

Protocol tijdelijke arbeidsvoorwaardelijke bijdrage cabinepersoneel i.h.k.v. de herstructurering

De onderhandelingsdelegaties van enerzijds KLM en anderzijds VNC en FNV Cabine, overwegende dat:

- KLM zich als gevolg van de Covid-19-pandemie bevindt in een diepe en ernstige crisis;
- de in dit protocol beschreven bezuinigingen overeengekomen zijn in het kader van een organisatie-breed herstructureringsplan KLM, en de daarbij behorende logische maatregelen en systematiek loon, winstdeling 2019 in de cao-domeinen Grond en Cockpit, zoals toegelicht is aan de cabinebonden;
- KLM een noodzakelijk steunpakket met de overheid overeengekomen is dat voorwaarden omvat die ingeregeld moeten worden om deze steun te verkrijgen;
- KLM en de cabinebonden nadrukkelijk hun verantwoordelijkheid nemen,

komen - met inachtneming van hetgeen is opgenomen onder punt 9 - het volgende overeen:

1. Definities

Toetsingsinkomen

Het inkomen van werknemer dat wordt afgezet tegen het modaal inkomen. Als toetsingsinkomen wordt gehanteerd het totale bruto inkomen¹ van het voorgaande kalenderjaar inclusief alle vaste en variabele bruto loonbestanddelen zoals weergegeven op de loonstrook, die in dat kalenderjaar aan de werknemer zijn uitgekeerd. Van het berekende inkomen wordt de werknemerspremie pensioen afgetrokken². Het toetsingsinkomen wordt jaarlijks herijkt. Voor het toetsingsinkomen van deeltijders geldt dat het inkomen wordt terugerekend naar een voltijdsdienstverband.

Note: door de jaarlijkse herijking wordt recht gedaan aan de feitelijke situatie (werknemer draagt bij o.b.v. feitelijke draagkracht).

Note: voor bruto uitbetalingen van winstdeling geldt dat deze in mindering worden gebracht op het toetsingsinkomen³.

¹ Voor het brutoloon wordt bij werknemer die (deels) arbeidsongeschikt is gekeken naar het ziekengeld of uitkering volgens bijlage 7 van de cao naast het inkomen over het arbeidsgeschikte deel. De uitkering op grond van sociale wetgeving is hierbij niet inbegrepen.

² Dit betekent dat de facto de werkgevers- en werknemerspremie pensioen niet worden meegenomen in de vaststelling van het toetsingsinkomen.

³ Dit betekent de facto dat de volledige winstdelingsregeling 2018 resp. 2019 niet wordt meegenomen. De winstdelingsregeling 2018 welke bruto is uitbetaald in 2019, wordt in mindering gebracht op het toetsingsinkomen

Note: voor een volledig overzicht van de loonelementen die onderdeel zijn van het modaal inkomen, stelt KLM een bijlage ter beschikking.

Afdrachtsinkomen

Als afdrachtsinkomen wordt gehanteerd het totale bruto inkomen inclusief alle vaste en variabele bruto loonbestanddelen onder aftrek van de pensioen gerelateerde emolumenten⁴ en eventuele emolumenten voortkomend uit versobering van de pensioenafspraken. De arbeidsvoorwaardelijke aanspraak op 1 januari van het betreffende jaar is het uitgangspunt.

Voor het afdrachtsinkomen van deeltijders geldt dat het inkomen wordt vastgesteld op basis van het feitelijke contractpercentage van werknemer gecorrigeerd voor tussentijdse indiensttreding of uitdiensttreding, beëindiging van actieve dienst in Nederland, non-activiteitsperioden (ingevolge art. 6.14, art. 9.3 of Bijlage 17 lid 3) en/of overgang naar een betaling volgens Bijlage 7.

Modaal inkomen

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

Bijdrage-percentages

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

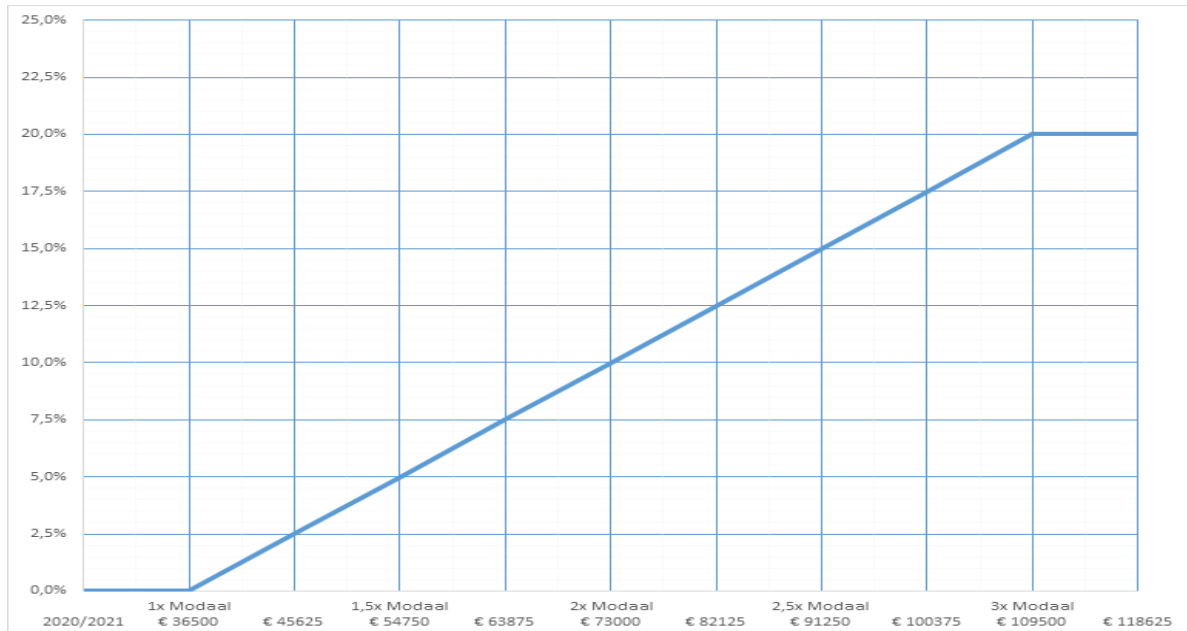
Staffel

De lineair opgebouwde staffel in lijn waarmee het percentage van de van de arbeidvoorwaardelijke bijdrage van de individuele werknemer wordt bepaald:

tot 1 keer modaal	0%
tot 2 keer modaal	tot 10%
tot 3 keer modaal	tot 20%

ten behoeve van de bijdrage in 2020. Ook wordt de winstdelingsregeling 2019 welke ingevolge punt 4 in 2 gelijke delen bruto wordt uitbetaald in 2020 resp. 2021 aan inkomens tot 1,5 modaal in mindering gebracht op het toetsingsinkomen ten behoeve van de bijdrage voor 2021 resp. 2022.

⁴ Dit betekent dat de werkgevers- en werknemerspremie pensioen niet worden meegenomen in de vaststelling van het afdrachtsinkomen.



Het afdrachtspercentage wordt algebraïsch afgerond op 4 decimalen.

KLM zal middels maatmensen voor werknemers inzichtelijk maken welk afdrachtspercentage voor hen geldt.

2. Looptijd

De afspraken in dit protocol zijn van kracht van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2022.

3. Loonrondes augustus 2020 en 2021

Partijen komen overeen de reeds overeengekomen loonsverhoging van 2,5% van 1 augustus 2020 en de loonsverhoging van 2,5% van 1 augustus 2021 uit het cao-protocol 2019-2022 gedurende de looptijd van dit protocol aan te wenden als arbeidsvoorwaardelijke bijdrage en derhalve over deze periode niet uit te keren (ook niet met terugwerkende kracht).

Voor werknemers met een toetsingsinkomen over 2020 tot 1x modaal geldt dat de loonsverhoging van augustus 2021 wel wordt toegekend met dien verstande dat:

- er een aftopping plaatsvindt op 1x modaal (het inkomen wordt niet verder verhoogd dan tot 1x modaal)
- de verhoging wordt toegekend in de vorm van een maandelijkse toeslag. Deze toeslag wordt verminderd met de waarde van de loonronde, op het moment dat er aan het volledige cabinepersoneel weer een algemene loonronde wordt toegekend. De toeslag is pensioengevend.

4. Winstdeling 2019

De winstdelingsregeling 2019 kan worden aangewend als middel voor de invulling van de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage van werknemers in het kader van de herstructurering. Indien werknemer na afloop van de periode van arbeidsvoorwaardelijke bijdrage nog een 'resterend saldo winstdeling' heeft, zal dit restant aan werknemers worden uitgekeerd. Uitbetaling van het resterend saldo winstdeling zal niet eerder plaatsvinden dan nadat uit de kwartaalrapportage is gebleken dat de winstdelingsregeling kan worden betaald uit de positieve operating cashflow.

Werknemers die uit dienst zijn of gaan en die aanspraak maken op een resterend saldo winstdeling 2019, krijgen dit restant uitgekeerd bij uitdiensttreding.

Met bovenstaande wordt de afspraak over de winstdeling in het Protocol Maatregelen Coronacrisis (AMSHB.20.032) ingevuld.

Ontzien inkomens tot 1,5 keer modaal (o.b.v. grondslag toetsingsinkomen)

De winstdelingsuitkering 2019 wordt zo snel als maakbaar voor de helft uitbetaald aan de werknemers met een toetsingsinkomen over 2019 tot 1,5 keer modaal.

De tweede helft van de winstdelingsuitkering 2019 wordt in oktober 2021 uitbetaald aan dezelfde groep.

Deze uitkering wordt niet meegenomen in het toetsingsinkomen van het volgende jaar, zoals opgenomen bij de definitie 'Toetsingsinkomen' onder punt 1.

5. Mogelijke winstdeling 2021/2022

Mocht er in 2021 en/of 2022 winst worden gemaakt dan zal de uitbetaling van de winstdelingsregeling worden uitgesteld. De waarde van de winstdeling kan in dat geval worden ingezet als element voor de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage conform punt 7. Indien werknemer na afloop van de periode van arbeidsvoorwaardelijke bijdrage nog een 'resterend saldo winstdeling' heeft, zal dit restant aan werknemers worden uitgekeerd. Uitbetaling van het resterend saldo winstdeling zal niet eerder plaatsvinden dan nadat uit de kwartaalrapportage is gebleken dat de winstdelingsregeling kan worden betaald uit de positieve operating cashflow. Dit geldt ook voor werknemers die geen arbeidsvoorwaardelijke bijdrage hoeven te leveren en dus de volledige aanspraak op de winstdeling behouden.

6. Methodiek voor bepaling bijdrage

1. Inkomenstoets

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

2. Vaststelling bijdrage-percentages

Indien uit de inkomenstoets volgt dat de werknemer dient bij te dragen, wordt vervolgens het bijdrage-percentage dat op de werknemer van toepassing is vastgesteld op basis van de staffel. Voor het jaar 2020 geldt dat de afdracht 3/12^e deel van het vastgestelde bijdrage-percentage bedraagt.

3. Vaststelling bijdrage

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

Deze methodiek wordt voor het eerst toegepast in 2020 en wordt herhaald voor de kalenderjaren 2021 en 2022.

7. Invulling bijdrage

Uitgangspunt bij het invullen van de bijdrage is dat het maandelijks besteedbaar inkomen volgend uit het salaris behorend bij de salarisstap en salarisschaal van de werknemer zoveel mogelijk wordt ontzien⁵.

Indien de werknemer op basis van de staffel meer dient bij te dragen dan de waarde van de loonsverhogingen van augustus 2020 resp. 2021 wordt voor de invulling van het restant van de bijdrage een vaste prioriteitsvolgorde van de volgende middelen gehanteerd:

1. winstdelingsregeling - in beginsel eenmalig door inzet van de winstdeling over 2019. Mocht er in 2021 en/of 2022 winst worden gemaakt dan kan de waarde van de winstdeling tevens als middel worden ingezet.
2. DI-budget 2021 en 2022
3. eindejaarsuitkering
4. vakantie-uitkering

Enmalige middelen – komt bovenaan de prioriteitsvolgorde indien en voor zover dit middel ter beschikking staat:

1. *op basis van vrijwilligheid het opleidingsbudget dat is voortgekomen uit DI-budget 2020⁶*
2. *aan de nullijn 2022 toegekende waarde van 0,5%*

Of en in hoeverre middelen worden aangesproken hangt steeds af van het bijdrage-percentages dat op de werknemer van toepassing is.

Partijen constateren dat op basis van bovenstaande methodiek het afzien van de loonsverhogingen van augustus 2020 resp. 2021 voor werknemers met een inkomen tot 1,5x modaal volstaat, met inachtneming van hetgeen in punt 3 is bepaald. De aanspraak op de winstdeling 2019 blijft voor deze werknemers bestaan met inachtneming van hetgeen in punt 4 is bepaald.

⁵ Enkel in het geval de genoemde middelen niet toereikend zijn, zal de bijdrage op het maandelijks besteedbaar inkomen worden ingehouden. Dit zal slechts in uitzonderlijke gevallen aan de orde zijn.

⁶ Dit betekent dat de werknemer die i.h.k.v. het DI-budget 2020 gekozen heeft voor een opleidingsbudget, dit opleidingsbudget desgewenst kan inzetten als middel voor zijn/haar arbeidsvoorwaardelijke bijdrage.

8. Overig

Hardheidsclausule

Indien een werknemer door de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage in financiële moeilijkheden terecht komt, zal KLM in overleg met betreffende werknemer een passende maatwerk oplossing zoeken.

Jubileumuitkering

Voor individuele gevallen waarin sprake is van een jubileum zal de jubileum-uitkering vastgesteld worden als ware dit protocol voor de betreffende werknemer niet van toepassing.

9. Disclaimer

Werknemersorganisaties maken het voorbehoud dat, onverkort het commitment wat zij op de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage hebben gegeven, van een akkoord over de arbeidsvoorwaardelijke bijdrage pas sprake is wanneer er inzicht is in de protocollen van de domeinen grond en cockpit, teneinde deze te kunnen beoordelen.

10. Afsluitend

Partijen zijn voor de periode na afloop van de looptijd van dit protocol en voor zolang de steun van de overheid duurt, het 'commitment arbeidsvoorwaardelijke bijdrage welke integraal in de protocollen van alle cao-domeinen zal worden opgenomen' overeengekomen zoals neergelegd in Bijlage 1 bij dit Protocol.

Aldus overeengekomen op 2021

FNV Cabine

KONINKLIJKE LUCHTVAARTMAATSCHAPPIJ

B. Nelen
Bestuurder FNV Cabine

A.W. Slagt
EVP HR & Industrial relations

VNC Vereniging Nederlands Cabinepersoneel

C. van Elswijk
Voorzitter KLM-sectiebestuur VNC

Bijlage 1

Commitment arbeidsvoorwaardelijke bijdrage welke integraal in de protocollen zal worden opgenomen

Partijen (KLM en vakbonden) realiseren zich dat het financieringspakket ter grootte van EUR 3,4 miljard (bestaande uit een directe lening en een kredietfaciliteit met garantie) noodzakelijk is voor de continuïteit van de bedrijfsvoering van KLM.

In het kader van dit steunpakket van de Nederlandse overheid wordt een arbeidsvoorwaardelijke bijdrage verlangd in alle drie cao-domeinen. Deze bijdrage moet gelden voor de volledige looptijd van deze steun (naar verwachting 5 jaar⁷)t maken van cao-afspraken voor de duur van 5 jaar is ongebruikelijk en op dit moment voor de bonden niet haalbaar. Een belangrijke eerste stap is nu gezet, en er zijn dan ook cao-afspraken gemaakt, die voldoen aan de verwachte arbeidsvoorwaardelijke bijdrage. De looptijd van deze cao-afspraken is echter korter dan de verwachte periode van steun.

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

⁷ Zoals opgenomen in de termsheet bedraagt de termijn van dit steunpakket maximaal 6 jaar.

Bijlage 2

Maatregelen in de operatie

Naast de tussen partijen overeengekomen operationele flexibiliteitsmaatregelen, die van kracht zijn sinds 9 september 2020 en waarmee punt I van het Protocol 'Aanvullende maatregelen corona-crisis Cabine' (ref. AMS/HB.20.033) is komen te vervallen, gelden vanwege de door corona afwijkende aard van de operatie tijdelijk (nl. voor de duur van deze flexibiliteitsmaatregelen, dan wel zoveel eerder of later indien partijen dat overeenkomen) de volgende elementen:

1. Catering/maaltijden

KLM zal zorgdragen voor voldoende en kwalitatief goede catering aan boord. In geval van kamerrestricties zal het hotel in ieder geval roomservice bieden met een aanbod van kwalitatief goede maaltijden. In geval van hotelrestricties zal het hotel in ieder geval roomservice bieden met een aanbod van kwalitatief goede maaltijden en/of minimaal 1 restaurant beschikbaar hebben voor crew met een aanbod van kwalitatief goede maaltijden. Er zal tenminste 1 vegetarische optie beschikbaar zijn.

In geval op enige bestemming niet aan bovenstaande kan worden voldaan, kan in overleg met de cabinebonden een alternatieve afspraak gemaakt worden. De cabinebonden kunnen dit overleg delegeren aan Groepscommissie 31.

2. Quarantaine

Indien wordt voorzien dat er kans is dat een cabinemedewerker op een bestemming als gevolg van eisen van lokale autoriteiten in quarantaine kan geraken, zal er op deze bestemming niet worden afgemeld. Indien een cabinemedewerker onvoorzien toch in quarantaine wordt geplaatst zal KLM zich tot het uiterste inspannen de cabinemedewerker zo snel mogelijk naar Nederland te repatriëren, waarbij een gecharterde vlucht niet is uitgesloten.

3. Medische kosten buiten de standplaats

In aanvulling op artikel 10.6 van de cao verplicht KLM zich de ziektekosten als gevolg van COVID-19 te vergoeden, voor zover deze niet vergoed worden door de basis- of aanvullende ziektekostenverzekering van de cabinemedewerker. Daarbij is in dit kader het niet vereist om aangesloten te zijn bij een door KLM gefaciliteerde collectieve ziektekostenverzekering. De cabinemedewerker die vanaf 2021 kiest voor een andere dan een door KLM gefaciliteerde collectieve ziektekostenverzekering dient, om voor deze vergoeding door KLM in aanmerking te komen, dan wel zorg te dragen voor een aanvullende ziektekostenverzekering. De aanvullende ziektekostenverzekering dient ook een buitenland dekking te omvatten. In voorkomende situaties dient de cabinemedewerker in direct contact te treden met alarmcentrale Eurocross.

4. Coronatesten en -vaccinatie

KLM en de cabinebonden zullen de ontwikkelingen rondom corona, coronatesten en het coronavaccin op de voet volgen. Zowel testen als vaccinatie vinden uitsluitend plaats op vrijwillige basis. Mocht dit ten koste gaan van de totale inzetbaarheid van het cabinekorps en/of het kunnen uitvoeren van het KLM-netwerk zullen KLM en de cabinebonden in overleg treden.

De (vrijwillige) coronatesten worden ingedeeld als losse opdracht zoals in de cao beschreven, gekoppeld aan een specifieke vlucht. Mocht de wachttijd op de testuitslag dit vereisen, dan zal de dag wachttijd tussen de test en de vlucht als *Cursus Vrij* worden ingedeeld. Ten behoeve van reservestelling voor betreffende vluchten zullen op dezelfde basis ook reserves worden ingedeeld voor een coronatest.

Wanneer dit beschikbaar is, zal de vrijwillige test op Schiphol kunnen plaatsvinden na aanmelden en is het indelen van de losse opdracht niet meer noodzakelijk. Partijen zullen zodra deze wijze van testen mogelijk wordt in overleg vaststellen wat hiervan de consequentie is voor de aanmeldtijd.

Partijen treden in overleg wanneer het indelen van coronatesten als losse opdracht niet meer maakbaar is.

Indien een coronavaccin beschikbaar komt, zal KLM deze op vrijwillige basis kosteloos aanbieden aan cabinemedewerkers.

Naast bovengenoemde afspraken hebben KLM en de cabinebonden uitvoeringsafspraken gemaakt rondom de vluchttuitvoering. Omwille van regelmatige bijstelling van de uitvoeringsafspraken zijn deze niet in deze bijlage maar in een separaat document "Uitvoeringsafspraken KLM en cabinebonden gedurende corona" opgenomen.