

Mobiliteitsafspraken 2015 KLM Grondpersoneel

De KLM N.V. (hierna: KLM) enerzijds en de CNV Vakmensen, De Unie, FNV, de Nederlandse Vereniging van Luchtvaart Technici en de Vereniging van Hoger KLM-personeel, anderzijds (hierna: werknemersorganisaties),

Overwegende dat

- De sterk verslechterde bedrijfseconomische situatie van KLM ook na 1 januari 2016 aanhoudt;
- In oktober 2014 door KLM is geconstateerd, dat het concept 'Keeping the Family Together', niet langer houdbaar is en er om die redenen ook een Vrijwillige Vertrek Regeling; VVR) is afgesproken (bijlage bij Protocol cao 2015-2016 (AMS/GG.15.039);
- In de CAO 2015/2016 afspraken zijn gemaakt met betrekking tot het verlagen van de arbeidskosten en partijen constructieve medewerking hebben toegezegd, voor zover mogelijk, bij de concretisering van FTE-reductie;
- KLM het voornemen heeft om de organisatie om te vormen tot een High Performance Organisatie (hierna: (HPO);
- KLM en werknemersorganisaties in het kader van de cao 2015-2016 in het Raamwerk van januari 2015 afspraken hebben gemaakt over de werkgelegenheid en de mobiliteit van werknemers;
- Partijen de huidige mobiliteitsprocessen wensen te intensiveren met het doel de structurele overcapaciteit zo goed mogelijk op te vangen en overtolligheid zoveel mogelijk te voorkomen;
- Er tot 2020 een natuurlijke uitstroom van werknemers zal zijn en dat partijen zich realiseren dat er sprake kan zijn van een mismatch tussen daar waar natuurlijke uitstroom plaatsvindt en daar waar boventaligheid ontstaat;
- KLM en de Ondernemingsraad in het adviestraject rondom New Phase of the Group en het daar aan gekoppelde besluit (AMS/DA.1045 van 28 juni 2013) afspraken hebben gemaakt over de wijze waarop de faire verdeling tussen AF en KLM wordt bewaakt, dat als onderdeel van deze afspraken per 1 april 2016 een dashboard wordt opgesteld welke eens per kwartaal wordt gedeeld met de Ondernemingsraad (dit dashboard zal vertrouwelijk gedeeld worden met werknemersorganisaties);
- Mocht er een situatie ontstaan waarin ontslagen om bedrijfseconomische redenen aan de orde zijn, dan zijn de verplichtingen die volgen uit het ontslagrecht, waaronder de wettelijke bepalingen in boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Ontslagregeling en de 'Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen' van het UWV onverkort van toepassing,

zijn partijen om voormelde redenen het volgende met elkaar overeengekomen.

Doelen

- KLM en werknemersorganisaties wensen het uitgangspunt 'van werk naar werk' zoveel mogelijk in stand te houden en verder te intensiveren om zodoende de mobiliteit binnen KLM te vergroten.
- De Mobiliteitsafspraken zijn mede bedoeld om invulling te geven aan het Raamwerk (2015) om de interne mobiliteit verder te stimuleren.
- Voor het maximaal en optimaal benutten van de interne mobiliteit wordt een Mobiliteitscentrum (hierna: MC) opgericht.

I. ALGEMENE BEPALINGEN

1. Looptijd en werkingssfeer

Deze Mobiliteitsafspraken treden in werking per 1 december 2015 en hebben een looptijd tot 1 januari 2020. Conform de afspraken vindt gedurende de looptijd van de huidige cao geen gedwongen ontslag op bedrijfseconomische gronden plaats, zolang de instrumenten, welke hier

voor worden ingezet, onder andere de maximale inzet van mobiliteit en de inmiddels overeengekomen VVR, toereikend zijn. Indien onderstaande maatregelen met betrekking tot de interne mobiliteit onverhoopt niet voldoende zijn, treden partijen in overleg conform het Raamwerk van januari 2015.

Deze Mobiliteitsafspraken zijn van toepassing op werknemers vallend onder de cao voor KLM Grondpersoneel en wiens functie is betrokken bij toekomstige organisatiewijzigingen, waaronder HPO. In deze mobiliteitsafspraken is tevens opgenomen op welke wijze de afspraken van toepassing zijn op werknemers van wie de functie of arbeidsplaats reeds voor de ingangsdatum van deze mobiliteitsafspraken is vervallen (werknemers met een -1 status).

Partijen zien deze Mobiliteitsafspraken als een bijzondere cao met een standaard karakter (voor afwijkingen van de cao voor KLM-grondpersoneel Nederland en de bestaande mobiliteitsafspraken binnen KLM, zie bijlage 1).

2. Geschillencommissie

Er is een onafhankelijke geschillencommissie, die erop toeziet dat de Mobiliteitsafspraken 2015 in individuele gevallen juist worden toegepast.

Indien een werknemer een beslissing van KLM ter toetsing wil voorleggen, moet hij uiterlijk binnen 14 kalenderdagen na ontvangst van de beslissing gemotiveerd bezwaar aantekenen bij de geschillencommissie.

a Samenstelling

De geschillencommissie bestaat uit 4 leden, 2 leden van KLM en 2 leden van de werknemersorganisaties. Ook wordt voor ieder lid een plaatsvervanger benoemd. In overleg tussen KLM en de gezamenlijke werknemersorganisaties wordt een onafhankelijke externe voorzitter benoemd. De voorzitter heeft geen stemrecht, tenzij de stemmen binnen de commissie staken. Partijen wijzen een interne secretaris aan. Deze is geen lid van de geschillencommissie (ambtelijk secretaris).

De namen van de leden van de geschillencommissie en de adressering van de commissie worden bekendgemaakt aan de werknemers van KLM.

b Taak en werkwijze

De geschillencommissie adviseert het hoofd van het betreffende bedrijfsonderdeel in individuele gevallen met betrekking tot de uitvoering van de Mobiliteitsafspraken 2015 en stuurt een afschrift van het advies aan de EVP HR. De commissie komt zo spoedig mogelijk bijeen nadat KLM, dan wel de werknemer een schriftelijk verzoek heeft gedaan om een uitspraak. Indien een werknemer een geschil voorlegt, vraagt de commissie KLM om een inhoudelijke schriftelijke reactie.

Deze reactie moet binnen tien werkdagen verstrekt worden. De commissie kan een hoorzitting houden. De commissie doet binnen een maand na ontvangst van het verzoek een uitspraak. De uitspraak wordt schriftelijk aan KLM en werknemer toegezonden. De termijn kan alleen in uitzonderingssituaties, met redenen omkleed, worden verlengd.

De commissie oordeelt op basis van de ingediende stukken en de geldende afspraken met werknemersorganisaties en medezeggenschap binnen KLM, voor het overige bepaalt zij haar eigen werkwijze.

c Uitspraak

Een uitspraak van de commissie geldt als een zwaarwegend advies aan het hoofd van het betreffende bedrijfsonderdeel. Afwijking van dit advies geschiedt niet eerder dan na overleg met de EVP HR. Indien het hoofd van het betreffende bedrijfsonderdeel besluit af te wijken van het advies van de commissie, maakt KLM dit besluit schriftelijk en gemotiveerd bekend aan de werknemer. De commissie ontvangt hiervan een afschrift. Werknemersorganisaties ontvangen maandelijks een overzicht van de door KLM genomen beslissingen.

d Geheimhouding

De geschillencommissie is verplicht tot geheimhouding van alle particuliere en zakelijke gegevens die haar bij het uitoefenen van haar taak ter kennis komt.

e Kosten

Eventuele kosten die de geschillencommissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak, komen voor rekening van KLM.

3. Sanctiebepaling

Indien een werknemer naar het oordeel van KLM tekort schiet in de nakoming van de verplichtingen van deze Mobiliteitsafspraken, zijn de disciplinaire maatregelen van de cao van toepassing. Indien de werknemer zich niet kan verenigen met de in dit kader genomen disciplinaire maatregel, kan hij hiertegen binnen 14 kalenderdagen schriftelijk beroep aantekenen bij de het Hoofd van het Bedrijfsonderdeel. Alvorens het Hoofd van het Bedrijfsonderdeel een beslissing neemt, laat hij zich adviseren door de hierboven genoemde geschillencommissie. Indien het Hoofd van het bedrijfsonderdeel in zijn beslissing afwijkt van het advies van de geschillencommissie worden de redenen hiervoor schriftelijk gemotiveerd.

4. Voorbehoud bij uitvoering betrokken instanties

Wanneer de in deze Mobiliteitsafspraken overeengekomen procedures betreffende het aanwijzen van boventalligen naar het oordeel van de betrokken instanties aangepast dienen te worden, zal KLM met de werknemersorganisaties in overleg treden om zich te beraden over de ontstane situatie en mogelijke alternatieve oplossingen.

5. Betrokkenheid Medezeggenschap

Bij de totstandkoming van de HPO-adviesaanvragen conform de WOR, wordt de (lokale) medezeggenschap op een aantal afgesproken momenten betrokken (met mogelijk aanvullende procesafspraken tussen KLM en ondernemingsraad op dit punt):

- Voor de design week – om de huidige organisatiestructuur te bespreken en als startpunt te valideren.
- Eén of twee keer tijdens de design week (ergens in het midden van de designperiode) – om te sparren over het voorgenomen design scenario.
- Na de design week – om het uiteindelijke design en het implementatieplan te bespreken en daarmee een onderbouwd advies van de OR voor te bereiden.

II. DEFINITIES/BEGRIPPENLIJST

1. **Boventallige werknemer** = de werknemer wiens functie of arbeidsplaats wegens bedrijfseconomische redenen, reorganisatie of voortschrijdende technologische ontwikkelingen is komen te vervallen en werknemer niet is geselecteerd voor een functie in het kader van de (HPO) selectieprocedure.
2. **Passende functie** = een functie die aansluit bij opleiding, ervaring en capaciteit van de werknemer en die is ingedeeld in dezelfde functiegroep dan wel 1 functiegroep hoger of lager als de functiegroep van de betreffende werknemer.
Wanneer er sprake is van voortzetting van een deel van de oude functie in een nieuwe functie geldt de beperking van maximaal 1 functie groep verschil ten aanzien van passendheid niet.
Vanuit perspectief van de werknemer, is hij geschikt als hij voldoet aan de criteria van passende functie.
3. **Onderling uitwisselbare functies** =
 - I. Een functie is uitwisselbaar met een andere functie indien:

- a. De functies vergelijkbaar zijn wat betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie; en
 - b. Het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn
- II. De factoren bedoeld in het eerste lid, worden in onderlinge samenhang beoordeeld
4. **Significant gewijzigde functie** = de functie die in het kader van een organisatiewijziging zodanig is gewijzigd dat: de gewijzigde functie en de oorspronkelijke functie niet onderling uitwisselbaar zijn.

Conform het bepaalde in de adviesaanvraag High Performance Organization (X-adviestraject), wordt in de vervolgadviseraanvraag (Y-adviesaanvraag) opgenomen welke functies significant wijzigen. Om te bepalen of een functie significant wijzigt, kan in geval van twijfel advies worden ingewonnen bij de afdeling Functiewaardering. Indien gewenst door medezeggenschap, kan de afdeling Functiewaardering gevraagd worden het advies van de functiewaarderingsdeskundigen van de werknemersorganisaties hierbij te betrekken.

III. VASTSTELLEN PERSONELE CONSEQUENTIES

De volgende scenario's kunnen zich voordoen:

- I. Functie wijzigt niet (significant), wel vermindering arbeidsplaatsen
- II. Functie wijzigt significant of vervalt
- III. Functie of arbeidsplaats is reeds vervallen voor datum inwerkingtreding van dit Protocol (werknemers met de -1 status)

Voor werknemers van wie de functie is vervallen vóór de datum inwerkingtreding van dit Protocol (werknemer met een -1 status), geldt het volgende:

- Gelijktijdig met de uitvoering van de (Y-)adviesaanvragen, wordt de eerder in het betreffende bedrijfsonderdeel afgegeven -1 status opgeheven.
- Vervolgens wordt, o.m. aan de hand van in dat bedrijfsonderdeel doorlopen advies- of reorganisatietrajecten, vastgesteld welk scenario van toepassing is (vermindering arbeidsplaatsen of functie wijzigt significant of vervalt).

GWK's

In januari 2016 wordt aan de hand van een business case inzichtelijk gemaakt hoe de voorziene overcapaciteit bij GWK's zich in de komende jaren zich zal ontwikkelen, inclusief de te verwachten aantallen boventallige werknemers. In januari 2016 zal tevens de collectieve -1 status worden opgeheven.

Naar verwachting zal de eerste overcapaciteit zich voordoen in juli 2016. Als peildatum voor de afspiegeling en het aanwijzen van de boventallige werknemers, wordt alsdan 1 juni 2016 gehanteerd, d.w.z. 1 maand voordat de feitelijke boventalligheid zich voordoet.

Eventuele afwijkingen hiervan, dan wel peildata na juli 2016 zullen worden vastgesteld in overleg met de divisieraad van E&M.

IV. AANWIJSPROCEDURE/AFSPIEGELINGSPRINCIPE

Om te bepalen wie aangewezen wordt, wordt de wet (Ontslagregeling) en de uitvoeringsregels van het UWV met betrekking tot afspiegeling gehanteerd (zie hierna onderdeel IV). In geval van unieke functies wordt niet afgespiegeld.

Aanwijzing per bedrijfsonderdeel

Onderstaande bepaling heeft tot doel aan te geven op welke wijze er met aanwijzing omgegaan wordt. Per bedrijfsonderdeel wordt vastgesteld binnen welke functies/arbeitsplaatsen komen te

vervallen.

Bij bedrijfsonderdelen en gecentraliseerde (support) diensten worden werknemers van KLM die gedetacheerd zijn (binnen of buiten de KLM groep) meegenomen, voor zover is afgesproken dat zij terugkeren in hun eigen functie. Ook werknemers met onbetaald verlof worden meegenomen, voor zover geen afstand is gedaan voor de oorspronkelijke functie.

De bedrijfsonderdelen zijn in dit verband:

1	Cargo	Bedrijfsonderdeel	Cargo, inclusief KLM'ers werkzaam AFKL Group Cargo
2	Communication	Gecentraliseerde (support) dienst	
3	Commercial	Bedrijfsonderdeel	Commercial Strategy AFKL; Pax Commercial AFKL, inclusief KLM Nederland
4	Marketing, Digital Communication AFKL	Bedrijfsonderdeel	Inclusief KLM'ers in de Group
5	Corporate	Bedrijfsonderdeel	Corporate Center; Mainport Strategy; Alliances & Joint Ventures; Fleet Development; Real Estate
6	Customer Experience	Gecentraliseerde (support) dienst	
7	E&M	Bedrijfsonderdeel	E&M, inclusief KLM'ers werkzaam in AFKL Group E&M
8	Finance	Gecentraliseerde (support) dienst	Finance, inclusief KLM'ers werkzaam in AFKL Group Finance
9	Fleet Services	Bedrijfsonderdeel	
10	Flight Ops	Bedrijfsonderdeel	
11	Ground Services	Bedrijfsonderdeel	
12	HR	Gecentraliseerde (support) dienst	
13	Inflight Services	Bedrijfsonderdeel	
14	Information Services	Bedrijfsonderdeel	KLM Information Services, inclusief werknemers in de gecentraliseerde IMO's en KLM'ers werkzaam in de AFKL Group IS,
15	KLC	Bedrijfsonderdeel	
16	Operations Control	Bedrijfsonderdeel	
17	Planning	Gecentraliseerde (support) dienst	Planning; Schedule & Capacity Planning; Network Planning
18	Procurement	Gecentraliseerde (support) dienst	
19	Safety	Gecentraliseerde (support) dienst	
20	Security Services	Bedrijfsonderdeel	

De buitenlandse KLM-vestigingen worden in dit verband ieder als een afzonderlijk bedrijfsonderdeel beschouwd. In geval de functie van een uitgezonden werknemer komt te vervallen wordt de betreffende werknemer teruggeplaatst naar Nederland en wordt deze boventallig indien er geen andere passende functie voorhanden is.

Indien gaandeweg de reorganisatietrajecten een andere indeling van de bedrijfsonderdelen of gedecentraliseerde (support) diensten aan de orde zijn, zal KLM hierover met werknemersor-

ganisaties in overleg treden.

Bij de gecentraliseerde (support) diensten wordt eerst gecentraliseerd en vervolgens afspiegeling toegepast.

Aanwijzen werknemers en uitwisselbare functies

- Per bedrijfsonderdeel c.q. gecentraliseerde (support) dienst wordt beoordeeld of er sprake is van onderling uitwisselbare functies.
- Voor de groep werknemers die met elkaar uitwisselbare functies bekleden, wordt conform het afspiegelingsbeginsel bepaald welke werknemers aangewezen zullen worden. Hiertoe worden de betrokken werknemers ingedeeld in de volgende leeftijdsgroepen: 15 tot en met 24 jaar, 25 tot en met 34 jaar, 35 tot en met 44 jaar, 45 tot en met 54 jaar, 55 jaar en ouder.
- Als peildatum voor het bepalen van de leeftijdsopbouw in het kader van de afspiegeling en het vaststellen van de leeftijd van de individuele werknemer, geldt de datum van het definitieve besluit van KLM terzake de reorganisatie in het betreffende bedrijfsonderdeel.
- Bij de aanwijzing van werknemers, wordt binnen de leeftijdsgroepen het anciënniteitsbeginsel gehanteerd. Dat wil zeggen dat de werknemers met de kortste dienstdaag het eerst voor aanwijzing in aanmerking komen, zodat de leeftijdsopbouw voor en na de krimp verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk blijft.
- Voor de bepaling van de dienstdaag geldt de definitie van artikel 5.2 van de cao.

V. (HPO) SELECTIEPROCEDURE

1. Selectie

Voor de vervulling van vacatures voor significant gewijzigde en nieuwe functies vindt selectie op basis van kwaliteit plaats, waarbij de kandidaat wordt beoordeeld op basis van competenties, geschiktheid en individuele ontwikkeling, benodigd om de functie te kunnen uitoefenen.

Ingeval in een passende functie een deel van de oude functie terugkomt, en er meer geschikte kandidaten zijn dan vacatures, zal omgekeerd afgespiegeld worden onder de geschikte kandidaten van de oude functie.

Toelichting: Dit wil zeggen dat de kandidaten binnen de leeftijdsgroepen met de langste dienstdaag geplaatst worden.

Ingeval in een passende functie een deel van de oude functie terugkomt, en er zijn meer dan wel een gelijk aantal vacatures dan geschikte kandidaten, zullen de geschikte kandidaten geplaatst worden.

In geval er minder kandidaten dan vacatures zijn, kunnen de overige vacatures op basis van de HPO selectie worden ingevuld.

Indien een werknemer solliciteert op een functie waar er sprake is van voortzetting van een deel van de oude functie en werknemer vervolgens geplaatst wordt op een functie die 2 functiegroepen lager is dan zijn persoonlijke functiegroep, wordt het salaris en overige arbeidsvoorwaarden vastgesteld op basis van de nieuwe functiegroep, waarbij het verschil met het oude salaris als persoonlijke toeslag op het nieuwe salaris wordt toegekend. Deze toeslag wordt verminderd met alle salarisverhogingen, waarvan niet tussen KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat zij een kostencompenserend karakter dragen. Indien de nieuwe functie 1 functiegroep lager is dan zijn persoonlijke functiegroep, behoudt werknemer zijn functiegroep.

Bij de HPO selectie zal KLM rekening houden met het potentieel en de groeicapaciteit van de

werknemer, waarbij werknemer in staat gesteld moet worden om met inachtneming van een redelijke inwerktermijn (in beginsel ca. 3 maanden), zich de functie eigen te maken.

KLM draagt zorg voor een faire en transparante selectieprocedure, waarvan de uitkomst desgevraagd schriftelijk aan de individuele werknemer wordt gemotiveerd. De individuele werknemer die van mening is dat niet het juiste proces is gevolgd, kan dit ter toetsing voorleggen aan de geschillencommissie.

De vacatures waarvoor geen overlap bestaat tussen de oude en nieuwe functie, worden in eerste instantie opengesteld voor werknemers wiens arbeidsplaats op grond van scenario I, II of III is komen te vervallen én die werkzaam zijn binnen het bedrijfsonderdeel waar de vacature zich voordoet.

Voorname werknemers zijn verplicht te reageren op minimaal één vacature.

Voor de selectieprocedure die hierbij van toepassing is, wordt verwezen naar Bijlage 2¹. De werknemer die op meerdere vacatures reageert, kan een voorkeursvolgorde aangeven.

Werknemer kan solliciteren op alle vacatures (evt buiten het eigen domein) waarbij sprake is van een overlap tussen de nieuwe en de oude functie. Voor de overige vacatures geldt dat de werknemer mag solliciteren op een functie binnen het eigen domein met max. 1 functiegroep hoger of lager dan de eigen (persoonlijke) functiegroep. De EVP HR kan in uitzonderlijke gevallen besluiten van deze regel af te wijken; indien hiervan sprake is, zal KLM werknemersorganisaties hierover informeren.

2. Plaatsing in de functie (na HPO selectie)

Ingeval de werknemer na selectie wordt geplaatst in een functie die 1 functiegroep lager is, behoudt de werknemer zijn oorspronkelijke functiegroep. Als de werknemer (nadien) overgaat naar een lager deeltijdpercentage, daalt naar rato de persoonlijke toeslag en de eventuele overbruggings- resp. garantietoeslag ploegendienst.

In geval een werknemer solliciteert (bijvoorbeeld indien de EVP HR heeft besloten af te wijken van de regel t.a.v. het solliciteren op een functie met max 1 functiegroep verschil) op een lagere, niet passende functie (max. twee functiegroepen verschil), wordt het salaris en overige arbeidsvoorwaarden vastgesteld op basis van de nieuwe functiegroep, waarbij het verschil met het oude salaris als persoonlijke toeslag op het nieuwe salaris wordt toegekend. Deze toeslag wordt verminderd met alle salarisverhogingen, waarvan niet tussen KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat zij een kostencompenserend karakter dragen.

De werknemer die reeds een functiegroep heeft op basis van een persoonlijke indeling (persoonlijke functiegroep), behoudt zijn functiegroep in geval hij wordt geplaatst in een functie die 1 functiegroep lager is dan zijn huidige functiegroep.

3. Plaatsing in de functie (o.g.v. afspiegeling)

Indien de werknemer wordt geplaatst op grond van afspiegeling, behoudt hij zijn persoonlijke functiegroep.

4. Aanzeggen boventalligheid

Werknemers die na de HPO selectieprocedure geen andere functie hebben in de nieuwe organisatie, worden boventallig. KLM zal de ingangsdatum van de boventalligheid mondeling aanzeggen, en schriftelijk bevestigen.

¹ *Bijlage 2: Beslisboom 'proces plaatsing en boventalligheid vanuit perspectief van de medewerker'*

Werknemers van wie de boventalligheid feitelijk op een later moment ontstaat dan het moment van aanzegging, krijgen de mogelijkheid om gebruik te maken van de VVR en krijgen dezelfde prioriteit bij de vervulling van vacatures als boventallige werknemers in het MC.

VI. MOBILITEITSFASE

Boventallige werknemers worden vanuit een MC ondersteund bij het vinden van een andere functie binnen KLM. In de begeleiding behoort externe oriëntatie ook tot de mogelijkheden.

1. Plaatsing in het KLM-MC

De boventallige werknemer wordt bij de start van de nieuwe organisatie ontheven van de verplichting tot het verrichten van de eigen werkzaamheden en wordt gelijktijdig geplaatst in het MC. Plaatsing in het MC zal niet leiden tot (tijdelijke) interne inleen of inhuur op de afdeling als gevolg van de overplaatsing van de boventallige werknemer.

Het MC biedt begeleiding, gericht op het maximaal inzetten op de interne mobiliteit en mogelijkheden. Daarnaast zal financiële expertise vanuit het MC aanwezig zijn als er sprake is van toepassing van de VVR (t.b.v. financiële ondersteuning en begeleiding).

Tijdens plaatsing in het MC kan werknemer gebruik maken van de VVR. Na een periode van drie maanden na plaatsing in het MC kan van de VVR gebruik gemaakt worden onder aftrek van het aantal maanden dat de werknemer bovenop deze drie maanden in het MC is geplaatst. Indien een werknemer op een tijdelijke functie wordt tewerkgesteld, dan heeft dat een opschortende werking voor de aftrek van het aantal maanden bovenop de eerste drie maanden dat de werknemer in het MC is geplaatst.

2. Arbeidsvoorwaarden in de mobiliteitsfase

Tijdens de plaatsing in het MC blijven op werknemer de op datum van boventalligverklaring van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden van kracht.

Per ingangsdatum van plaatsing in het MC, wordt de standplaats van werknemer (locatie MC) en wordt de vervoersvergoeding daarop aangepast.

3. Vacatureproces en voorrang bij het vinden van een functie

Werknemer wordt geacht zich actief op te stellen tot het vinden van een andere functie conform het nieuw te implementeren vacatureproces. Dat wil onder meer zeggen dat werknemer geacht wordt actief te solliciteren naar een voor hem passende functie.

Indien de vacature open is voor alle KLM werknemers, zal de boventallige werknemer bij gelijke geschiktheid voorrang hebben boven een reguliere KLM-werknemer.

4. Plaatsing in een functie

Ingeval de werknemer solliciteert op een functie die 1 functiegroep lager is (passende functie), behoudt de werknemer zijn oorspronkelijke functiegroep. Bij een lager deeltijdpercentage, worden de arbeidsvoorwaarden, waaronder de persoonlijke toeslag en eventuele overbruggings- resp. garantietoeslag ploegendienst naar rato aangepast.

In geval een werknemer solliciteert op een lagere, niet passende functie (max. twee functiegroepen verschil), wordt het salaris en overige arbeidsvoorwaarden vastgesteld op basis van de nieuwe functiegroep, waarbij het verschil met het oude salaris als persoonlijke toeslag op het nieuwe salaris wordt toegekend. Deze toeslag wordt verminderd met alle salarisverhogingen, waarvan niet tussen KLM en de werknemersorganisaties is overeengekomen dat zij een kostencompenserend karakter dragen.

5. Tijdelijke tewerkstelling

Werknemer kan gedurende zijn plaatsing in het MC tijdelijk elders binnen dan wel buiten de KLM worden tewerkgesteld (onder meer op detachingsbasis, waaronder detachering bij

dochterondernemingen), waarbij werknemer zoveel mogelijk in de gelegenheid wordt gesteld tot het vinden van een vaste werkkring. De tijdelijke tewerkstelling is mede bedoeld om de arbeidsmarktpositie van werknemer te verbeteren.

VII. AANVULLENDE AFSPRAKEN

1. Nevenfuncties

Voor die nevenfuncties met een parttime maar structurele inzet (ca 25%) en de nevenfuncties waarbij de vliegende ervaring toegevoegde waarde heeft, zal KLM (zeker gedurende de periode dat boventalligheid aan grondzijde bestaat), het totaal aantal nevenfuncties terugdringen.

Gedurende de periode van boventalligheid bij grondpersoneel zal voor de functies waar zowel grond- als nevenfunctionarissen worden ingezet (voor de functies met een parttime, maar structurele inzet en de functies waarin de vliegende ervaring toegevoegde waarde heeft), bij geschiktheid voor de functie, de grondfunctionaris voorrang krijgt. Hierbij geldt dat er minimaal 25% nevenfunctionarissen op de betreffende posities ingezet kan worden. De uiteindelijke verhouding tussen grond- en nevenfunctionarissen zal na de periode van boventalligheid groeien naar de verhouding zoals is omschreven in de Y-adviesaanvraag.

KLM zal de boventalligheid die niet weggewerkt kan worden als gevolg van de inzet van de bodem van 25%, op andere wijze oplossen (bijvoorbeeld door tijdelijk mensen bovenbudgetair te plaatsen).

2. Remplaçantenregeling

- De werknemer die aangeeft het dienstverband met KLM te willen beëindigen (de remplaçant) en op wiens functie aansluitend op zijn vertrek een boventallige werknemer waarop de Vrijwillige vertrekregeling (VVR) van toepassing is verklaard, wordt geplaatst, komt eveneens in aanmerking voor een vergoeding zoals opgenomen in de VVR.
- Uitgangspunt hierbij is dat er sprake is van een gelijke functiegroep, een naar het oordeel van de KLM soortgelijke functie en de werknemer binnen dezelfde leeftijdscategorie valt in verband met het afspiegelingsbeginsel. De hoogte van de vergoeding is gelijk aan het bedrag waar de remplaçant zelf recht op zou hebben gehad indien hij wel boventallig zou zijn verklaard en in aanmerking voor de VVR zou komen. KLM kan akkoord gaan met een remplaçant uit een andere leeftijdscategorie onder de voorwaarde dat dit niet leidt tot negatieve fiscale consequenties voor KLM (RVU-heffing). Alvorens KLM de remplaçant in een andere leeftijdsgroep zal accommoderen, zal hiertoe een toets worden gedaan. In bijzondere gevallen is het mogelijk om gebruik te maken van de remplaçantenregeling bij ongelijke functiegroepen. In het geval dit leidt tot plaatsing van de boventallige werknemer in een functie met één lagere functiegroep, is dit alleen mogelijk tegen het inleveren van de hogere functiegroep en de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden. Overlegpartijen onderkennen het belang van een goed functionerende remplaçantenregeling. In dat kader spreken partijen af dat er een aanspreekpunt voor de remplaçantenregeling komt in het mobiliteitscentrum. Verder zal KLM ook online aandacht aan de remplaçantenregeling besteden en het mogelijk maken voor mensen om zich digitaal aan te melden voor de remplaçantenregeling.

3. Uitzendkrachten

Daar waar een boventallige werknemer bereid is om een functie (maximaal +/- 1 functiegroep) te accepteren die nu door een uitzendkracht wordt ingevuld, zal KLM dat in beginsel faciliteren. Hierbij geldt als uitgangspunt, dat er geen additionele leegloop ontstaat. Eventuele additionele leegloop zal door middel van afspraken vooraf worden opgelost, bijvoorbeeld additionele werkzaamheden of werkzaamheden op andere locaties

4. Leden medezeggenschap

KLM en werknemersorganisaties maken nadere afspraken ter voorkoming van oneigenlijke effecten voor leden van de medezeggenschap.



5. Doorstroom Grond naar Cabine

Bestaande afspraken over doorstroming naar KLM Cabine blijven bestaan. KLM zal zich extra inspannen vacatures bij KLM Cabine (inclusief KLC) in te vullen door boventallige werknemers.

6. Specifieke groeperingen

Ter voorbereiding van een mogelijke vervolg fase, spreken partijen af om te onderzoeken óf en hoe invulling gegeven kan worden aan de specifieke mobiliteitsproblematiek van de werknemers die relatief dicht tegen de AOW leeftijd aan zitten met in achtneming van alle relevante wet en regelgeving daaromtrent en de fiscale consequenties. Partijen spreken af dit onderzoek uiterlijk 1 april 2016 af te ronden.

Aldus overeengekomen op 30 november 2015 en ondertekend op 11 februari 2016.

CNV Vakmensen:

Koninklijke Luchtvaartmaatschappij N.V.:

A.W.Slagt
EVP Human Resources & Industrial Relations

De Unie:

FNV:

Nederlandse Vereniging van Luchtvaart Technici:

Vereniging van Hoger KLM-personeel:

Bijlage 1: punt I.1 (afwijkingen van bestaande afspraken)

Bijlage 2: Beslisboom 'proces boventaligheid vanuit perspectief van de medewerker'

AMS/GG.145
11 februari 2016