

ONDERHANDELINGSRESULTAAT

Inleiding

Op 26 april 2022 heeft Schiphol Nederland B.V. met de vakorganisaties VPS, FNV en CNV Publieke Diensten een akkoord bereikt over de voortzetting van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van Schiphol Nederland B.V.

Dit resultaat is tot stand gekomen in een context van een zich langzaam van de Corona crisis herstellende luchtvaartbranche en de grote uitdagingen waar de sector dientengevolge voor staat. De met de crisis samenhangende financiële situatie van Schiphol Nederland B.V., de hoge inflatie, de onzekere (macro)economische vooruitzichten en de krapte op de arbeidsmarkt, vormden daarbij een extra uitdaging. De onderhandelingspartijen zijn dan ook trots op het in gezamenlijkheid bereikte resultaat, waarmee de juiste balans is gevonden tussen verantwoord ondernemerschap en goed werkgeverschap.

De afspraken uit dit akkoord zullen na ondertekening integraal worden overgenomen in de arbeidsvoorwaardenbundel Schiphol Nederland B.V.

Onderstaand volgt per onderwerp een overzicht van de gemaakte afspraken:

Looptijd

De cao gaat in per 1 januari 2022 en eindigt op 31 maart 2023. De looptijd bedraagt daarmee één jaar en drie maanden.

Loonontwikkeling

Per 1 februari 2022 zullen de contractlonen stijgen met 2,5%.

Voorts zal zo spoedig mogelijk na ondertekening van het definitieve cao akkoord een eenmalig bedrag van € 500,- bruto worden betaald aan de werknemers die op 26 april 2022 in dienst zijn van de werkgever en onder de werkingssfeer van de cao vallen.

Daarnaast zijn partijen overeengekomen dat het schaalminimum van iedere salarisschaal per 1 januari 2025 minimaal € 14,- per uur zal bedragen.

Tot slot zal per 1 juli 2022 het schaalmaximum van schaal 14, worden verhoogd naar mediaan niveau.

Eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering wordt met ingang van het jaar 2022 verhoogd naar 6,75% van het feitelijk in dat jaar ontvangen salaris inclusief vakantiegeld en eventuele garantietoeslag.

Generatieregeling

Partijen hebben afgesproken de mogelijkheid te introduceren dat werknemers van 60 jaar en ouder 80% kunnen gaan werken, 90% loon ontvangen en 100% pensioen opbouwen. De nieuwe regeling gaat in op 1 januari 2023 en geldt alleen voor werknemers die, op de datum dat zij gebruik willen maken van deze regeling, minimaal vijf jaar in dienst zijn van Schiphol Nederland B.V. De nieuwe regeling dient ter vervanging van de huidige regeling Vitaliteitsbijdrage. De werknemers die momenteel gebruik maken van de regeling Vitaliteitsbijdrage kunnen in plaats daarvan kiezen om gebruik te maken van de ruimere 80/90/100 regeling. In verband met de invoering van de 80/90/100 regeling vervalt de compensatieregeling 5 mei als bedoeld in artikel 6.1 lid 3 van de arbeidsvoorwaardenbundel Schiphol Nederland B.V.

Diversiteitsuren en leeftijdsdagen

Met ingang van het kalenderjaar 2022 krijgt iedere werknemer die onder de werkingssfeer van de cao valt en die niet in aanmerking komt voor de leeftijdsdagen in de zin van artikel 6.2 van de arbeidsvoorwaardenbundel, 8% van het aantal basisvakantie-uren aan diversiteitsuren. Deze uren zijn

bedoeld als bijdrage aan een inclusieve cultuur, waarin verschillen tussen werknemers worden erkend, gerespecteerd en gefaciliteerd. De diversiteitsuren kunnen bijvoorbeeld worden ingezet op een feestdag waarvoor op basis van de arbeidsvoorwaardenbundel Schiphol Nederland B.V. geen doorbetaald verlof bestaat, maar ook op ieder ander willekeurig moment of bij iedere andere willekeurige gelegenheid.

Met ingang van 1 juli 2022 sluit de regeling leeftijdsdagen. Dat betekent dat instroom in de regeling niet meer mogelijk is. Medewerkers die in 2022 leeftijdsdagen hadden houden dat recht inclusief het daaraan verbonden groeiperspectief. Met ingang van 1 januari 2023 wordt echter de eerste stap van leeftijdsuren (8% van de basisvakantie-uren tussen 40 en 45 jaar) vervangen door 8% diversiteitsuren.

In verband met deze wijziging wordt een nieuw artikel 6.2 aan de arbeidsvoorwaardenbundel toegevoegd, onder vernummering van de overige artikelen. Het nieuwe artikel 6.2 luidt:

Art. 6.2 Diversiteitsuren

1. *In aanvulling op de basisvakantie heeft iedere werknemer recht op diversiteitsuren. Deze uren zijn bedoeld als bijdrage aan een inclusieve cultuur, waarin verschillen tussen werknemers worden erkend, gerespecteerd en gefaciliteerd. De diversiteitsuren kunnen bijvoorbeeld worden ingezet op een feestdag waarvoor op basis van de arbeidsvoorwaardenbundel geen doorbetaald verlof bestaat, maar ook op ieder ander willekeurig moment of bij iedere andere willekeurige gelegenheid.*
2. *Het aantal diversiteitsuren bedraagt 8% van de basisvakantie-uren per jaar. Dat betekent dat een werknemer bij een arbeidsduur van 36 uur per week recht heeft op 14,4 diversiteitsuren per jaar.*

Het oude artikel 6.2 (nieuw 6.3) wordt aangepast als volgt:

Art. 6.3. Overgangsregeling verlenging basisvakantie op basis van leeftijd

1. *De werknemer die op 1 juli 2022 in dienst is van de werkgever en in het kalenderjaar 2022 de leeftijd van veertig jaar (heeft) bereikt, heeft recht op een verlenging van de basisvakantie-uren op basis van leeftijd volgens onderstaande tabel:*
 - *45 jaar t/m 49 jaar:
4% van het aantal basisvakantie-uren;*
 - *50 jaar t/m 54 jaar:
8% van het aantal basisvakantie-uren;*
 - *55 jaar t/m 59 jaar:
12% van het aantal basisvakantie-uren;*
 - *60 jaar en ouder:
16% van het aantal basisvakantie-uren.*
2. *Bij de toepassing van lid 1 wordt de vakantieduur afgerond op hele uren naar boven.*

Art. 6.9. lid 4 (nieuw 6.10 lid 4) komt te luiden:

4. De werknemer kan alle soorten vrije uren verkopen, behalve het wettelijk deel van de basisvakantiedagen (artikel 6.1), aangekochte vrije uren (artikel 6.10), de compensatie feestdagen (artikel 6.12) en compensatie-uren continudienst (regeling A2, artikel 2). Flex-uren gelden niet als vrije uren.

Regeling D1 artikel 2 lid 3 sub b tot slot wordt als volgt aangepast:

b. De werknemer kan alle soorten vrije uren storten, behalve de wettelijke vakantie uren, aangekochte uren en compensatie feestdagen. Flex-uren gelden niet als vrije uren.

Rooster- en toeslagensystematiek

De werkgroep roosters, die is ingesteld om een kwalitatief beter, rechtvaardiger en efficiënter roosterproces te bewerkstelligen, is onder leiding van een onafhankelijk adviesbureau tot aanbevelingen gekomen die partijen met ingang van 1 januari 2023 kunnen implementeren. Partijen zijn het op hoofdlijnen met elkaar eens over de wijze waarop deze aanbevelingen zullen worden ingevoerd. Gezien de complexe materie en het feit dat dit onderwerp slechts een deel van de werknemers aangaat, hebben partijen afgesproken naast het raadplegingstraject voor het onderhavige akkoord, een separate informatie- en raadplegingbijeenkomst te organiseren over dit onderwerp.

Diverse onderwerpen

Herschrijven en moderniseren cao

Partijen hebben afgesproken de arbeidsvoorwaardenbundel Schiphol Nederland B.V. te herschrijven, zodat deze in tekst en beeld toegankelijker wordt voor iedereen. Doelstellingen daarbij zijn:

- Simpler opschrijven: toegankelijk en vereenvoudigd;
- Slim en interactief;
- Diverser en inclusiever verwoorden;
- Verwerken wetswijzigingen en hier in de toekomst sneller op kunnen inspelen;
- Verwerken (overige) technische aanpassingen.

Wijze waarop invulling wordt gegeven aan het bonus- en dividendbeleid i.v.m. NOW toekenning.

In de 'Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid' (NOW) is opgenomen dat de aanvrager van de NOW met ten minste één belanghebbende vereniging een schriftelijke overeenkomst moet sluiten over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan het bonus- en dividendbeleid. Partijen hebben in dit verband het volgende vastgesteld en afgesproken:

- Een belangrijke voorwaarde voor toekenning van de NOW is dat de werkgever/ondernemer geen dividenden uitkeert aan aandeelhouders en ook geen bonussen uitkeert aan de Raad van Bestuur, bestuur en directie van het concern.
- Royal Schiphol Group N.V. (en Schiphol Nederland B.V. en de overige dochtervennootschappen) hebben over de jaren 2020 en 2021 geen dividenden uitgekeerd aan de aandeelhouders en zijn voornemens dat ook niet te doen over het jaar 2022 (uitgaande van gelijkblijvende omstandigheden en gelijkblijvende wettelijke regelingen en voorwaarden op dit punt).
- Als gevolg van het bonusverbod worden over de jaren waarin een definitieve NOW aanvraag wordt gedaan ook geen bonussen uitgekeerd aan de statutaire directie (van Royal Schiphol Group N.V.) Voorzichtigheidshalve wordt ook geen bonus betaald aan de LTSG leden van Schiphol Nederland B.V. en de leden van de management teams van de directeuren die leiding geven aan de regionale luchthavens Rotterdam Airport B.V., Eindhoven Airport N.V. en N.V. Luchthaven Lelystad.
- De werknemers die niet onder het bonusverbod van de NOW vallen, ontvangen wel een variabele beloning. Voor de werknemers die onder de werkingsfeer van de cao Schiphol Nederland B.V. vallen en voldoen aan de geldende voorwaarden, betekent dit dat zij over het jaar 2021 een uitkering ontvangen op basis van de participatieregeling. Deze uitkering is inmiddels vastgesteld op 2,75% van het feitelijk jaarsalaris inclusief vakantiegeld en wordt betaald in de maand mei 2022.
- Met het voornoemde menen partijen te hebben voldaan aan de verplichtingen die de NOW op dit punt stelt. Door ondertekening van het onderhavige onderhandelaarsakkoord hebben partijen derhalve een schriftelijke overeenkomst gesloten over de wijze waarop Schiphol invulling geeft aan het bonus- en dividendbeleid.
- Deze afspraak ziet ook op (en geldt ook voor) de NOW aanvragen van Royal Schiphol Group N.V. en de overige NOW aanvragen binnen het concern van Royal Schiphol Group N.V. (zo nodig na bekrachtiging door de respectievelijke ondernemingsraden).

Evaluatie Schiphol Go

In het kader van de invoering van SchipholGo hebben partijen eerder de volgende afspraak over evaluatie gemaakt:

Evaluatie

Uitgangspunt is dat de nieuwe mobiliteitsregeling kostenneutraal is. Daarom hebben partijen afgesproken het gehele concept te evalueren. Deze evaluatie zal plaatsvinden zodra er gedurende een representatieve periode weer op 'normale wijze' is gereisd. Een eventueel verschil tussen de huidige kosten van woon-werkverkeer en de kosten zoals die in de toekomst worden gemaakt, worden te zijner tijd besproken aan de cao tafel.

Partijen streven ernaar in september 2022 deze evaluatie uit te voeren. Hierbij is het wel van belang dat de periode waarover wordt geëvalueerd naar het oordeel van beide partijen ook daadwerkelijk voldoende representatief is.

Vergewisbepaling uitzendkrachten

Partijen hebben afgesproken, naast de sociale paragraaf die is opgenomen in de aanbesteding voor inhuur van uitzendkrachten, een zogenaamde vergewisbepaling op te nemen in de cao. Daartoe zullen partijen het volgende artikellid toevoegen aan artikel 2.6 van de arbeidsvoorwaardenbundel Schiphol Nederland B.V.:

Artikel 2.6

3. *De werkgever vergewist zich ervan dat de uitzendorganisaties die uitzendkrachten leveren aan de werkgever, hun werknemers belonen volgens de geldende beloningsafspraken.*

Technische aanpassingen

Tot slot hebben partijen afspraken gemaakt over enkele technische aanpassingen. Zie **bijlage 1**.

Aldus getekend te Schiphol op 26 april 2022

Schiphol Nederland B.V.

FNV

E.J. Valk
Directeur Human Resources

M.S. Buitendam
Bestuurder

VPS

CNV Publieke Diensten

M. El-Morabit
Voorzitter

J. Schot
Bestuurder

Bijlage 1

Technische aanpassingen cao 1 januari 2022 t/m 31 maart 2023

Artikel 2.19

De werknemer moet alle eventuele door of namens hem te verrichten nevenwerkzaamheden en veranderingen in omvang en duur daarvan altijd vooraf (schriftelijk) melden aan zijn leidinggevende. Het is de werknemer verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waarvan een ongunstige invloed verwacht kan worden op de uitoefening van zijn functie. Bij twijfel overlegt de leidinggevende met de HR advisor of HR business partner.

Artikel 5.16

Artikel vervalt, niet meer van toepassing.

Artikel 6.1 lid 4

Vervalt, verwijzing niet relevant.

Artikel 6.9 lid 2

Nieuwe tekst wordt verruimd:

“De werknemer kan maximaal 144 uur per jaar aan- of verkopen.”

Artikel 6.10 lid 3

Nieuwe tekst wordt:

De werknemer kan maximaal eenmaal per vier jaar zijn DIB (gedeeltelijk) gebruiken voor het opnemen van een Sabbatical Leave in de volgende vormen:

- *[huidige tekst]*

Artikel 6.12 bijlage ‘Bijzonder verlof’

Lid G vervalt (wordt geboorteverlof, zie toevoeging 6.18).

Artikel 6.14 lid 2

“De werknemer kan zijn loon (bijvoorbeeld) aanvullen door gebruik te maken van zijn opgebouwd levensloopsaldo” vervalt.

Artikel 6.17 lid 1 en 2

Nieuwe tekst wordt:

1. Als de werknemer een kind adopteert of een pleegkind duurzaam in zijn gezin opneemt, heeft hij recht op zes weken adoptieverlof, zoals dat in de wet beschreven staat.
2. De werknemer heeft recht op verlof vanaf vier weken vóór en maximaal tot 22 weken na het moment van adoptie. Wanneer de werknemer dat wil kan hij, in overleg met zijn leidinggevende, het verlof ook gespreid in deeltijd in een periode van 26 weken opnemen.

Artikel 6.18 toevoegen

Artikel 6.18 Geboorteverlof en aanvullend geboorte verlof

1. De partner van een pas bevallen vrouw kan geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof opnemen, zoals dat in de wet beschreven staat.
2. De duur van het geboorteverlof is gelijk aan éénmaal de overeengekomen arbeidsduur per week. De werknemer kan dit binnen vier weken na de geboorte opnemen.
3. De duur van het aanvullend geboorteverlof is vijfmaal de overeengekomen arbeidsduur per week en moet worden opgenomen binnen zes maanden na de geboorte. De werknemer overlegt met zijn leidinggevende op welke manier het verlof wordt opgenomen (aaneengesloten of verspreid over een langere periode). Tijdens het aanvullend geboorteverlof ontvangt de werknemer een uitkering ter hoogte van 70% van het loon tot maximum dagloon.

Regeling B2

Nieuwe tekst wordt:

B2. Vergoeding van reiskosten

Schiphol biedt werknemers maximale vrijheid in de keuze om te reizen tussen woning en werk. Dit doet Schiphol door ‘Mobility as a Service’ aan te bieden (MaaS); een multimodale mobiliteitsdienst waarbij op

maat gemaakte reismogelijkheden via een app met real-time informatie aan werknemers worden aangeboden, inclusief betaling en afhandeling van transacties. Naast de maximale flexibiliteit die dit werknemers biedt in het maken van de persoonlijk optimale keuze, levert dit ook een bijdrage aan het realiseren van de klimaatdoelstellingen en bereikbaarheid van Schiphol.

Art. 1 Woon-werkvergoeding en zakelijke reiskosten

1. Het woon-werkverkeer wordt dagelijks geregistreerd in de SchipholGo app. De hoogte van de woon-werkvergoeding is afhankelijk van het vervoersmiddel dat wordt gekozen:
Auto: € 0,19 netto per kilometer, met een maximale enkele reisafstand van 30 kilometer.
Fiets: € 0,30 per kilometer; er geldt geen maximale reisafstand. Hiervan wordt, zolang dit fiscaal kan, € 0,19 netto per kilometer uitbetaald. Maakt de werknemer gebruik van een leasefiets dan ontvangt hij een fietsvergoeding van € 0,30 per kilometer bruto.
OV: kosten op basis van tweede klasse.
Een combinatie van meerdere hierboven genoemde vervoersmiddelen is ook mogelijk.
2. Voor zakelijke reiskosten (een gemaakte reis in opdracht van de werkgever, met uitzondering van normaal woon-werkverkeer, buiten het Schiphol terrein) gelden dezelfde vergoedingen; er geldt geen maximale reisafstand. Daarnaast kunnen bij zakelijke reizen parkeerkosten tot een maximum van € 5,- per keer worden gedeclareerd via de Schiphol Go app.

Art. 2 Lease

De werknemer heeft de mogelijkheid een (e-)fiets te leasen. De kosten daarvan worden net als de maandelijkse bijtelling verrekend met het (bruto) maandsalaris. De overige voorwaarden van lease zijn vastgelegd in de van toepassing zijnde leaseregeling.

Art. 3 Niet reizen (thuiswerkvergoeding)

Op werkdagen dat de werknemer zijn werkzaamheden vanuit huis verricht komt hij in aanmerking voor een thuiswerkvergoeding van € 2,50 netto per dag. Deze vergoeding dient als tegemoetkoming in de (extra) kosten die een werknemer op zo'n thuiswerkdag maakt. De thuiswerkvergoeding kan worden gedeclareerd via de SchipholGo app. Op dagen dat de werknemer thuiswerkt, heeft hij geen recht op vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer en vice versa.

Art. 4 Gebruik SchipholGo app

1. De werknemer maakt voor zijn woon-werkverkeer gebruik van de SchipholGo app. In deze app kan de werknemer per dag aangeven of en op welke wijze hij naar Schiphol is gekomen. Als de werknemer thuis werkt kan dat ook in de app worden aangegeven. Het aanbod van diverse vervoersvormen wordt weergegeven in de vervoersapp. Indien geen vervoersgegevens worden geregistreerd binnen 3 maanden nadat deze gemaakt zijn, vervalt het recht op een tegemoetkoming.
2. Om gebruik te kunnen maken van het openbaar vervoer ontvangt iedere werknemer een NS Business Card. De in- en uitcheckgegevens van gemaakte reizen worden automatisch geladen in de vervoersapp. Alleen reizen op het voor de werknemer bekende woon-werk traject worden vergoed.
3. Indien de werknemer voor zakelijke reizen gebruik maakt van het openbaar vervoer dan dient dat in de vervoersapp te worden aangegeven. De werknemer kan voor zakelijke reizen 1e klas reizen. Eventuele privé reizen worden verrekend met het netto maandsalaris.
4. De reiskosten zoals geregistreerd in de vervoersapp worden maandelijks uitbetaald bij de salarisbetaling.
5. Het is niet toegestaan onjuiste gegevens – zoals het invoeren van een onjuist vervoersmiddel of het invoeren van een reis die niet is gemaakt - in te voeren in de SchipholGo app. Dit wordt beschouwd als fraude.

Regeling B3

Nieuwe tekst wordt:

B3. Regeling vergoeding buitenlandse zakenreizen

Artikel 1 lid 1 vervalt. Overige artikelliden vernummeren.

Regeling D1 artikel 3 lid 2

De werknemer kan het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget ook gebruiken om pensioen- of financieel advies in te winnen bij de preferred supplier.

Regeling D1 artikel 3 lid 3 en 4

Samenvoegen, nieuwe tekst wordt:

Trainingen, opleidingen en loopbaan coaching

- a. De werknemer kan het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget besteden aan trainingen, opleidingen en loopbaan coaching via één van de preferred suppliers zoals opgenomen in de opleidingsportal in Mijn HR.
- b. De werkgever betaalt de trainings-, opleidings- en coaching kosten rechtstreeks, waarbij de werkgever 20% van de kosten voor haar rekening neemt en 80% van de kosten in mindering wordt gebracht op het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget.
- c. Mocht het opgebouwde budget niet toereikend zijn voor de gewenste training, opleiding of coaching, is het toegestaan een negatief saldo te laten ontstaan tot een maximum van € 5.000,-.
- d. Indien de werknemer zonder geldige reden niet aanwezig is bij een training, opleiding of coaching worden de eventuele kosten afgeschreven van het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget.

Overige artikelliden vernummeren

Regeling F5 lid 1

Weglaten: "Het vrijwilligerswerk vindt plaats binnen een straal van 30 kilometer van Schiphol (zie clusterindeling CROSS)".

Bijlage B

Regeling B.2 Regeling vergoeding van reiskosten m.u.v. art. 1 lid 2. is onderwerp van overleg tussen de werkgever en de werknemersorganisaties

Regeling B.2 Regeling vergoeding van reiskosten het betreft hier art. 1 lid 2 is onderwerp van overleg tussen de werkgever en de OR

Regeling B.3 Regeling vergoeding buitenlandse zakenreizen is onderwerp van overleg tussen de werkgever en de OR