halve dagen per studie.

4. **Terugbetalingsverplichting**
   a. De werknemer is verplicht de volledige studiekosten terug te betalen bij:
      1. beëindiging van de studie op eigen initiatief voordat de studietermijn is verstreken zonder het behalen van een diploma;
      2. bij onvoldoende studie en als gevolg hiervan onvoldoende resultaat is behaald;
      3. na ontslag op eigen verzoek vóór het einde van de studie of binnen 1 jaar na het behalen van het diploma.
   b. Als het dienstverband op eigen verzoek wordt beëindigd binnen 2 jaar na het behalen van het diploma dient de werknemer tweederde, en bij beëindiging binnen 3 jaar een derde, van de volledige studiekosten terug te betalen.
   c. Te allen tijde kunnen, in onderling overleg tussen werknemer, direct leidinggevende en directie afwijkende bepalingen (bijv. terugbetalingsverplichtingen) ten aanzien van de studiekostenvergoeding worden vastgesteld.

5. **Permanente educatie**
   Werkgever en werknemer spannen zich gezamenlijk in om voor de ontwikkeling van werknemers in brede zin, gebruik te maken van de regelingen die de overheid aanbiedt. Indien de werknemer in aanmerking komt voor een tegemoetkoming vanuit het Rijk, wordt deze mogelijkheid benut en ten gunste aan werkgever worden gesteld.

Artikel 21: Reiskostenregeling

De werknemer heeft recht op een vaste reiskostenvergoeding woon-werkverkeer, waarbij de reisafstand (heen en terug) gemaximeerrd is op 150 kilometer. De reiskostenvergoeding bedraagt € 0,23 per kilometer.

Er gelden de volgende voorwaarden:

a. bij indiensttreding wordt vastgesteld over welke afstand de reiskosten voor woon-werkverkeer worden vergoed. Het aantal kilometers woon-werkverkeer (enkele reisafstand) wordt vastgesteld aan de hand van de **snelste route** berekend door Google maps in het salarispakket**;**
b. Het adres waar men ingeschreven staat geldt als woonplaats;
c. De reiskosten worden per gewerkte dienst uitbetaald;
d. als de werknemer verhuist met een grotere of kleinere reisafstand woon-werkverkeer als gevolg, wordt de vergoeding hierop aangepast;

De reiskostenvergoeding wordt maandelijks uitbetaald. Het bedrag wordt in de maandelijkse salarisafrekening vermeld. Medewerkers ontvangen de reiskostenvergoeding op basis van het aantal werkelijk vastgestelde werkdagen op Groningen Airport Eelde (thuiswerken is hiervan uitgezonderd). Werknemers die in de operatie werken krijgen de reiskosten achteraf (een maand later) uitgekeerd op basis van de daadwerkelijke diensten dat zij aanwezig zijn geweest op Groningen Aiport Eelde.

21.2 Dienstreizen

Dienstreizen kunnen o.a. worden gemaakt ten behoeve van beursbezoek, afspraak met derden/relaties, zakelijke bespreking, vergadering, cursus intern en werkbezoek.

Ingaande 1 januari 2024 bedraagt de netto kilometervergoeding € 0,23 per kilometer.

21.3 Uren tijdens dienstreis

De volgende arbeidsvoorwaardelijke aspecten zijn van toepassing:

a. In geval van een (meerdaagse) dienstreis kunnen geen overuren worden gedeclareerd. Een dienstreis, ongeacht het aantal uren, geldt als een gewone werkdag.
b. Wanneer een dienstreis gemaakt dient te worden op een ingeroosterde vrije dag, kan deze vrije dag op een ander tijdstip worden opgenomen als de dienst dit toelaat.
c. Een dienstreis in het belang van en op verzoek van de werkgever wordt aangemerkt als werktijd voor het deel dat de reistijd langer is dan de gebruikelijke reistijd tussen de woonplaats en werkplek van de werknemer. Deze extra werktijd van de dienstreis wordt aangemerkt als compensatie-uren (geen overwerk), mits de leidinggevende daarvoor vooraf toestemming heeft gegeven en voor het deel dat de totale reguliere dagelijks arbeidstijd wordt overschreden.

21.4 Fiscale uitruil eindejaarsuitkering

Werkgever blijft zich inspannen voor het kunnen uitruilen van de maximale fiscale ruimte van de reiskosten met de eindejaarsuitkering.

Artikel 22: Seniorenmaatregelen

1. **60-jarigenregeling**
   a. Met inachtneming van het gestelde in het tweede lid, wordt de seniorenarbeidsduur van de werknemer van 60 jaar en ouder, die:
      1. een aanstelling heeft van tenminste 14,4 uren per week, en;
      2. een ononderbroken diensttijd heeft van tenminste 10 jaren die direct voorafgaat aan de ingangsdatum van de vermindering van de seniorenarbeidsduur, waarbij een onderbreking van 2 maanden of minder niet als een onderbreking wordt aangemerkt; op verzoek van de werknemer dan wel op verzoek van de werkgever, met de helft teruggebracht met het behoud van de formele arbeidsduur en onder doorbetaling van 95% van het salaris.
      Het salaris wordt voor 95% doorbetaald tot de eerste dag van de maand volgend op die waarin de werknemer de leeftijd van 61 jaar heeft bereikt. Vervolgens wordt, met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin de werknemer de leeftijd van 61 jaar heeft bereikt, het salaris voor 50% doorbetaald.
      Het verzoek van de werknemer kan slechts worden geweigerd indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van een organisatorisch belang. De werknemer heeft te allen tijde het recht op grond van hem moverende redenen het verzoek van de werkgever te weigeren.
   b. Bij de vaststelling van de feitelijke arbeidsduur per week en de toepassing van artikel 26 lid 1 wordt uitgegaan van de met de helft teruggebrachte seniorenarbeidsduur per week.
   c. Wanneer de betrokkene inkomsten geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de Waz, of bedrijf, ter hand genomen op of na de dag waarop de seniorenarbeidsduur met de helft is teruggebracht dan wel schriftelijk is medegedeeld dat het verzoek tot het terugbrengen van de seniorenarbeidsduur, bedoeld in het eerste of tweede lid, is ingewilligd, worden die inkomsten in mindering gebracht op de door te betalen salaris over de maand waarop deze inkomsten betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben met dien verstande dat het percentage van het door te betalen salaris na vermindering nooit minder bedraagt dan 50.
   d. Sub c is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende vakantie, verlof of non-activiteit onmiddellijk voorafgaande aan de vermindering van de seniorenarbeidsduur.
   e. Wanneer de betrokkene op of na de dag, bedoeld in sub c, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf, ter hand genomen voor evenbedoelde dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het vijfde lid van overeenkomstige toepassing. De hier bedoelde vermindering vindt echter niet plaats, indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen of indien de betrokkene aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met de vermindering van de werktijd.
   f. De betrokkene doet van het ter hand nemen van arbeid of bedrijf op of na de dag waarop de seniorenarbeidsduur is verminderd of schriftelijk is medegedeeld dat het verzoek tot terugbrengen van de seniorenarbeidsduur, bedoeld onder sub a of b, is ingewilligd, terstond mededeling aan werkgever.
      Daarbij doet hij, voor zover mogelijk, opgave van de inkomsten die hij uit die arbeid of dat bedrijf zal verkrijgen. Tijdelijke of blijvende wijzigingen in alle evengenoemde bedragen geeft hij tijdig op voor het verschijnen van de eerstvolgende salaristermijn.
   g. Indien de in sub c tot en met e bedoelde bedragen niet vooraf door de betrokkene zijn op te geven, doet hij voor het verschijnen van elke salaristermijn opgave van hetgeen hij sedert het ter hand nemen van de arbeid of het bedrijf dan wel sedert de vorige opgave heeft verkregen. Brengt de aard van de arbeid of het bedrijf, ter beoordeling van de werkgever, mede dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, welke echter niet langer dan een jaar mag zijn, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt het bedrag van de vermindering voorlopig vastgesteld onder voorbehoud van verrekening aan het einde van evenbedoelde termijn.
   h. Bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering kan van een opgave als bedoeld in sub f worden afgeweken.

i. Het in sub e en f bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in sub e en f.
j. Door het aanvaarden van de vermindering van de seniorenarbeidsduur wordt de betrokkene geacht er in toe te stemmen, dat zij die naar het oordeel van de werkgever daarvoor in aanmerking komen alle voor de uitvoering van dit artikel noodzakelijke inlichtingen geven.
k. Indien de betrokkene één of meerdere verplichtingen als bedoeld in sub e en f niet nakomt, kan de werkgever de doorbetaling van de salaris tijdelijk of definitief op een lager percentage stellen, met dien verstande dat het aldus vastgestelde percentage nooit minder dan 50 kan bedragen.
l. Het verzoek voor het terugbrengen van de seniorenarbeidsduur moet minimaal 3 maanden voor aanvang van de vermindering worden ingediend.

2. **Ingangsdatum seniorenmaatregelen**
Indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid de seniorenarbeidsduur te verminderen ingevolge het bepaalde in lid 1, heeft de werknemer vanaf de dag dat de leeftijd is bereikt, zoals vermeld in de voorgaande leden, aanspraak op vermindering van de seniorenarbeidsduur. Op de eerste dag van de maand volgend op de dag waarop tenminste de vereiste leeftijd wordt bereikt, wordt de seniorenarbeidsduur teruggebracht en wordt de salaris gedeeltelijk uitbetaald, op grond van het bepaalde in lid 1.

Artikel 23: Levensloopbijdrage

1. Werkgever is bereid tot een werkgeversbijdrage van 1,5% van 12,96 keer het maandinkomen. Deze wordt betaalbaar gesteld als bruto-uitkering.

2. De levensloopbijdrage bedraagt 1,5 % van 12,96 keer het maandinkomen, met een minimum van € 400 bij een volledige betrekking. Bij een deeltijdaanstelling wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De werkgever keert de levensloopbijdrage eenmaal per kalenderjaar in juli uit.

3. De levensloopbijdrage wordt per maand opgebouwd. Bij indiensttreding na 1 augustus bouwt de werknemer naar evenredigheid aanspraken op de levensloopbijdrage op. Als een werknemer vanaf 1 november werkzaam is bij werkgever bouwt hij dus over november tot en met juli de levensloopbijdrage op. Hij ontvangt dan 9/12^{e} van 1,5% van 12,96 keer het maandinkomen, met een minimum van 9/12^{e} van € 400.

Artikel 24: Thuiswerkregeling

1. Bij werkgever staat in principe de mogelijkheid open dat een werknemer deels vanuit huis werkt.

2. In onderling overleg tussen werkgever en werknemer worden afspraken gemaakt over mogelijkheden, voorwaarden en consequenties, waaronder aandacht voor functieaspecten, bezetting op de afdeling, persoonsaspecten en thuissituatie.

Artikel 25: Maaltijdvergoeding

Dit betreft een regeling warme maaltijdvergoeding voor werknemers met een dienstverband bij Groningen Airport Eelde nv.

Voor een vergoeding van de kosten van een warme maaltijd komen die werknemers in aanmerking, die als gevolg van het dienstrooster redelijkerwijs niet in de gelegenheid zijn thuis, tussen de middag of `s avonds een warme maaltijd te nuttigen. De werknemers ontvangen hiervoor een vergoeding van € 8,25 netto per maaltijd.

Artikel 26: uitwisseling arbeidsvoorwaarden

1. a. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
   1. spaaruren:
      - de overeengekomen uren gedurende welke de werknemer werkzaamheden verricht die de voor hem vastgestelde feitelijke arbeidsduur per week te boven gaan en die over een langere periode dan één jaar worden gespaard;
      - vakantie-uren, met dien verstande dat voor een werknemer met een volledige betrekking het aantal vakantie-uren - na vermindering op grond van dit artikel en op grond van lid 6 sub a - minimaal 144 uren bedraagt. Voor de werknemer die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week en voor de werknemer die gebruik maakt van de seniorenregeling bedoeld in artikel 22, geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als minimum;
      - extra vakantie-uren verkregen door toepassing van lid 9;
   2. spaarperiode: een periode waarin de spaaruren worden gespaard;
   3. roostervrije tijd: de periode waarin de spaaruren aaneengesloten worden opgenomen.

   b. Op zijn verzoek dan wel op verzoek van de werkgever, kan de werknemer, gedurende een afgesproken spaarperiode, ten hoogste gemiddeld 1/9 deel van de voor die spaarperiode geldende formele arbeidsduur per week aan spaaruren opbouwen met inachtneming van het bepaalde in sub c.
   Het verzoek van de werknemer kan slechts worden geweigerd indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van een organisatorisch belang. De werknemer heeft te allen tijde het recht op grond van hem moverende redenen het verzoek van de werkgever te weigeren.

   c. Een werknemer kan ten hoogste het aantal spaaruren opbouwen dat resulteert in een periode van roostervrije tijd overeenkomend met de arbeidsduur per jaar verminderd met de voor hem voor dat jaar geldende vakantie-uren.

   d. Voor het bepaalde in sub b geldt dat de feitelijke arbeidsduur en de spaaruren samen niet meer mogen bedragen dan 42 uur per week.

   e. In afwijking van het gestelde in sub b kan de werknemer ten aanzien van wie op grond van artikel 22 de seniorenarbeidsduur is verminderd, ten hoogste gemiddeld 1/9 deel van de teruggebrachte seniorenarbeidsduur aan spaaruren opbouwen.

   f. De werkgever legt de in het kader van dit artikel gemaakte afspraken schriftelijk vast. De werknemer ontvangt hiervan een afschrift.

2. Gehele of gedeeltelijke verhindering wegens ziekte de betrekking te vervullen tijdens de spaarperiode schort de opbouw van de spaaruren op vanaf het moment dat de ziekte een aaneengesloten periode van 4 weken heeft geduurd tot het moment van volledig herstel.

3. Gehele of gedeeltelijke verhindering wegens ziekte de betrekking te vervullen op het moment dat de roostervrije tijd ingaat, schort de opname van de roostervrije tijd op tot het moment van volledig herstel.

4. Gehele of gedeeltelijke verhindering wegens ziekte de betrekking te vervullen gedurende de opname van de roostervrije tijd, schort de roostervrije tijd op vanaf het moment dat de ziekte een aaneengesloten periode van vier weken geduurd heeft tot het moment van volledig herstel.

5. Indien spaaruren worden uitbetaald, worden zij uitbetaald naar het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de werknemer.

6. **Vakantie-uren uitwisselen tegen geld/kopen/verkopen van verlof**
   a. De werknemer kan bij de werkgever voor 1 april van het lopende kalenderjaar een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 10 lid 2 - te verminderen in ruil voor een vergoeding als bedoeld in sub e.

   b. Voor de werknemer met een volledige betrekking bedraagt het aantal vakantie-uren - na vermindering op grond van sub a en op grond van lid 1 - minimaal 144 uren.
   Voor de werknemer die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uren per week en voor de werknemer die gebruik maakt van de seniorenregeling bedoeld in artikel 22, geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als minimum.

c. Voor de werknemer met een volledige betrekking bedraagt een aantal te verminderen vakantie-uren op grond van sub a maximaal 72 uren. Voor de werknemer die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uren per week en voor de werknemer die gebruik maakt van de seniorenregeling bedoeld in artikel 22, geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
d. De werkgever wijst een verzoek als bedoeld in sub a toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
e. De werknemer ontvangt voor elk op grond van sub a verminderd vakantie-uur een vergoeding overeenkomend met de hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij de aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.

7. De werknemer kan bij de werkgever voor 1 november een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie – als bedoeld in artikel 10 lid 2 – te verminderen in ruil voor premiebetaling van het aanvullende (collectieve) ziektekostenpakket dat de werknemer afsluit. De werknemer ontvangt voor ieder op grond van dit lid verminderd vakantie-uur een vergoeding van een gemiddelde uurwaarde.

8. De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie – als bedoeld in artikel 10 lid 2 – te verminderen in ruil voor de aanschaf van een fiets conform de uitgangspunten van het Fietsplan. De werknemer ontvangt voor ieder op grond van dit lid verminderd vakantie-uur een vergoeding van een gemiddelde uurwaarde.

9. **Geld uitwisselen tegen vakantie-uren**
   a. De werknemer kan bij de werkgever voor 1 april van het lopende kalenderjaar een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 10 lid 2 - te vermeerderen tegen inlevering van een vergoeding als bedoeld in sub d.
   b. Voor de werknemer met een volledige betrekking bedraagt het aantal op grond van sub a te vermeerderen vakantie-uren maximaal 72 uren. Voor de werknemer die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uren per week en voor de werknemer die gebruik maakt van de seniorenregeling bedoeld in artikel 22, geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
   c. De werkgever wijst een verzoek als bedoeld in sub a toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
   d. Het salaris van de werknemer wordt voor elk op grond van sub a meer verkregen vakantie-uur een vergoeding ingehouden overeenkomend met de hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij de aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.

Artikel 27: Ontslag

1. **Ontslag op verzoek**
   a. Indien de werknemer ontslag verzoekt, wordt hem dit verleend met inachtnemeing van de opzegtermijn van 1 maand.
   b. Het verzoek, bedoeld sub a, kan worden aangehouden indien een ontslag op grond van lid 11 overwogen wordt.

2. Indien een strafrechtelijke vervolging tegen de werknemer aanhangig is of indien overwogen wordt hem in aanmerking te brengen voor disciplinaire straf kan het nemen van een beslissing op een verzoek om ontslag worden aangehouden totdat de uitspraak van de strafrechter of de beslissing inzake de disciplinaire straf onherroepelijk is geworden.

3. **Ontslag wegens AOW**
   a. Aan de werknemer die op de dag dat de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt ontslag verleend.
   a. De werkgever kan in bijzondere gevallen, indien de werknemer hiermede instemt, van het bepaalde in sub a afwijken.
   c. De aanstelling of arbeidsovereenkomst van de werknemer die na de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd in dienst is getreden van werkgever, alsmede de aanstelling of arbeidsovereenkomst als bedoeld in sub b, wordt beëindigd wanneer een van de partijen dat wenselijk acht. Hierbij wordt een opzegtermijn van één maand in acht genomen.

4. **Ontslag wegens reorganisatie**
   a. Ontslag kan aan de werknemer worden verleend wegens opheffing van zijn functie of wegens verandering in de inrichting van de organisatie, dan wel wegens verminderde behoefte aan arbeidskrachten.
   b. Op grond van dit lid wordt, individuele gevallen uitgezonderd, ontslag verleend ingevolge een vooraf vastgesteld plan.
   c. Indien aan een werknemer op grond van sub a ontslag wordt verleend wordt een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen.

5. **Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid**
   a. Ontslag kan aan de werknemer worden verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte. Voor de toepassing van dit lid wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt verleend.
   b. Een ontslag als bedoeld in sub a mag slechts plaatsvinden indien:
      1. er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte gedurende een periode van 104 weken;
      2. herstel van zijn ziekte niet binnen een periode van zes maanden na de in onderdeel 1 genoemde periode van 104 weken is te verwachten;
   c. Voor het bepalen van het in sub b, onderdeel 1, bedoelde tijdvak van 104 weken wordt niet meegerekend de periode dat de werknemer ongeschikt is voor de vervulling van haar functie wegens door zwangerschap veroorzaakte ziekte tijdens de zwangerschap.
   d. Voor het bepalen van het in sub b, onderdeel 1, bedoelde tijdvak van 104 weken wordt niet meegerekend de periode dat de werknemer zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft genoten.
   e. Voor het bepalen van het in sub b, onderdeel 1, bedoelde tijdvak van 104 weken worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte van de werknemer samengeteld:
      1. indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen;
      2. indien zij worden onderbroken door een periode van vier weken of langer wegens ziekte gedurende de zwangerschap, welke ziekte veroorzaakt wordt door de zwangerschap;
      3. indien zij worden onderbroken door zwangerschaps- en bevallingsverlof.

6. a. De werknemer die ongeschikt is voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte of gebrek kan ontslag verleend worden, indien hij zonder deugdelijke grond weigert:
      1. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de

eigen of andere arbeid te verrichten;
2. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
3. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in de Wet Verbetering Poortwachter.

7. **Ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid**
Ontslag kan aan de werknemer worden verleend op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie anders dan op grond van ziekten of gebreken.

8. **Overige ontslaggronden**
   a. Ontslag kan aan de werknemer worden verleend op grond van:
      1. verlies van een vereiste bij de aanstelling door de werkgever gesteld, tenzij het vereiste alleen bij aanvaarding van dienstbetrekking geldt;
      2. staat van curatele krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
      3. toepassing van lijfsdwang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
      4. onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
      5. het verstrekken van onjuiste gegevens in verband met indiensttreding, tenzij hem daarvan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt;
      6. de werknemer is verplicht zich tijdens diensttijd te onthouden van het gebruik van verdovende middelen en/of alcohol. Voorts is de werknemer gehouden om tijdens diensttijd niet onder invloed van verdovende middelen dan wel alcohol te verkeren. Indien de werknemer handelt in strijd met deze verplichting kan dat voor de werkgever reden zijn voor ontslag op staande voet;
      7. het niet afgeven, geldig zijn of intrekken van de Verklaring van Geen Bezwaar (VGB) of een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) als gevolg van een veilgheids(herhaal)onderzoek door de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD) voor werknemers in een vetrouwensfunctie, of indien de werkgever op aanwijzing door of namens de minister de werknemer zijn toegangspas dient in te nemen.
      8. de werknemer die, zonder overleg met zijn leidinggevende, geneesmiddelen heeft gebruikt die een zodanige invloed op de fysieke en/of mentale gesteldheid hebben gehad dat de veiligheid in het luchtvaartgebied in het geding is geweest en de werkenemr redelijkerwijs had moeten of kunnen weten dat de arbeid niet vervuld had mogen worden.

9. Een werknemer die vast is aangesteld kan worden ontslagen op een bij het besluit omschreven grond, niet vallende onder de gronden in vorige artikelen van dit lid genoemd.

10. **Ontslag als disciplinaire straf**
Als disciplinaire straf kan aan de werknemer ongevraagd ontslag verleend worden.

11. **Schorsing als ordemaatregel**
   a. Onverminderd het bepaalde in artikel 29 lid 2 kan de werknemer door de werkgever worden geschorst:
      1. wanneer hem het voornemen tot bestraffing met onvoorwaardelijk ontslag is te kennen gegeven of hem van de oplegging van deze straf mededeling is gedaan;
      2. wanneer tegen hem volgens de ter zake geldende bepalingen van het Wetboek van Strafvordering een bevel tot inverzekeringstelling of voorlopige hechtenis wordt ten uitvoer gelegd;
      3. wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf wordt ingesteld;
      4. wanneer de werkgever in verband met lid 8 sub a.8 de aan de werknemer verstrekte toegangspas dient in te trekken/te ontnemen.
      5. in andere gevallen waarin schorsing wordt gevorderd door het belang van de werkgever.
   b. Het schorsingsbesluit bevat in ieder geval:
      1. een aanduiding van het tijdstip waarop de schorsing ingaat;
      2. een nauwkeurige aanduiding van de in het sub a bedoelde omstandigheid of omstandigheden welke tot de schorsing aanleiding heeft of hebben gegeven;
      3. een zo nauwkeurig mogelijke aanduiding van de duur van de schorsing.

12. a. Tijdens de schorsing ingevolge lid 12, sub a, onder 2 of 3, kan het inkomen voor een derde gedeelte worden ingehouden; na verloop van een termijn van zes weken kan een verdere vermindering van het uit te keren bedrag, ook tot het volle bedrag van het inkomen, plaatsvinden, behoudens het bepaalde in sub c.
    b. Tijdens de schorsing ingevolge lid 12, sub a, onder 1, kan tot de in de strafaanzegging of -oplegging genoemde datum van ingang van het ontslag het inkomen geheel of gedeeltelijk worden ingehouden, behoudens het bepaalde in sub c. Met ingang van de datum van het ontslag wordt de uitkering van het inkomen geheel gestaakt.
    c. Tijdens de schorsing ingevolge lid 11 sub 4 wordt het inkomen geheel ingehouden.
    d. Het betaalbare gedeelte van het inkomen kan aan anderen dan de werknemer worden uitgekeerd. Gedurende de schorsingsperiode blijft de werknemer in ieder geval in het genot van een bedrag, gelijk aan het op hem verhaalbare gedeelte van de premies voor pensioen.
    e. De ingevolge sub a niet uitgekeerde inkomen wordt alsnog uitbetaald, indien de schorsing niet door een door de strafrechter opgelegde straf wordt gevolgd of ook indien en in zoverre op andere gronden alsnog tot uitbetaling wordt besloten.
    f. De ingevolge sub b niet uitgekeerde inkomen wordt alsnog uitbetaald, indien op de schorsing bestraffing van de werknemer met onvoorwaardelijk ontslag niet volgt.

13. **Bevoegdheid tot ontslagverlening**
    a. Ontslag wordt verleend door de werkgever.
    b. Het besluit tot het verlenen van ontslag wordt op schrift gesteld, met vermelding van de datum van ingang van het ontslag dan wel een omschrijving of aanduiding van die datum.
    c. Ingeval aan een werknemer die tijdelijk is aangesteld voor onbepaalde tijd ontslag wordt verleend, wordt de grond waarop het ontslag berust slechts op verzoek van de werknemer vermeld.
14. **Gedeeltelijk ontslag na terugbrengen formele arbeidsduur**
    Indien door de werkgever de formele arbeidsduur per week gedeeltelijk wordt teruggebracht, al dan niet na een tijdelijke uitbreiding daarvan, dient dit te geschieden door een gedeeltelijk ontslag op grond van dit artikel, behalve in het geval van wijziging van de aanstelling op grond van het aanvaarden van passende arbeid.

Artikel 28: Disciplinaire straffen

1. **Plichtsverzuim**
   a. De werknemer die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan deswege disciplinair worden gestraft.
   b. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

2. **Disciplinaire straffen**
   a. Naast de mogelijkheid genoemd in artikel 28 lid 11, kunnen de volgende disciplinaire straffen worden toegepast:
      1. schriftelijke berisping;
      2. arbeid buiten de voor de betrekking van de werknemer vastgestelde werktijden zonder vergoeding of tegen een lagere dan de normale vergoeding voor ten hoogste zes uren met een maximum van drie uren per dag en met dien verstande dat deze arbeid niet kan worden opgelegd op zondag en op de voor de werknemer geldende kerkelijke feestdagen;
      3. vermindering van vakantie met ten hoogste 1/3 van het aantal uren waarop de werknemer voor het desbetreffende kalenderjaar aanspraak heeft;
      4. geldboete tot ten hoogste 1% van het bedrag van het salaris per jaar;
      5. niet-betaling van het salaris, doch ten hoogste tot een bedrag overeenkomende met het salaris over een halve maand;
      6. stilstand van verhoging van salaris, met uitzondering van verhogingen als gevolg van algemene loonmaatregelen, een herwaardering van de betrekking daaronder begrepen, voor ten hoogste vier jaren;
      7. vermindering van salaris met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen, of, indien aan de door de werknemer beklede betrekking geen schaal is verbonden, vermindering van het salaris met ten hoogste 5%, een en ander voor de tijd van niet langer dan twee jaren;
      8. plaatsing in een andere functie, voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van salaris;
      9. schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van salaris.
   b. Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd indien de betrokken werknemer zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor de bestraffing plaats-vindt, noch aan enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden.

3. **Verantwoording**
   a. De verantwoording door de werknemer geschiedt, indien deze niet schriftelijk plaatsvindt, ten overstaan van werkgever of ten overstaan van een door hem aangewezen vertegenwoordiger. De verantwoording vindt niet eerder dan 6 maal 24 uur en niet later dan 12 maal 24 uur plaats. Op verzoek van de werknemer kan van deze termijn worden afgeweken.
   b. Geschiedt de verantwoording mondeling, dan wordt daarvan binnen 36 uur proces-verbaal opgemaakt, dat na lezing wordt getekend door hem te wiens overstaan de verantwoording plaats heeft en door de werknemer. Weigert de werknemer de ondertekening, dan wordt daarvan in het proces-verbaal, zo mogelijk met vermelding van de redenen, melding gemaakt. Een afschrift van het proces-verbaal wordt de werknemer uitgereikt.
   c. Indien de werknemer dat verlangt, worden hij en zijn raadsman in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de rapporten of andere bescheiden welke op de hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben.
4. De werknemer verstrekt werkgever een bewijs van ontvangst van het schriftelijke besluit tot strafoplegging.
5. De straf, behalve die van schriftelijke berisping, wordt niet ten uitvoer gelegd zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij de strafoplegging onmiddellijke tenuitvoerlegging is bevolen.

Artikel 29: Compensatieregeling toeslagen

1. a. Met ingang van 1 oktober 2019 geldt een compensatieregeling toeslagen.
   b. Een toeslag is een arbeidsvoorwaarde waarop een werknemer conform deze CAO recht heeft onder de voorwaarde dat de bijbehorende activiteit of de inconveniëntie zich ook daadwerkelijk voordoet cq. wordt ondergaan. Als niet langer aan de voorwaarden voor de toeslag wordt voldaan, vervalt het recht op de toeslag. Waar sprake is van gewenning als gevolg van een zekere materiële financiële omvang wordt, rekening houdend met de mate van gewenning uitgedrukt in het aantal jaren dat de toeslag is genoten, ter compensatie van de gewenning een compensatieregeling toegepast met een afbouwcomponent.

2. a. Het recht op een compensatieregeling is van toepassing op de Toelage Onregelmatige Dienst (artikel 7 lid 4 CAO), en de Toeslag stand-by en reserve diensten (artikel 7 lid 5 CAO).
   b. Deze compensatieregeling is ook van toepassing op werknemers waarvan het recht op een toeslag reeds is vervallen vóór de datum van effectief worden van deze regeling.
   c. Een werknemer heeft recht op deze compensatieregeling indien hij de toeslag minimaal twee jaar aaneensluitend heeft ontvangen en als het recht op de toeslag buiten zijn toedoen om is vervallen.

3. a. Het compensatiebedrag wordt berekend als het gemiddelde van de genoten toeslag over de afgelopen 12 maanden voorafgaand aan het vervallen van het recht op de toeslag. Indien door bijzondere persoonlijke omstandigheden, zoals (langdurige) ziekte, de periode van de afgelopen 12 maanden niet representatief is voor de hoogte van de toesag(en), dan stellen werkgever en werknemer in overleg een representatieve referentieperiode vast.
   b. Het compensatiebedrag wordt niet geïndexeerd en als volgt gedurende een periode van vier jaar uitgekeerd:
      1. in de eerste 12 maanden ontvangt werknemer 100% van het compensatiebedrag;
      2. in de daaropvolgende 12 maanden ontvangt werknemer 75% van het compensatiebedrag;
      3. in de daaropvolgende 12 maanden ontvangt werknemer 50% van het compensatiebedrag;
      4. in de daaropvolgende 12 maanden ontvangt werknemer 25% van het compensatiebedrag.
   c. Het compensatiebedrag wordt maandelijks uitgekeerd in de vorm van een persoonlijke toelage.

4. Eventuele opbouw van verlofrechten gekoppeld aan de toeslag, zoals benoemd in lid 2a van dit artikel, stopt zodra het recht op de toeslag vervalt.

5. De compensatieregeling wordt niet toegepast wanneer een werknemer over gaat naar een andere functie zonder recht op toeslagen en daarbij een salaris gaat ontvangen dat gelijk of hoger is aan het gezamenlijke bedrag van het oude salaris en het compensatiebedrag. Bij een salarisverhoging bij het overgaan naar een andere functie zonder recht op toeslagen die lager is dan het gezamenlijke bedrag van het oude salaris plus het compensatiebedrag, wordt het compensatiebedrag berekend over het verschil van het nieuwe salaris en het oude salaris inclusief de toeslag.

Artikel 30: Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen of arbeidsvoorwaarden aan de orde te stellen.

2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.

   In het geval dat de Stichting van de Arbeid zich niet competent acht om een uitspraak te doen kunnen partijen overgaan tot instelling van een arbitragecommissie. Deze commissie bestaat uit drie personen, van wie één wordt aangewezen door de werkgever en één door de vakbonden. Deze twee personen wijzen gezamenlijk een derde persoon aan, die tevens als voorzitter zal fungeren. Binnen een maand na instelling zal de arbitragecommissie een bindend advies aan partijen uitbrengen over het verzoek tot tussentijdse wijzigingen.

3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 31: Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 januari 2025 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2025.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde	Partij ter andere zijde
Groningen Airport Eelde NV	AVV
Directeur	Bestuurder

GRONINGEN AIRPORT EELDE

BIJLAGE I: Functielijst

ORBA-klasse	Functiegroep	Functies
270-295	M	Airport Manager
245-270	L	Manager Airport Operations Manager Assets Manager Marketing & Commercie
225-245	K	Manager Security & Compliance Manager HRM
205-225	J	
185-205	I	Adviseur PR & Communicatie Manager Handling Office Manager Senior Adviseur Marketing & Sales Projectleider NXT Airport
165-185	H	Bedrijfsjurist (/administratief medewerker debiteuren) Coördinator administratie
145-165	G	Adviseur Marketing & Sales Aiport duty manager Duty Officer Ploegchef brandweer
125-145	F	Administratief medewerker crediteuren/debiteuren Bevelvoerder brandweer Coördinator brandstof en milieu Coördinator flora & fauna Senior medewerker facilties Secretaresse operations Teamleider Passage
105-125	E	Medewerker brandweer Medewerker facilities/vogelwacht Meewerkend platform coördinator
85-105	D	Medewerker incheck Telefoniste/receptioniste
65-85	C	
45-65	B	
25-45	A	Medewerker Airplane Cleaning Medewerker platform

GRONINGEN AIRPORT EELDE

BIJLAGE II: Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering

Inleiding
Deze procedure maakt deel uit van de ORBA-methode voor functieonderzoek en waardering.
In deze procedure is vastgelegd op welke wijze bezwaar kan worden gemaakt respectievelijk in beroep kan worden gegaan tegen het uitgevoerde functieonderzoek en de resultaten van de waardering.

Fase A	**Bezwaarfase** In deze fase maakt de werknemer bezwaar bij zijn directe leidinggevende en motiveert zijn bedenkingen. Indien dit niet leidt tot tevredenheid dan kan fase B worden ingezet.
Fase B	**Interne beroepsfase** In deze fase doet de werknemer een beroep, via de directie, op AWVN om zijn bedenkingen en motieven te beoordelen. Leidt ook dit niet tot tevredenheid dan kan fase C in gang worden gezet.
Fase C	**Externe beroepsfase** In deze fase doet de werknemer een beroep op een externe deskundige van de vakbondvakbond waarbij hij is aangesloten, danwel via de directie, op een ORBA-deskundige van AWVN.

Procedurestappen
<u>Bezwaarfase</u>
Een bezwaar dient binnen drie maanden, na datum bekendmaking van het resultaat, schriftelijk ingediend te worden bij personeelszaken.

1. Een werknemer kan bezwaar aantekenen indien hij van mening is dat zijn functieomschrijving waarop de waardering is gebaseerd, niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van de functie of indien hij zich niet kan verenigen met de waardering respectievelijk de indeling van zijn functie.
2. Dit bezwaar met verzoek tot heroverweging van het resultaat dient ingediend te worden bij personeelszaken. Na de indiening vindt op initiatief van personeelszaken in eerste instantie een gesprek plaats tussen de werknemer en zijn leidinggevende. Het gesprek alsmede de schriftelijke weergave van het gespreksresultaat dient binnen een maand na ontvangst van het bezwaarschrift plaats te vinden.
3. Indien de leidinggevende het waarderingsresultaat zodanig heeft weten te motiveren dat de werknemer alsnog akkoord gaat met het resultaat moet dit schriftelijk worden meegedeeld aan personeelszaken. Indien de leidinggevende achter het ingediende bezwaar staat of indien de werknemer van mening is dat het gesprek niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid, dient personeelszaken ingeschakeld te worden door de leidinggevende respectievelijk de werknemer.

<u>Interne beroepsfase</u>
Binnen een maand na het gesprek en de vastlegging daarvan dient het interne beroep ingediend te worden bij personeelszaken.

4. Personeelszaken draagt zorg voor een tijdige beschikbaarstelling van alle documentatie omtrent het beroep.
5. Indien het beroep aan alle formele eisen voldoet, wordt het in behandeling genomen.
   De directie schakelt de betrokken AWVN-adviseur in voor het uitvoeren van een nader onderzoek en waardering. De uitslag van het onderzoek en de gevolgen daarvan dienen schriftelijk te worden vastgelegd en aan personeelszaken ter beschikking te worden gesteld voor afhandeling en mededeling aan betrokken werknemer.
6. Indien de werknemer zich niet kan vinden in de uitkomsten van het interne onderzoek, kan hij de externe procedure in gang zetten.

   De afhandeling van het interne beroep dient binnen drie maanden na het indienen van het interne beroep plaats te vinden.

Externe beroepsfase

Binnen een maand na het afhandelen van het interne beroep dient het externe beroep ingediend te worden.

7 In geval van een externe beroepsprocedure kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakbond waarbij hij is aangesloten, danwel aan de directie.

8. Het nadere onderzoek wordt uitgevoerd door deskundige(n) van de vakbond en een voorheen niet-betrokken ORBA-deskundige van AWVN. Het nadere onderzoek leidt, op basis van de relevante stukken en de hoorzitting, tot een functiewaarderingstechnisch unaniem oordeel over de indeling van de functie.

9. De directie neemt kennis van het unanieme oordeel van deskundige(n) van de vakbond en een voorheen niet-betrokken ORBA-deskundige van AWVN en neemt op basis daarvan een beslissing.

Gestreefd wordt het resultaat van dit externe onderzoek binnen drie maanden na de hoorzitting met de werknemer bekend te maken.

BIJLAGE III: Salaristabellen

Salaristabel per 1 januari 2025 (inclusief een verhoging van 3,0%)

	Maandsalarissen:			
Groep	minimum	maximum 100%		maximum 105%
A	2.499	2.682		2.816,10
B	2.499	2.811		2.951,55
C	2.499	2.960		3.108,00
D	2.546	3.165		3.323,25
E	2.676	3.426		3.597,30
F	2.843	3.740		3.927,00
G	3.058	4.115		4.320,75
H	3.317	4.552		4.779,60
I	3.622	5.047		5.299,35
J	3.981	5.609		5.889,45
K	4.386	6.233		6.544,65
L	4.909	7.016		7.366,80
M	5.570	7.989		8.388,45
N	6.323	9.097		9.551,85
O	7.174	10.361		10.879,05

	uurloon:			
Groep	minimum	maximum 100%		maximum 105%
A	16,02	17,19		18,05
B	16,02	18,02		18,92
C	16,02	18,97		19,92
D	16,32	20,29		21,30
E	17,15	21,96		23,06
F	18,22	23,97		25,17
G	19,60	26,38		27,70
H	21,26	29,18		30,64
I	23,22	32,35		33,97
J	25,52	35,96		37,75
K	28,12	39,96		41,95
L	31,47	44,97		47,22
M	35,71	51,21		53,77
N	40,53	58,31		61,23
O	45,99	66,42		69,74

GRONINGEN AIRPORT EELDE

Salaristabel per 1 juli 2025 (inclusief een verhoging van 2,5%)

	Maandsalarissen:			
Groep	minimum	maximum 100%		maximum 105%
A	2.562	2.750		2.887,50
B	2.562	2.882		3.026,10
C	2.562	3.034		3.185,70
D	2.610	3.245		3.407,25
E	2.743	3.512		3.687,60
F	2.915	3.834		4.025,70
G	3.135	4.218		4.428,90
H	3.400	4.666		4.899,30
I	3.713	5.174		5.432,70
J	4.081	5.750		6.037,50
K	4.496	6.389		6.708,45
L	5.032	7.192		7.551,60
M	5.710	8.189		8.598,45
N	6.482	9.325		9.791,25
O	7.354	10.621		11.152,05

	uurloon:			
Groep	minimum	maximum 100%		maximum 105%
A	16,42	17,63		18,51
B	16,42	18,47		19,40
C	16,42	19,45		20,42
D	16,73	20,80		21,84
E	17,58	22,51		23,64
F	18,69	24,58		25,81
G	20,10	27,04		28,39
H	21,79	29,91		31,41
I	23,80	33,17		34,83
J	26,16	36,86		38,70
K	28,82	40,96		43,00
L	32,26	46,10		48,41
M	36,60	52,49		55,12
N	41,55	59,78		62,76
O	47,14	68,08		71,49

Participatieschalen
Werknemers behorend tot de Participatiedoelgroep, ontvangen 100% van het minimumjeugdloon dat bij hun leeftijd hoort:

Participatieschalen **Bedragen worden aangepast volgens de regeling tot aanpassing van het wettelijk minimumloon**			
Leeftijd	**Bedrag per maand per 1-1-2025**	**Bedrag per maand per 1-7-2025**	
		Wordt toegevoegd zodra dit bekend is	
21 jaar en ouder	2.193,36		
20	1.755,00		
19	1.316,64		
18	1.096,68		
17	865,80		
16	756,60		
15	658,32		

Individuele beloningsmatrix

Beoordelingsuitkomst → **RSP↓**	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**
70% - 80%	2,0%	3,0%	4,0%	5,0%	6,0%
80% - 90%	1,0%	2,0%	3,0%	4,0%	5,0%
90% - 100%	-	1,0%	2,0%	3,0%	4,0%
100% - 105%	-	-	-	2,0%	3,0%
> 105%	-	-	-	1,0%*	2,0%*

***** De verhogingen van de beoordelingsuitkomsten D en E zijn in de vorm van een eenmalige bruto uitkering op jaarbasis.

A = Onvoldoende
B = Nog te ontwikkelen / Te verbeteren
C = Normaal / Goed
D = Zeer goed / Aantoonbaar beter
E = Uitstekend / Voorbeeld voor anderen

BIJLAGE IV: regeling boven- en wettelijke uitkering bij werkloosheid

alleen geldig voor werknemers in dienst voor 1 januari 2006

1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1
In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
1. a. werkloosheid : werkloosheid in de zin van artikel 16 van de Werkloosheidswet;
b. betrokkene : de werknemer die werkloos geworden is;
dagloon: het dagloon in de zin van de Werkloosheidswet zonder toepassing van de maximum dagloongrens van artikel 17, van de Wet financiering sociale verzekeringen;
bovenwettelijke uitkering : de aanspraken die de werknemer kan ontlenen aan dit hoofdstuk, te weten de aanvullende uitkering als omschreven in paragraaf 2 van dit hoofdstuk en de na-wettelijke uitkering als omschreven in paragraaf 3 van dit hoofdstuk, met uitzondering van de gemeentelijke werkloosheidsuitkering als bedoeld in artikel 9, sub c.

2. AANVULLENDE UITKERING

Voorwaarden voor recht op uitkering/samenloop met suppletie
Artikel 2
Recht op een aanvullende uitkering heeft de betrokkene die:
a. recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en
b. werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 28 leden 4, 7, 8 onderdeel 1 of 3, lid 9 of als gevolg van een ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd.
2. Het recht op een aanvullende uitkering komt niet tot uitbetaling indien en voor zolang de betrokkene ter zake van eenzelfde ontslag recht heeft op suppletie, als bedoeld in artikel 27 van de CAO.

Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag
Artikel 3
De berekeningsgrondslag voor de aanvullende uitkering is het dagloon op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene recht op aanvullende uitkering wordt toegekend, voor zover dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op aanvullende uitkering wordt ontleend.

Artikel 4: Hoogte van de uitkering: indexering
De berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering wordt telkens aangepast aan de voor de sector Gemeenten geldende algemene bezoldigingswijziging.

Artikel 5: Hoogte van de uitkering: bedrag
De uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering bedragen samen een percentage van de berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering.
Het in het eerste lid genoemde percentage bedraagt:
a. gedurende de eerste vijftien maanden 80% en
b. vervolgens 70%.
Een eventuele verlenging van de uitkering krachtens artikel 43 van de Werkloosheidswet schort de termijn gedurende welke 80% van de berekeningsgrondslag wordt uitgekeerd niet op.

Artikel 6: Beëindiging van het recht op uitkering
De bepalingen betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 7: Herleving van het recht op uitkering
De bepalingen betreffende de herleving van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 8**:** Verlenging van het recht op uitkering
De bepalingen betreffende de verlenging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 9: Verplichtingen en sancties
Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van toepassing op de aanvullende uitkering, met dien verstande dat een boete in de zin van de Werkloosheidswet niet leidt tot een verandering in het bedrag van de aanvullende uitkering.
Deze werkloosheidsuitkering wordt, indien aan de voorwaarden van dit artikel 2 wordt voldaan, aangevuld met een aanvullende uitkering. Op deze gemeentelijke werkloosheidsuitkering zijn de bepalingen van de Werkloosheidswet van toepassing. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt de gemeentelijke werkloosheidsuitkering gelijkgesteld aan een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

Artikel 10: Anticumulatie
Artikel 35 van de Werkloosheidswet is van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 11: Scholing
De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

Artikel 12: Aanvulling op ziekengeld
De betrokkene die wegens ziekte verhinderd is om arbeid te verrichten en dientengevolge een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt (ziekengeld), heeft, indien hij recht zou hebben op een aanvullende uitkering in de zin van artikel 2 van dit hoofdstuk als hij niet ziek was geweest, recht op aanvulling van dat ziekengeld.

Het ziekengeld en de in het eerste lid genoemde aanvulling bedragen tezamen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat de betrokkene op grond van artikel 5 zou ontvangen wanneer hij niet wegens ziekte ongeschikt zou zijn om arbeid te verrichten.

Het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet is van toepassing op de aanvulling op het ziekengeld.

Artikel 13: Uitkering bij overlijden
Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt in aanvulling op artikel 35 of artikel 36, eerste lid, Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend, met dien verstande dat het bedrag van beide uitkeringen tezamen gelijk is aan 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.

Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

3. AANSLUITENDE UITKERING
Artikel 14: Diensttijd
In deze paragraaf wordt verstaan onder ‘diensttijd’:
De aan het ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het deelnemerschap in de zin van het pensioenreglement is verbonden, alsmede tijd die door inkoop voor pensioen geldig zou zijn verklaard.
Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit de werkloosheid is ontstaan, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van het Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van evengenoemde regeling niet is verbonden.
In afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid blijft buiten beschouwing:
diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een jaar;
diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld, een daarmee gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid of een bovenwettelijke uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid;
diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement;
tijd, bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenreglement;

tijd in een aangehouden betrekking, dan wel in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig werkloos is geworden met ingang van de datum waarop de uitkering krachtens de Werkloosheidswet ingaat.

Artikel 15: Voorwaarden voor recht op uitkering/samenloop met suppletie
Recht op een aansluitende uitkering heeft de betrokkene die:
recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 28 leden 4, 7 of 9, met inachtneming van sub c.
Eveneens recht op een aansluitende uitkering heeft de betrokkene die door werkgever op basis van artikel 9 sub c een gemeentelijke werkloosheidsuitkering is toegekend.
In afwijking van het eerste lid biedt ontslag op basis van artikel 28 lid 7 slechts aanspraken op een na-wettelijke uitkering indien gebruik is gemaakt van de mogelijkheid die artikel 28 lid 7, sub c, laatste volzin biedt.
Het recht op de aansluitende uitkering ontstaat op de eerste dag van de werkloosheid, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van de loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet is verstreken.
Het recht op een aansluitende uitkering komt niet tot uitbetaling indien en voor zolang de betrokkene ter zake van eenzelfde ontslag recht heeft op suppletie, als bedoeld in artikel 27 van de CAO.

Artikel 16: Duur van de uitkering
1. De duur van de aansluitende uitkering wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
   a. die op de dag van ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
   b. die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5%.
2. De in het eerste lid berekende duur wordt verminderd met:
   de duur van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de werkloosheid.
3. De betrokkene die op het tijdstip van ontslag de leeftijd van 55 jaren of ouder heeft bereikt, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de eerste dag van de kalendermaand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Een uitkering op basis van de Algemene Ouderdomswet wordt in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.

Artikel 17: Hoogte van de uitkering: berekeningsgrondslag
Artikel 3 is van toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 18: Hoogte van de uitkering: indexering
Artikel 4 is van toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 19: Hoogte van de uitkering: bedrag
De aansluitende uitkering bedraagt 70% van de berekeningsgrondslag.

Artikel 20: Beëindiging van het recht op uitkering
De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op vervolguitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
In afwijking van het gestelde in lid 1 eindigt het recht op aansluitende uitkering niet ingeval van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte en er geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet.
Het in het eerste lid gestelde geldt niet in het geval het recht op uitkering krachtens artikel 20, lid 1, onderdeel e van de Werkloosheidswet zou worden beëindigd wegens het verstrijken van de uitkeringsduur. In dat geval eindigt het recht op uitkering na het verstrijken van de uitkeringsduur van de aansluitende uitkering, berekend overeenkomstig artikel 16.

Artikel 20a: Nawerking Ziektewet en Waz
Indien er op grond van de Ziektewet dan wel op grond van de Waz na aanvang van de aansluitende uitkering recht ontstaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, respectievelijk de Waz, wordt deze uitkering in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.

Artikel 21: Herleving van het recht op uitkering
De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de herleving van het recht op uitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
Artikel 43 van de Werkloosheidswet en artikel 50 van de Werkloosheidswet, zoals deze luidde voor inwerkingtreding van de wet van 19 december 2003, Stb. 2003, 546, met betrekking tot de verlenging van het recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet zijn niet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 22: Verplichtingen en sancties
Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
Tijdens ziekte is het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 23: Anticumulatie
Artikel 35 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 24: Scholing
De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 25: Uitkering bij overlijden
Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt in onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 of artikel 36, eerste lid, Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend, met dien verstande dat het bedrag van beide uitkeringen tezamen gelijk is aan 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.
Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte.

BIJLAGE V: Protocol

1. **Werkgeversbijdrage**
   Gedurende de looptijd van de CAO stelt werkgever een zogenaamde werkgeversbijdrage betaalbaar aan de vakbond(en) ter hoogte van € 26,00 per werknemer. Deze regeling geldt zolang er een CAO van kracht is. De vakbonden zorgen voor de verdeling van deze bijdrage door onderling een verdeelsleutel overeen te komen.

2. **Vakbondscontributie**
   Partijen zijn overeengekomen dat de fiscale regeling zal worden toegepast op de vakbondscontributie, zolang dit door de fiscus wordt toegestaan. Op het moment dat zich daar wijzigingen in voordien, zal werkgever deze, zonder compensatie, volgen.

3. **Mantelzorg**
   Werkgever biedt mantelzorgers de mogelijkheid om in overleg met hun leidinggevende gebruik te maken van verschillende verlofregelingen, zoals zorgverlof en calamiteitenverlof.

4. **Werkgelegenheid**
   De werkgelegenheid binnen Groningen Airport Eelde is gekoppeld aan en afhankelijk van externe factoren. Groningen Airport Eelde streeft naar zoveel als mogelijk behoud, van de werkgelegenheid.

5. **Participatiewet**
   Waar mogelijk biedt Groningen Airport Eelde personen met een afstand tot de arbeidsmarkt graag een kans om werkzaam te zijn bij Groningen Airport Eelde. De werkzaamheden op de luchthaven maken dat Groningen Airport Eelde hier geen resultaatafspraak kan vasteleggen.

6. **Studieafspraken**
   a. De uitkomst van studieafspraken is in beginsel kostenneutraal. Partijen kunnen gedurende de looptijd van de cao eventuele resultaten van studieafspraken in de lopende cao verwerken
   b. Beloningsbeleid voor functiewaardering, neventaken, en medewerkers met een RSP hoger dan 100%;
   c. De mogelijkheid voor medewerkers om zich vrijwillig en op eigen kosten via een collectieve verzekering (aanvullend) te verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid;
   d. Arbeidsduur en dienstrooster brandweer en havendienst volgens artikel 5 lid 5, om meer duidelijkheid te krijgen over (de looptijd van) het dienstrooster en hoe om te gaan met wijzigingen in het rooster;
   e. Het verankeren van de inhoud van de regeling ‘Duurzame inzetbaarheid’ in de cao, inclusief onderzoeken of deze ter vervanging van artikel 4.5 ‘Ontheffing repressieve dienst met 57 jaar’ kan dienen en het inbrengen van artikel 22 ‘Seniorenregeling’ in aangepaste vorm in de afspraken over duurzame inzetbaarheid
   f. Een aanvullende regeling voor afkoop van compensatie-uren die ouder zijn dan 3 jaar op verzoek van de werkgever, en/of kapitalisatie (vastzetten van de waarde) van compensatie-uren die ouder zijn dan 3 jaar, tenzij compensatie-uren onderdeel zijn van een afspraak over duurzame inzetbaarheid.

BIJLAGE VI: Regeling Flexroosters

1. Deze regeling is ingegaan op 1 november 2012.
2. De regeling omvat de arbeidsduur en flexrooster voor de werknemers werkzaam in de Handling waarbij tijdens het “zomerseizoen” maximaal 48 uren per week kan worden gewerkt en in de winterperiode 20 uren per week of naar rato van de arbeidsovereenkomst. Bijvoorbeeld een werknemer met een parttime contract van 20 uur in het zomerseizoen 30 uren inroosteren en in de winter 10 uren inroosteren.
3. De arbeidsduur van GAE is inclusief schrikkeljaar op jaarbasis 1878.48 uren. De gemiddelde arbeidsduur per week is 36 uur.
4. Flexroosters kunnen variëren tussen 0 en 48 uren per week.
5. De invoeringstermijn van een flexrooster is vier weken; waarbij GAE, indien nodig uiterlijk zeven werkdagen van te voren een rooster kan aanpassen.
6. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur anders dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft is sprake van overwerk. Van overwerk voor een deeltijdwerknemer is pas sprake wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werkt dan werknemers die een volledige dagtaak op alle werkdagen waarop als regel gewerkt wordt vervullen.
7. De overwerkregeling (artikel 8.2 CAO) is van toepassing.
8. Indien een werknemer op jaarbasis meer uren in flexroosters is ingeroosterd dan de jaarurennorm, gelden deze extra uren als meeruren. De meeruren worden als verlof uitgekeerd.
9. Indien een werknemer op jaarbasis minder uren door de werkgever in flexroosters is ingeroosterd dan de jaarurennorm, gelden deze uren niet als minderuren en behoeft de werknemer dit niet te compenseren.
10. Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, zal overwerk bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd. De te compenseren vrije tijd komt overeen met het aantal uren overwerk en moet in overleg met de leidinggevende, bij voorkeur binnen 30 dagen worden opgenomen.

BIJLAGE VII: Faciliteitenregeling OR

1. De OR-vergadering en de overlegvergadering met de directie vinden onder werktijd plaats. Eventuele vergaderingen buiten werktijd worden gecompenseerd in een tijd-voor-tijd regeling.

2. Naast de OR-vergadering en de overlegvergadering met de directie hebben de OR-leden recht op overleg met de achterban en deskundigen en op onderling beraad, alsmede voor kennisneming van de arbeidsomstandigheden in de onderneming. De OR-leden hebben hiervoor, conform artikel 18 lid 1 WOR, ieder recht op minimaal 60 uur per jaar.

3. OR-leden hebben recht op scholing en vorming onder werktijd. De kosten voor deze scholing zijn voor rekening van de werkgever. OR-leden hebben recht op een minimum van 3 dagen per jaar, met inachtneming van artikel 18 lid 3 WOR.

4. Kosten die redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor het vervullen van de taak van de OR komen voor rekening van de werkgever. Te denken valt aan informatiemateriaal, boeken, tijdschriften, etc. Jaarlijks krijgt de OR voor deze middelen een budget van € 500,= dat zij hieraan kan besteden. Kosten voor het inschakelen van een deskundige, het voeren van een rechtsgeding of scholing vallen niet onder dit budget.

5. De OR mag gebruik maken van alle voorzieningen van het bedrijf bestaande uit o.a. vergaderruimte, telefoon, computer, secretariële ondersteuning, kopieermachines, postvoorziening en publicatieborden.

6. De OR heeft de mogelijkheid om haar achterban te raadplegen. De OR heeft het recht om tenminste eenmaal per jaar en verder telkenmale als de directie een voornemen besluit voor advies of instemming aan de OR heeft voorgelegd de werknemers middels een personeelsvergadering in werktijd te raadplegen.

7. OR-leden zullen in hun positie en mogelijkheden als werknemer niet worden benadeeld vanwege hun activiteiten als OR-lid. Het OR-lidmaatschap zal als zodanig geen reden tot ontslag kunnen vormen.