

Protocol CAO KLM-grondpersoneel 2025-2027

Partijen nemen het volgende in aanmerking:

Op 3 september 2025 is tussen KLM, De Unie, NVLT en VKP een onderhandelingsresultaat overeengekomen over een nieuwe cao voor KLM-Grondpersoneel Nederland. Dit onderhandelingsresultaat met voornoemde drie werknemersorganisaties heeft niet geleid tot de totstandkoming van een cao.

De drie bij het onderhandelingsresultaat van 3 september 2025 betrokken werknemersorganisaties verklaren dat dit onderhandelingsresultaat als volgt wordt aangepast.

De onderhandelingsdelegaties van enerzijds KLM en anderzijds De Unie, NVLT, VKP, FNV en CNV (verder te noemen "de groundbonden"), hebben een onderhandelingsresultaat bereikt, over de CAO voor KLM-grondpersoneel Nederland, bestaande uit de volgende punten:

1. Loon en looptijd

- Looptijd cao van 24 maanden van 1 maart 2025 t/m 28 februari 2027.
- KLM betaalt een eenmalige uitkering van €750 netto aan alle KLM medewerkers die op 31 december 2025 een actief dienstverband hebben met KLM. De eenmalige uitkering in december 2025 wordt berekend naar rato van het gemiddelde tewerkstellingspercentage¹ van de medewerker gedurende de meetperiode van 1 maart 2025 tot en met 31 december 2025.
- KLM verhoogt de salarissen structureel:
 - o per 1 december 2025 met 1,0%,
 - o per 1 juli 2026 met 1,25% en
 - o per 1 januari 2027 1,0%.

De procentuele verhogingen worden als kostencompenserend aangemerkt.

De loonsverhogingen zijn niet van toepassing op de participatieschaal.

Per dezelfde data worden onderstaande bedragen en vergoedingen eveneens met hetzelfde percentage verhoogd:

- o uurloon max en maximum uurloon max
- o extra vervoersvergoeding voor het niet hebben van een parkeerkaart;
- o consigneringsvergoeding;
- o maximale verzekerde waarde verhuisgoederen per m3 (uitgezonden grondpersoneel);
- o vaste toelage bijzondere kosten, bijlage 24 artikel 3.3;
- o minimum schaduwsalaris, bijlage 24 artikel 4.1;
- o vliegreunvergoeding voor meevliegende dierenverzorgers;
- o afwezigheidsvergoeding voor meevliegende grondwerktuigkundigen en meevliegende Operations-Officers;
- o de vergoedingen (Certifying staff E&M) Bijlage 17 IV 1.

¹ Er wordt uitgegaan van het tewerkstellingspercentage van de medewerker m.u.v. medewerkers die arbeidsongeschiktheid zijn en/ of medewerkers die een betaalde verlofvorm genieten. In dat geval wordt uitgegaan van het percentage salaris dat de medewerker heeft ontvangen.



2. Flexibiliteit en productiviteit

- a) **De reservedienst** wordt geflexibiliseerd door het wijzigen van de voorwaarden die zijn gesteld aan het omzetten van de Reservedienst. De tekst van artikel III (2) e van Bijlage 3D (inclusief cursieve tekst) uit de cao voor KLM Grondpersoneel 2023-2025 wordt integraal vervangen door onderstaande tekst:

Het aantal Reservediensten in een basisrooster bedraagt- berekenend over de roosterlengte – gemiddeld ten hoogste 0,75 per week.
Reservediensten kunnen uiterlijk vier kalenderdagen van tevoren worden omgezet in een andere dienst. Deze diensten moeten voorkomen in het basisrooster.
Minder dan vier kalenderdagen van tevoren kan de reservedienst worden omgezet in een andere dienst (ook in niet in rooster benoemde diensten) als de werknemer hiermee instemt. Als de omzetting van de Reservedienst minder dan vier kalenderdagen van tevoren plaatsvindt, ontvangt de werknemer ter compensatie een bedrag van €75 bruto.

In bijzondere gevallen, ter nadere beoordeling van partijen, kunnen voorwaarden worden gesteld aan de omzetting van reservediensten. Die voorwaarden worden in overleg met de werknemersorganisatie(s) vastgesteld.

Indien een reservedienst wordt omgezet in een nachtdienst, worden de vergoedingen niet aangepast; indien de praktijk echter uitwijst dat regelmatig een reservedienst moet worden omgezet in een nachtdienst, moet een representatief aantal reserve-nachtdiensten in het basisrooster worden opgenomen.

b) **10 uren diensten**

In het Techniek Addendum wordt opgenomen dat voor alle medewerkers die onder de werkingssfeer vallen het mogelijk wordt om roosters met 4 x 10 uren diensten te maken en een gemiddelde werkweek van 4 dagen. Een 10-uurs dienst eindigt uiterlijk om 02.00 uur in de nacht. Deze afspraak kan ook gelden voor medewerkers die niet onder het Techniek Addendum vallen, maar die werkzaam zijn in dezelfde basisroosters als de medewerkers die vallen onder het Techniek Addendum.

De hierboven genoemde voorstellen a) en b) gelden met ingang van de eerste van de maand volgend op de maand waarin de cao is geratificeerd. KLM kan in afwijking van Bijlage 3D indien gewenst een roostertraject starten om een rooster tussentijds te wijzigen om Reservediensten en/of 10 uren diensten in te voeren.

- c) Vanaf 1 maart 2025 tot en met 28 februari 2030 geldt voor het totaal aan operationele functies binnen de hierna genoemde afdeling(en) de volgende **vast flex ratio** (in FTE's) voor de gerichte maximum inhuur van uitzendkrachten:
- o Ground Services: Apron en Bagage Services: 80% op KLM contract – maximum 20% uitzendkrachten, Passage 70% op KLM contract – maximum 30% uitzendkrachten Cargo: 70% op KLM contract – maximum 30% uitzendkrachten
- Het gemiddelde percentage wordt berekend over 12 maanden. Een afwijking van 5% extra inhuur van uitzendkrachten is toelaatbaar in geval van tijdelijke wijziging van het (gemiddelde) werkaanbod. Als KLM voor Apron en/of Bagage Services afwijkt van de 80-20% verhouding zal zij dat niet doen dan na overleg met de werknemersorganisaties.
- De groundbonden worden in het regulier extern overleg periodiek (jaarlijks) door KLM geïnformeerd over de vast flex ratio.



- d) De Tijdelijke flexibiliteitsmaatregel die ziet op **compensatie voor extra werken** wordt structureel in de cao opgenomen. Het betreft de volgende afspraak: Partijen spreken af om al het grondpersoneel, werkzaam in ploegendienst (die vallen onder Bijlage 3D) en productiemedewerkers die in dagdienst werken, een extra vergoeding toe te kennen voor het werken op een roostervrije dag of een in het basisrooster opgenomen KV dag. Daarbij gelden de volgende bepalingen:
- De extra vergoeding bedraagt 50% bovenop de reguliere vervangende vrije tijd voor het extra werken op een roostervrije dag, conform cao bijlage 3D, V(4)a.
 - Zowel de reguliere compensatie als de extra vergoeding worden in beginsel uitbetaald
 - KLM bepaalt voor welke diensten het extra werken noodzakelijk is
 - Het werken geschiedt uitsluitend op basis van vrijwilligheid medewerker
- Alle vaste toeslagen en eventuele correcties daarop zoals die gelden voor het volgens een basisrooster werken in ploegendienst, zoals ploegendiensttoeslag en opbouw KV, blijven conform cao van kracht.
- Artikel (4) a. Bijlage 3D en artikel IV Bijlage 3E van de cao voor KLM Grondpersoneel 2023-2025 wordt als volgt te gewijzigd:

(...)

Naast de vervangende vrije tijd of uitbetaling tegen uurloon wordt aan productiemedewerkers die in dagdienst werken een extra vergoeding uitbetaald. Deze extra vergoeding bedraagt 50% bovenop de reguliere vergoeding voor het werken op een roostervrije dag. Deze extra vergoeding kan op verzoek van de werknemer worden toegevoegd aan het medewerker verlof saldo

- e) Partijen zullen voor 1 maart 2026 met elkaar in overleg gaan over maatregelen tbv het bevorderen van de flexibiliteit van roosters die specifiek gelden voor technici die vallen onder het Techniek Addendum. De intentie is om afspraken hierover tijdens de looptijd van de cao waar dit Techniek Addendum deel van uitmaakt in te voeren.

3. Sociaal Plan/ Modernisering Bijlage 15

De Mobiliteitsafspraken Back on Track 2025 zoals aangehecht als bijlage 1 bij dit protocol gelden vanaf 1 januari 2025 tot en met 28 februari 2026. De huidige tekst van Bijlage 15 vervalt per 1 januari 2025. Partijen zullen voor 1 maart 2026 een structureel nieuw Sociaal Plan (Bijlage 15) overeenkomen, dat als aparte cao wordt aangemeld, waarin onder meer waar mogelijk specifieke bepalingen over kwetsbare medewerkers worden opgenomen. Dit nieuwe structurele Sociaal Plan (Bijlage 15) zal gelden vanaf 1 maart 2026. Indien er op 1 maart 2026 geen overeenstemming is over dit nieuwe structurele Sociaal Plan (Bijlage 15), dan treden vanaf dat moment de Mobiliteitsafspraken Back on Track 2025 (bijlage 1) zoals gewijzigd op basis van Bijlage 2 in werking. Deze afspraken gelden vanaf 1 maart 2026 en gelden als nieuw Sociaal Plan (Bijlage 15), dat als aparte cao wordt aangemeld. Partijen zullen deze afspraken in de volgende cao weer als bijlage 15 opnemen.

4. Ouderenregelingen

In het kader van maatregelen om medewerkers zo lang mogelijk gezond te laten werken komen partijen het volgende overeen:

- **Regeling Deeltijd voorafgaand aan Pensioen (nieuw: Vitaal basis)**
Er wordt een regeling Deeltijd voorafgaand aan Pensioen 90/90/100 voor kantoor- en ploegendienstmedewerkers (10 jaar voor AOW leeftijd instappen) toegevoegd per 1 april 2026. Vanuit deze regeling kan worden ingestapt in de Tijdelijke regeling Deeltijd voorafgaand aan Pensioen. Het wordt dan bijvoorbeeld mogelijk om van de variant 90-90-100 in te stappen in de variant 80-90-100; of van de variant 80-80-90 in te stappen in de variant 70-80-90.



- De voorwaarden van de bestaande regeling 'Deeltijd voorafgaand aan Pensioen' zijn onverkort van toepassing op de 90/90/100-regeling.
- **Tijdelijke Regeling Deeltijd voorafgaand aan Pensioen (nieuw: Vitaal Plus)**
Vanaf 1 januari 2026 wordt deze regeling structureel (waarmee de voorwaarden van de bestaande regeling onverkort van toepassing blijven) en geldt voor:
 - o kantoorpersoneel en medewerkers werkend in de operatie, die geen ploegendiensttoeslag ontvangen van 60 jaar of ouder voor de duur van maximaal 5 jaar voorafgaand aan (vervroegde) pensionering
 - o medewerkers die in aanmerking komen voor ploegendiensttoeslag van 60 jaar of ouder voor de duur van maximaal 6,5 jaar voorafgaand aan (vervroegde) pensionering
 - o medewerkers werkzaam (geweest) in een zwaar beroep vanaf 8 jaar voor AOW-datum voor de duur van maximaal 8 jaar
- **Namen regeling**
De naam van "Regeling Deeltijd voorafgaand aan Pensioen" wordt voor:
 - o 90/90/100-regeling (minder werken met behoud van pensioenpremie): **vitaal basis**
 - o 80/80/100-regeling (minder werken met behoud van pensioenpremie): **vitaal extra**
 De naam van de Tijdelijke Regeling Deeltijd voorafgaand aan Pensioen 80/90/100-regeling (minder werken, met deels behoud van salaris en behoud van pensioenpremie): **vitaal plus**
- De **RVU** is landelijk beheerst en meer gericht ingezet. KLM zal de RVU vanaf 1 januari 2026 *structureel* openstellen voor
 - a) medewerkers die 20 jaar werkzaam zijn (geweest) in een zware functie (zoals bepaald in het door KLM en vakbonden overeengekomen model, welk model is aangehecht in bijlage 3) in functiegroep (T)-OSG I of lager, en
 - b) medewerkers die
 - tenminste 10 jaar werkzaam zijn (geweest) in een zware functie (zoals bepaald in het door KLM en vakbonden overeengekomen model) in functiegroep (T)-OSG I of lager, en
 - 20 jaar werkzaam zijn (geweest) in een functie waarbij sprake is van verzwarende omstandigheden (zoals bepaald in het door KLM en vakbonden overeengekomen model met score vanaf 18 tot 27) in functiegroep (T)-OSG I of lager², zolang:
 1. de af te spreken regeling past binnen het wettelijk kader en fiscale kader dat op dit moment wordt ontwikkeld;
 2. de af te spreken regeling voldoet aan de voorwaarden zoals gehanteerd door de toetsingscommissie uit het landelijk akkoord; en
 3. partijen afspraken kunnen maken over de inzet van duurzaam inzetbaarheidsmaatregelen.
- Daarnaast zal de RVU vanaf 1 januari 2026 tot en met 28 februari 2027 openstaan voor medewerkers die 40 jaar werkzaam zijn (geweest) in een functie waarbij sprake is van verzwarende omstandigheden (zoals bepaald in het door KLM en vakbonden overeengekomen model met score vanaf 18 tot 27) in functiegroep (T)-OSG I of lager. Deze afspraak zal voor eind 2026 door partijen worden geëvalueerd.
- Een bedrag van 300 euro bruto (gelijk aan extra fiscaal vrijgestelde bedrag per 1 januari 2026) naar rato van het contractpercentage wordt toegevoegd aan de RVU

² Medewerkers die tenminste 30 jaar werkzaam zijn geweest in een functie met 18 punten of meer, waarvan tenminste 10 jaar in een functie met 27 punten of meer.

uitkering³ vanaf 2026 voor medewerkers genoemd onder a), b) en de medewerkers die 40 jaar werkzaam zijn (geweest) zoals omschreven in het aandachtstreepje hiervoor. De combinatie met 80/90/100 blijft mogelijk. De eenmalige betaling van het bedrag op de AOW-datum (ihkv de Tijdelijke afbouwcombinatie cao 2023-2025) geldt niet voor deze regeling.⁴

- Indien naar de mening van de KLM of één of meer werknemersorganisaties toepassing van deze cao-afspraken voor een individuele werknemer sociaal ongewenste gevolgen zou hebben, kan conform art. 2.3. een afwijkende afspraak worden gemaakt.
- Psychosociale arbeidsbelasting en werken in ploegendienst in Nachten- en Supervroege diensten zijn al criteria in het door KLM en vakbonden overeengekomen model op basis waarvan functies met verzwarende omstandigheden worden gekwalificeerd. Als een besluit van het expertisecentrum Zwaar Werk van TNO over het overeengekomen model aanleiding geeft om het model te herijken zullen partijen in overleg treden.

5. Arbeidsmarkttoeslag technici T-OSG

De Arbeidsmarkttoeslag voor technici vallend onder bijlage 17A wordt met ingang van 1 juli jl. verlengd met dien verstande dat:

- a) de hoogte van de toeslag 5,75% van het bruto maandsalaris bedraagt, pensioengevend is en meetelt in de grondslag voor vakantiegeld, eindejaarsuitkering, winstdelingsregeling en DI-budget.
- b) Schaarste criterium zoals nu door KLM wordt gehanteerd (met gebruikmaking van externe partij)
- c) Van toepassing indien er sprake is van:
 - a. Een objectief schaarste criterium in de markt (nntb);
 - b. Een moeilijk vervulbare (externe) vacature; en
 - c. Een negatief betalingsverschil tussen KLM salarissen en de relevante technische arbeidsmarkt.
- d) De arbeidsmarkttoeslag wordt toegekend aan zowel nieuwe medewerkers, als medewerkers die al in dienst zijn, voor een periode van maximaal 10 jaar. De arbeidsmarkttoeslag zal echter nooit later eindigen dan 30 juni 2035.
- e) De toeslag wordt per maand uitgekeerd. Moment van invoering is afhankelijk van de technisch uitvoerbaarheid (zie hieronder bij k).
- f) KLM zal ieder jaar in juli een vergelijking doen van het betalingsniveau (nntb) bij KLM met het betalingsniveau (nntb) van de relevante techniek markt, welke bestaat uit de sectoren Metalektro, Metaal- en Techniek, Telecom en Energie. De hiervoor gebruikte data is maximaal 12 maanden oud.
- g) De resultaten van deze vergelijking zullen samen met de gegevens over de andere criteria uit punt c. door KLM met de vakbonden, partij bij het Techniek Addendum, bij de besprekingen in aanmerking worden genomen en gewogen.

³ Ter compensatie ontvangt de werknemer een eenmalige bruto vergoeding ter hoogte van € 2.273 bruto per maand voor elke maand dat hij eerder stopt met werken (aantal maanden wordt naar boven afgerond) voor maximaal 36 maanden. De vergoeding wordt naar verhouding van het contractpercentage vastgesteld. NB: het bedrag van € 2.273 bruto is gebaseerd op 2025. In de jaren na 2025 zal KLM, indien de overheid de maximale vrijstelling herijkt, het bedrag op dezelfde wijze herijken. Indien de herijking in enig jaar meer dan 5% is, wordt de herijking tenminste 5% en treden partijen in overleg.

⁴ Medewerkers die deelnemen aan de Tijdelijk Afbouwcombinatie met de eenmalige betaling van een bedrag op AOW datum (cao 2023-2025) hebben niet tevens recht op de extra 300 euro bruto.



- h) De jaarlijkse vergelijking kan tot de volgende conclusies ten aanzien van de betaling van de AMT leiden:
- i. ongewijzigde voortzetting;
 - ii. verhoging;
 - iii. verlaging; of
 - iv. beëindiging.
- i) Indien partijen bij het Techniek Addendum concluderen dat beëindiging op zijn plaats is, zal tevens worden overwogen of de AMT definitief ingetrokken kan worden.
- j) Bij een overeengekomen verhoging, gaat deze in per de maand volgende op de maand waarin de verhoging wordt overeengekomen. In geval van een overeengekomen verlaging van de AMT: toepassing per 1 januari of 1 juli, maar nooit eerder dan na zes maanden na de maand volgende op de maand waarin de verlaging wordt overeengekomen. Bij overeengekomen beëindiging: afbouw drie maanden 100%, zes maanden 50%, zes maanden 25%, daarna 0%.
- k) Overgangsregeling: Partijen erkennen dat KLM tijd nodig heeft om deze afspraak in te regelen in haar salarisadministratie. In de periode vanaf 1 juli 2025 tot in ieder geval 1 januari 2026 (dan wel later indien dit noodzakelijk is) zal KLM daarom de arbeidsmarkttoeslag uitbetalen conform de methodiek die gold voor 1 juli 2025, met dien verstande dat KLM aan de geselecteerde technische functies in T-OSG eens per kwartaal de arbeidsmarkttoeslag (8,5%) uitbetaalt.
- l) Deze afspraak wordt opgenomen in het Techniek Addendum.

6. Arbeidsmarkttoeslag technici OSG

Werknemersorganisaties verlenen KLM vanaf 1 juli 2025 dispensatie gedurende drie jaar om voor technische functies in OSG waarbij sprake is van arbeidsmarktproblematiek af te wijken van de cao door het toepassen van een arbeidsmarkttoeslag. Deze toeslag bedraagt 4% van het bruto maandsalaris is pensioengevend en telt mee in de grondslag voor vakantiegeld, eindejaarsuitkering, winstdelingsregeling en DI-budget. KLM zal dit verder uitwerken en partijen informeren over de inhoud van de regeling en voor welke functies deze wordt toegepast.

Overgangsregeling: Partijen erkennen dat KLM tijd nodig heeft om ook deze afspraak in te regelen in haar salarisadministratie. In de periode vanaf 1 juli 2025 tot in ieder geval 1 januari 2026 (uiterlijk tot de afspraak is ingeregeld) zal KLM de arbeidsmarkttoeslag uitbetalen conform de methodiek die gold voor 1 juli 2025, met dien verstande dat KLM aan de geselecteerde technische functies in OSG 6% arbeidsmarkttoeslag uitbetaalt eens per kwartaal.

7. Techniek Addendum

Een Addendum voor technici zal worden opgenomen in de cao voor KLM Grondpersoneel. Het Techniek Addendum maakt deel uit van de cao voor KLM-grondpersoneel en wordt derhalve als deel daarvan mee aangemeld en heeft daarmee net als de rest van de cao cao-status. In het Addendum zullen op grond van artikel 2.2 lid 2 van de cao voor KM Grondpersoneel specifiek voor technici afspraken worden neergelegd, die afwijken van de algemene bepalingen van de cao voor KLM Grondpersoneel.

Het doel hiervan is om noodzakelijke goed werkende "luchtvaarttechniek specifieke arbeidsvoorwaardelijke afspraken" te kunnen maken. In het Techniek Addendum staat (i) welke medewerkers onder de werkingssfeer vallen (te weten de in Bijlage 17A II genoemde doelgroep), (ii) welke bepalingen daarvan afwijken van welke bepalingen van het algemene deel van de Grond cao en (iii) met welke cao-partijen het Techniek Addendum is overeengekomen.

Het Addendum geldt zodra de nieuwe cao voor KLM-grondpersoneel definitief en volledig tot stand is gekomen. In de nieuwe cao voor KLM Grondpersoneel wordt in art. 2.1 cao onder (4) toegevoegd:

Een Addendum regelt aanvullende of afwijkende afspraken tussen representatieve werknemersorganisaties, dat kunnen er een of meer zijn, en KLM en is deel van de cao. Een Addendum onderscheidt zich van een bijlage, omdat een bijlage afspraken regelt tussen alle cao partijen.

In het Techniek Addendum worden de voor technici specifieke afspraken opgenomen, zoals de eerder overeengekomen T-OSG lijn, de Part 66 vergoeding en typevergoedingen en roosterregels. Daarnaast zijn er cao-afspraken, waarbij partijen zich kunnen voorstellen dat deze voor technici (binnen de scope) op enig moment in de toekomst specifiek(er) ingericht kunnen of moeten worden. Zonder uitpuittend of limitatief te zijn, kunnen partijen in overleg treden over bijvoorbeeld de volgende onderwerpen:

- Gebruik KLM-zaken
- Werk- en rusttijden
- Vorming jeugdige werknemers
- Hoofdstuk XI – In het kader van de specifieke rol van certifying staff onderzoeken of de regeling daarop aanpassing behoeft.
- Bijlage 2 - salarisregeling
- Bijlage 3A-3D-3E
- Bijlage 16 – vergoeding tijdelijke waarneming hogere functie
- Bijlage 17
- Bijlage 19 – DI budget en studieregeling
- Bijlage 20 - Consignering
- Bijlage 25 – Stage-overeenkomsten en vergoedingen

8. Global mobility

De tekst uit de cao voor KLM Grondpersoneel 2023-2025 zal worden gewijzigd conform besluit genomen door het Extern Overleg op basis van de mail van KLM d.d. 4 april 2025.

9. IPB

Sinds langere tijd vindt er in toenemende mate discussie plaats over de IPB-regeling. KLM heeft meerdere malen aangegeven de ogen niet te sluiten voor de wensen van de medewerkers. KLM is bereid na te denken over aanpassingen waarbij een breed draagvlak hiervoor voorwaardelijk is. Gezien de gevoeligheid van mogelijke wijzigingen, zal KLM een klankbordgroep in stellen. Deze groep zal als klankbord dienen voor het onderzoeken en bespreken van potentiële aanpassingen in de regeling. De besluitvorming over aanpassing van de IPB-faciliteit blijft voorbehouden aan de Directie van KLM.

KLM besluit om het "het vervallen van de A-status na pensionering" per 1 januari 2026 op te heffen voor medewerkers die vanaf 1 maart 2025 met pensioen zijn gegaan/gaan, tenzij uit het advies van de klankbordgroep kan worden geconcludeerd dat een breed draagvlak hiervoor ontbreekt. KLM wil vermijden dat verbetering voor de ene groep medewerkers leiden tot verslechtering voor anderen.

10. WDR

KLM past de winstdelingstabel in de winstdelingsregeling per 1 januari 2026 (eerst mogelijke uitbetaling in april 2027 aan naar onderstaande tabel.

- Operating margin t/m 3,7%: Uitkering 0%
- Operating margin van 3,7 tot 11,3% (was 15,7%): Uitkering lineair van 0 tot 20%



- Operating margin >11,3% (was 15,7%): Uitkering 20%
- a) De uitkering uit hoofde van deze winstdelingsregeling vindt plaats aan alle op 31 december van enig jaar in dienst zijnde KLM-grondmedewerkers die gedurende de periode van 1 januari t/m 31 december van het jaar waarover de winstdelingsuitkering wordt bepaald, in actieve dienst van KLM zijn geweest (de referentieperiode).
- b) Bij beëindiging van het dienstverband als gevolg van overlijden of langdurige arbeidsongeschiktheid gedurende de referentieperiode wordt een (naar rato) winstdelingsuitkering uitgekeerd.

11. Ploegendiensttoeslag en Eindejaarsuitkering

Met ingang van 1 januari 2026 zal de actueel uitbetaalde (garantie)ploegendiensttoeslag meegenomen worden in de berekening van de eindejaarsuitkering. Dit deel van de eindejaarsuitkering is niet pensioengevend.

12. Diverse voorstellen

a) Horizontale mobiliteit

KLM wil mobiliteit stimuleren. Er zijn medewerkers die door een persoonlijke functiegroep een horizontale stap niet maken omdat ze daardoor in inkomen op achteruit gaan. Medewerkers die deze stap maken op of na de eerste van de maand na ratificatie zullen in deze gevallen hun inkomen behouden middels de demotietoeslag bij aanstelling 1 functiegroep lager uit de Mobiliteitsafspraken Back on Track. Daarnaast wordt een horizontale overstap beloond met waarde salarisstap 2,25% ((T)-OSG) of 3,5% (MSG) rekening houdend dat het maximum van de functieschaal niet wordt overschreven.

b) Taal

KLM kan de mogelijkheid bieden om Engelse en/of Nederlandse taallessen niveau A1 tot B1 te volgen aan medewerkers in de operatie teneinde interne mobiliteit te stimuleren en communicatie op afdelingen te verbeteren. KLM kan kantoormedewerkers de mogelijkheid bieden om zowel klassikaal als online een taalcursus Engels of Nederlands te volgen.

c) Studieschuld aflossen

KLM wil het met ingang van 1 juli 2026 mogelijk maken dat medewerkers met een studieschuld bij DUO uit hun DI-budget hun studieschuld kunnen aflossen, mits sprake is van ruimte in de WKR. Dit kan derhalve van jaar tot jaar verschillen.

d) Vervoersbeleid

KLM is bereid de overgangsregeling in het kader van het nieuwe vervoersbeleid structureel te maken voor zowel de medewerkers die in dienst waren op 1 november 2024 als voor de medewerkers die daarna in dienst zijn gekomen. De mogelijkheid om - in plaats van reizen met de NS-Business Card - een OV rit registratie op te voeren zal voor medewerkers die na 1 november 2024 in dienst zijn gekomen ingaan op een nader te bepalen datum na ratificatie van het protocol.

e) Thuiswerken

KLM zal de thuiswerkvergoeding per eerstvolgende payroll na ratificatie van het protocol ophogen tot 2,40 euro per dag.



f) Vakbondsfaciliteiten

Partijen zullen afspraken over de voorwaarden waaronder de toegang tot de werkvloer voor vakbondmedewerkers in KLM gebouwen mogelijk wordt gemaakt (zoals overeengekomen in Protocol cao 2023-2025) uitwerken en opnemen in hoofdstuk 3 van de cao.

13. Tot slot

- Partijen komen voor het overige de bepalingen overeen zoals opgenomen in de CAO voor KLM Grondpersoneel Nederland 2023-2025. De nieuwe cao wordt derhalve beschouwd als voortzetting van de CAO voor KLM Grondpersoneel 2023-2025.
- KLM wil graag in gesprek met cao partijen om de tekst van 4.3 van de cao duidelijker te maken.
- Partijen zien het als gezamenlijke verantwoordelijkheid om polarisatie tussen groepen werknemers binnen KLM tegen te gaan en gaan daarover met elkaar in gesprek in het regulier overleg.
- De cao heeft een standaardkarakter.
- De nieuwe cao wordt aangemeld bij het ministerie van SZW.

KLM behoudt zich het recht voor om kennelijke verschrijvingen te corrigeren. Partijen zullen in overleg bepalingen aanvullen/corrigeren waar nodig als dat de duidelijkheid en/of leesbaarheid van hetgeen partijen hebben afgesproken ten goede komt.

Aldus overeengekomen op 21 november 2025

CNV



KONINKLIJKE LUCHTVAARTMAATSCHAPPIJ



M. Kartman
EVP & Chief People Officer
Human Resources – Industrial Relations

De Unie



FNV



NVLT



VKP



BIJLAGE 1

MOBILITEITSAFSPRAKEN BACK ON TRACK

I ALGEMEEN

1. Werkingssfeer

Deze mobiliteitsafspraken treden in werking op 1 januari 2025 en lopen tot en met 28 februari 2026. en beogen de gevolgen te regelen van de voorgenomen reductie van arbeidsplaatsen volgend uit o.a. het verbeterprogramma "Back on track" (BoT) in 2025.

De mobiliteitsafspraken zijn van toepassing op werknemers vallend onder de cao voor KLM Grondpersoneel van wie de functie geraakt wordt door een reorganisatie waarover KLM gedurende de looptijd van deze mobiliteitsafspraken het ondernemersbesluit neemt op reeds ingediende en nog in te dienen adviesaanvragen waarbij sprake is van overcapaciteit, waaronder alle BoT Y-adviesaanvragen waaraan in de X adviesaanvraag wordt gerefereerd. Aangenomen wordt dat op deze Y-adviesaanvragen in 2025 een ondernemersbesluit wordt genomen. Daarnaast zijn deze mobiliteitsafspraken ook van toepassing op werknemers die gedurende bovengenoemde looptijd na terugkeer na een periode van uitzending of na afloop van hun detacheringsperiode niet op een passende functie binnen KLM geplaatst kunnen worden.

Voor werknemers van wie de arbeidsplaats komt te vervallen gedurende de looptijd van deze mobiliteitsafspraken maar waaraan een ondernemersbesluit tot reorganisatie ten grondslag ligt van voor 31 oktober 2025 de datum van totstandkoming van deze Mobiliteitsafspraken, is de Overgangsregeling van toepassing.

Waar in deze mobiliteitsafspraken gesproken wordt over 'hij', 'zijn', of 'hem' dient dit gelezen te worden als een verwijzing naar een KLM-werknemer als persoon zonder sekse aanduiding en niet als een verwijzing naar de mannelijke seksevariant.

2. Overgangsregeling

Voor werknemers van wie de arbeidsplaats komt te vervallen gedurende de looptijd van deze mobiliteitsafspraken en waaraan een ondernemersbesluit tot reorganisatie ten grondslag ligt van voor 31 oktober 2025 de datum van totstandkoming van deze Mobiliteitsafspraken, geldt het volgende:

- Deze werknemers kunnen zich aanmelden voor de VVR 3 2025 indien deze voor hen wordt opengesteld door KLM. Doet de werknemer dat niet binnen de door KLM genoemde termijn, dan vervalt die mogelijkheid. Voor het overige is hetgeen is bepaald onder III (Pre fase) niet van toepassing.
- Deze werknemers stromen per de datum van inwerkingtreding van deze Mobiliteitsafspraken in de Boventalligheidsfase in, waarbij geldt dat de genoemde intensieve bemiddelingsperiode wordt verminderd met de periode waarin de werknemer tot die datum bemiddelingsactiviteiten heeft verricht.

3. In Nederland gedetacheerden

Werknemers die na afloop van hun detacheringsperiode, voor zover het einde van de detacheringsperiode is gelegen in de periode 1 januari 2025 t/m 28 februari 2026, in Nederland niet op een passende functie geplaatst kunnen worden, stromen op de einddatum van de detacheringsperiode in de boventalligheidsfase in.

4. Expats

Werknemers die na een periode van uitzending niet op een passende functie geplaatst kunnen worden, stromen op de einddatum van de zogenoemde landingsperiode van zes maanden in de boventalligheidsfase in, voor zover het einde van de uitzending is gelegen in de periode 1 januari 2025 t/m 28 februari 2026, tenzij sprake is van repatriëring op eigen verzoek. Gedurende de landingsperiode wordt de betreffende expat maximaal zes maanden ingezet op tijdelijke projecten en kan hij met voorrang (zoals beschreven in de prioriteitsvolgorde die met de OR is afgestemd) solliciteren op reguliere KLM-vacatures.

5. Opzet

De mobiliteitsafspraken zijn gemaakt ter voorkoming van gedwongen ontslag om bedrijfseconomische redenen. Ontslag is alleen aan de orde in de gevallen genoemd in IV, 2 sub (1).

Wanneer er gedurende de looptijd van deze mobiliteitsafspraken een ondernemersbesluit wordt genomen dat leidt tot een krimp van het grondpersoneel, wordt per reorganisatie onderstaand proces gevolgd:

- *Pre Fase 1: Openstellen vrijwillige instrumenten*

De openstelling van deze instrumenten en de volgorde die daarin wordt gehanteerd, wordt per reorganisatie bepaald door KLM. De werknemer kan gebruik maken van verschillende instrumenten indien gedurende de looptijd van deze mobiliteitsafspraken sprake is van elkaar opvolgende reorganisaties. Gebruik maken van verschillende instrumenten binnen dezelfde reorganisatie is alleen mogelijk voor zover de instrumenten elkaar naar hun aard niet uitsluiten. De Pre Fase 1 start nadat het ondernemersbesluit is genomen. Aan het einde van deze fase 1 wordt vastgesteld welke overcapaciteit resteert.

De werknemer die in de Pre Fase 1 gedurende de openstelling van de instrumenten kiest voor één van de instrumenten waarbij een dienstverband met KLM blijft bestaan, is niet gevrijwaard van (dreigende) boventalligheid bij KLM indien KLM onverhoopt alsnog moet overgaan tot het vaststellen van boventalligheid.

- *Pre Fase 2: Vaststellen dreigende boventalligheid en plaatsings- of selectieproces*

Na afloop van de periode van openstelling van de vrijwillige instrumenten wordt op basis van de resterende overcapaciteit (waar van toepassing door middel van afspiegeling) op de peildatum bepaald welke werknemer dreigend boventallig wordt. Deze fase richt zich op herplaatsing van de dreigend boventallige werknemer binnen KLM en duurt in beginsel 1 maand.

Als de inzet van de instrumenten in Pre Fase 1 & 2 onvoldoende blijkt, start de boventalligheidsfase.

- *Boventalligheidsfase*
 - Aanzegging boventalligheid
 - Bemiddeling van werk naar werk

In art. 4.3 van de cao wordt de term 'overtolligheid' gebruikt. Met de termen 'boventalligheid' en 'boventallig' in deze mobiliteitsafspraken wordt aangesloten bij de juridische terminologie ter zake. Met deze termen wordt evenwel hetzelfde bedoeld als met 'overtolligheid' en 'overtollig'.



6. Onvoorziene gevolgen

Indien toepassing van deze mobiliteitsafspraken leidt tot onvoorziene gevolgen, dan zullen partijen met elkaar in overleg treden.

II DEFINITIES

Aanzegging

De datum waarop KLM de boventalligheid aan de werknemer aanzegt, de boventalligheidsdatum meedeelt en het verloop van het proces bespreekt.

Boventallige werknemer

De werknemer wiens functie of arbeidsplaats wegens bedrijfseconomische redenen en/of reorganisatie is komen te vervallen en waarbij diens dreigende boventalligheid niet is opgelost doordat de werknemer in Pre fase 2 niet is geplaatst op of geselecteerd voor een functie in het kader van de plaatsings- of selectieprocedure.

Boventalligheidsdatum

De datum waarop de functie of arbeidsplaats van de werknemer komt te vervallen wegens bedrijfseconomische redenen en/of reorganisatie.

Bruto maandsalaris

Onder het bruto maandsalaris wordt verstaan het 'kale' bruto maandsalaris inclusief eventuele vaste persoonlijke toeslagen die onderdeel uitmaken van het salaris, vakantietoeslag, gemiddelde van gedurende het laatste jaar ontvangen vaste ploegentoeslag resp. garantietoeslag, een twaalfde deel van de gedurende het laatste jaar ontvangen part 66 vergoeding, gemiddelde over de laatste drie kalenderjaren uitbetaalde winstdelingsregeling, gemiddelde variabele inkomen over laatste 3 beoordelingsperiodes of eindejaarsuitkering, gebaseerd op het overeengekomen vaste contractpercentage (er wordt geen rekening gehouden met tijdelijk meer of minderwerk), op de peildatum.

Diensttijd

De diensttijd¹ is de totale tijd gedurende welke de werknemer bij KLM N.V. in dienst is geweest tot aan datum einde dienstverband; e.e.a. met inachtneming van art 5.2. van de cao.

Periodes van non-activiteit (in de zin van art 9.3. van de cao) van (aaneengesloten) langer dan een jaar tellen niet mee voor de vaststelling van de diensttijd ten behoeve van de hoogte van de beëindigingsvergoeding. De diensttijd ten behoeve van afspiegeling volgt uit de wet-en regelgeving.

Dreigend boventallige werknemer

De werknemer wiens functie of arbeidsplaats wegens bedrijfseconomische redenen en/of reorganisatie is komen of komt te vervallen. Dreigende boventalligheid wordt vastgesteld aan het einde van de openstelling van de periode van vrijwillige instrumenten (na afronding Pre fase 1).

Functie met voortgezette werkzaamheden²

Nieuwe of bestaande functie waarin specifieke werkzaamheden vanuit een oude vervallen functie worden voortgezet. Er kan ook sprake zijn van een functie met voortgezette werkzaamheden vanuit een niet vervallen functie.

Normpensioendatum

De dag waarop de werknemer de aow-gerechtigde leeftijd bereikt.

¹ In 2025 geldt voor wat betreft voormalig uitzendkrachten het volgende conform wetgeving: jaren als uitzendkracht tellen mee als er sprake is van opvolgend werkgeverschap. Aanpassingen in wetgeving worden te allen tijde gevolgd.

² Voor vaststelling of sprake is van voortzetting van werkzaamheden worden de criteria uit de UWV-beleidsregels gehanteerd.

Onderling uitwisselbare functies

I. Een functie is uitwisselbaar met een andere functie indien³:

- 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.

Ondernemersbesluit

Het definitieve besluit van KLM terzake de reorganisatie.

Passende functie

Passende functie is een functie die aansluit bij opleiding, ervaring, capaciteit en motivatie van de werknemer en die is ingedeeld in dezelfde functiegroep dan wel 1 functiegroep hoger of lager dan de functiegroep van de betreffende werknemer. Wanneer er sprake is van een functie met voortgezette werkzaamheden geldt de beperking van maximaal 1 functiegroep verschil ten aanzien van passendheid niet.

Peildatum afspiegeling

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 ondernemersbesluit in de betreffende bedrijfsvestiging. Ingeval binnen bepaalde bedrijfsvestigingen al dan niet gedeeltelijke, gefaseerde implementatie plaatsvindt, dan blijkt dit uit de betreffende adviesaanvraag en stellen partijen nu vast dat alleen in het geval van een gefaseerde implementatie steeds de 1^e dag van het kwartaal als peildatum kan worden gebruikt (d.w.z. 1 januari, 1 april, 1 juli of 1 oktober).

Vrijwillige Vertrekregeling 3 2025 (VVR 3 2025)

Specifieke regeling die KLM gedurende de looptijd van deze mobiliteitsafspraken kan aanbieden aan werknemers tijdens een reorganisatie, waarbij werknemers de mogelijkheid krijgen om op vrijwillige basis het dienstverband te beëindigen in ruil voor een vergoeding.

³ Voor vaststelling van uitwisselbaarheid worden de criteria uit de UWV-beleidsregels gehanteerd.

III PRE FASE

PRE FASE 1: INSTRUMENTEN TER BEPERKING BOVENTALLIGHEID

In gevolge artikel 4.3 van de cao zal KLM per reorganisatie overleg voeren met bonden over de openstelling van een of meerdere van onderstaande instrumenten, de doelgroep en de tijdsduur van openstelling, met het oogmerk gezamenlijk tot besluiten te komen. Indien partijen niet tijdig tot besluitvorming kunnen komen, besluit KLM.

(1) Gerichte openstelling VVR 3 2025

- Op basis van de te verwachten boventalligheid kan KLM de VVR 3 2025 openstellen voor specifieke functies.
- Toekenning geschiedt per functie op basis van omgekeerde afspiegeling ingeval er sprake is van meer aanmeldingen dan voorziene boventalligheid.

(2) Detachering binnen KLM-groep

Waar zich mogelijkheden voordoen kan KLM werknemers inzetten op detachering binnen de KLM-groep voor zover passend en uitvoerbaar binnen de cao's van betrokkenen (KLM en inlener).

Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- KLM kan de werknemer met zijn instemming detacheren bij een andere werkgever binnen de KLM-groep. Verplichte detachering zal alleen worden ingezet:
 - o indien sprake is van (voorziene) overcapaciteit aan personeel;
 - o indien na inventarisatie blijkt dat op basis van vrijwilligheid onvoldoende personeel bereid wordt gevonden om mee te werken aan de vrijwillige detachering;
 - o voor perioden niet langer dan 2 jaar;
 - o binnen de KLM-groep met standplaats Nederland.
- Bij (voorziene) overcapaciteit aan personeel, vindt een detachering plaats op grond van onderstaande plaatsingsvolgorde
 1. Vrijwilligheid
 2. Plaatsing op basis van datum indiensttreding KLM (de werknemer die het laatste in dienst is getreden wordt als eerste gedetacheerd), waarna na afloop van de periode terugplaatsing in beginsel in de eigen functie plaatsvindt en de werknemer wordt gevrijwaard van een volgende plaatsing totdat de andere werknemers in de groep zijn geweest (m.a.w. de werknemer wordt onder aan de lijst geplaatst).
- Op verzoek van de werknemer kan de detachering worden verlengd, voorzover dit mogelijk is bij de inlener.
- De werknemer die ervoor kiest om binnen de detacheringsperiode in dienst te treden bij de inlener en in verband daarmee het dienstverband met KLM opzegt, ontvangt de wettelijke transitievergoeding.

(3) (Gedeeltelijke) pensionering

KLM zal in tijden van overcapaciteit reguliere regelingen zoals (gedeeltelijke) pensionering, die openstaan voor alle grondwerknemers, en die kunnen bijdragen aan het reduceren van overcapaciteit extra onder de aandacht brengen.

De instrumenten uit Pre Fase 1 kunnen alleen worden aangeboden als en voor zover deze passen binnen de kaders van de thans en in de toekomst geldende wet- en regelgeving.

PRE FASE 2: VASTSTELLEN DREIGENDE BOVENTALLIGHEID EN PLAATSINGS- OF SELECTIEPROCES

Indien na de inzet van de hierboven genoemde instrumenten nog steeds sprake is van overcapaciteit, wordt vastgesteld wie dreigend boventallig is en start het plaatsings- of selectieproces.

(1) Vaststellen dreigende boventalligheid

KLM wijst per bedrijfsvestiging⁴ de werknemers aan die dreigend boventallig zijn per functie conform de ter zake geldende wet- en regelgeving. Om te bepalen wie aangewezen wordt, wordt beoordeeld in hoeverre er sprake is van onderling uitwisselbare functies. Voor de groep werknemers die onderling uitwisselbare functies bekleden op de peildatum, wordt conform de wet (Ontslagregeling) en de uitvoeringsregels van het UWV met betrekking tot afspiegeling bepaald welke werknemers aangewezen zullen worden.

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

(2) Plaatsingsproces

Als sprake is van onderling uitwisselbare functies wordt de werknemer automatisch geplaatst op de uitwisselbare functie. Indien het aantal werknemers wordt gereduceerd, wordt op basis van afspiegeling bepaald wie wordt geplaatst. De werknemer die na afspiegeling dreigend boventallig wordt kan via het hieronder beschreven selectieproces solliciteren naar een andere functie.

(3) Selectieproces

KLM richt een selectieprocedure in voor de functies die ontstaan uit de betreffende adviesaanvraag/adviesaanvragen binnen een bedrijfsvestiging. Met de status van dreigend boventallig heeft de betreffende werknemer prioriteit bij het solliciteren.

De dreigend boventallige werknemer is verplicht om actief te solliciteren op door KLM aangeboden passende vacatures, al dan niet met voortgezette werkzaamheden.

Bij de selectie zal KLM rekening houden met het potentieel en de groeicapaciteit van de werknemer, waarbij de werknemer in staat geacht moet worden om met inachtneming van een redelijke inwerktermijn (maximaal 6 maanden), zich de functie eigen te maken. Bij twijfel behoort een assessment tot de mogelijkheden.

Partijen hanteren de volgende uitgangspunten:

- Functies met voortzetting van werkzaamheden

Dreigend boventallige werknemers met voortzetting van werkzaamheden in vacatures en die voor die nieuwe functie geschikt of binnen de redelijke termijn geschikt te maken zijn, hebben voorrang boven andere (dreigend boventallige) werknemers die in die nieuwe functie geen voortzetting van werkzaamheden hebben.

De dreigend boventallige werknemer van wie een deel van de werkzaamheden uit de oude (te) vervallen functie wordt voortgezet in de nieuwe functie, komt in aanmerking voor plaatsing indien hij geschikt is voor de functie of indien hij binnen de redelijke termijn (6 maanden) geschikt te maken is. In het geval er meer geschikte kandidaten zijn dan vacatures, zal omgekeerd afgespiegeld worden onder de geschikte kandidaten om te bepalen wie op de vacature(s) wordt geplaatst.

4. Zie het overzicht van de bedrijfsvestigingen in de bijlage.

Nieuwe/andere functies

Voor vervulling van vacatures voor nieuwe/andere functies vindt selectie plaats op basis van geschiktheid. De dreigend boventallige werknemer die solliciteert moet geschikt zijn voor de functie of binnen de redelijke termijn (6 maanden) geschikt te maken. KLM mag de meest geschikte werknemer selecteren.

(4) Arbeidsvoorwaardelijke consequenties*a. Aanstelling 1 functiegroep lager*

Indien een werknemer wordt aangesteld in een functie 1 functiegroep lager, dan vindt indeling in de nieuwe functiegroep plaats op het niveau van zijn oude salaris. Indien het oude salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe functiegroep, dan ontvangt de werknemer het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe salaris als persoonlijke toeslag. Deze toeslag wordt verhoogd met de algemene loonronden bij de KLM voor zover deze verhogingen als kostencompenserend worden aangemerkt en vervalt indien de werknemer in een hogere functiegroep wordt ingedeeld.

b. Aanstelling 2 functiegroepen lager

Indien een werknemer wordt aangesteld in een functie 2 functiegroepen lager, dan vindt indeling in de nieuwe functiegroep plaats op het niveau van zijn oude salaris. Indien het oude salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe functiegroep, dan ontvangt de werknemer het maximumsalaris van de nieuwe functiegroep en daarbovenop het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe salaris 2 functiegroepen lager als persoonlijke toeslag. In vier jaar (jaar 1: 100%, jaar 2: 75%, jaar 3: 50%, jaar 4: 25%) wordt deze toeslag afgebouwd tot het maximum van één functiegroep lager. Indien dat maximum hoger is dan het nieuwe salaris plus toeslag, vindt er geen afbouw plaats. Daarna blijft de persoonlijke toeslag gelijk waarbij geldt dat deze toeslag wordt verhoogd met de algemene loonronden bij de KLM voor zover deze verhogingen als kostencompenserend worden aangemerkt.

Bij een aanstelling in een functie 1 of 2 functiegroepen lager, kan de werknemer er ook voor kiezen om de afbouw in een bedrag ineens te ontvangen. De hoogte van de eenmalige uitkering wordt bepaald volgens de regels van de vrijwillige vertrekregeling, waarbij het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe salaris wordt gebruikt als grondslag in de berekening. Hierbij geldt dat de hoogte van de eenmalige uitkering nooit hoger kan zijn dan wat de werknemer anders tot aan (vroeg) pensioen aan toeslag had kunnen ontvangen. Indien de werknemer voor deze optie kiest, dan wordt de eenmalige uitkering vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst en is artikel (4) sub c van deze mobiliteitsafspraken niet meer van toepassing. Indien de werknemer in de toekomst in een hoger functiegroep wordt ingedeeld, dan zijn de reguliere promotie afspraken in de cao van toepassing.

c. Consequenties functiewijziging in de toekomst

Indien de werknemer vervolgens wordt aangesteld in een functie die 1 functiegroep lager is ingedeeld dan de oorspronkelijke functiegroep, dan vindt indeling in de nieuwe functiegroep plaats op het niveau van zijn oude salaris. Indien het oude salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe functiegroep, dan ontvangt de werknemer het maximumsalaris van de nieuwe functiegroep en daarbovenop het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe salaris als persoonlijke toeslag.

De toeslag vervalt indien de werknemer vervolgens wordt ingedeeld in de oorspronkelijke functiegroep.

d. Plaatsing op grond van afspiegeling

Indien de werknemer wordt geplaatst op grond van afspiegeling, dan behoudt hij zijn

oorspronkelijke functiegroep.

e. Aanstelling in hogere functiegroep

Indien een werknemer wordt aangesteld in een functie met een hogere functiegroep, dan zijn de afspraken voor promotie uit de cao voor grondpersoneel van toepassing.

f. Overig

In andere dan in a t/m e genoemde situaties wordt de werknemer ingedeeld in de functiegroep behorende bij de functie zonder verdere aanvullingen of garanties.

g. Niet geplaatst

Ingeval voornoemde plaatsings- en selectieprocedure is afgerond en de werknemer is niet geplaatst of geselecteerd, dan wordt hij boventallig verklaard.

BOVENTALLIGHEIDSFASE**1. IN- EN EXTERNE HERPLAATSING****(1) Algemeen**

De leidinggevende zegt de boventalligheid aan, deelt de boventalligheidsdatum mee en bespreekt het verloop van het proces.

(2) Bemiddeling van werk naar werk

- a. Binnen 4 weken na aanzegging, voordat de intensieve bemiddeling start, kan de werknemer, als op dat moment geen passende functie binnen KLM beschikbaar is, opteren voor beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden onder uitbetaling van een beëindigingsvergoeding gelijk aan de vergoeding in de VVR 3 2025 (hierna VVR).
- b. Nadat de werknemer de eerste drie maanden intensieve bemiddeling heeft doorlopen doch uiterlijk binnen 18 maanden na de boventalligheidsdatum zo lang naar beoordeling van KLM geen sprake is van uitzicht op een (passende) functie of plaatsing in een (passende) functie, kan de werknemer opteren voor beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden onder uitbetaling van een beëindigingsvergoeding gelijk aan de vergoeding in de VVR 3 2025 minus 50% van het aantal bruto maandsalarissen dat is uitbetaald gedurende het (intensieve) bemiddelingstraject dat reeds is doorlopen, doch tenminste onder uitbetaling van de transitievergoeding
- c. De intensieve bemiddeling van werk naar werk start op de boventalligheidsdatum maar niet eerder dan een maand na de aanzegging.
- d. Het intensieve bemiddelingstraject omvat in- en externe bemiddeling en loopt via een extern outplacementbureau voor maximaal 6 maanden. Indien gedurende de bemiddeling een vacature ontstaat in de oorspronkelijke functie van de werknemer, dan krijgt deze werknemer voorrang bij de vervulling van die vacature. Deze afspraak is onder de voorwaarde van instemming van de OR.
- e. Interne Herplaatsing: De werknemer dient actief mee te werken aan het zoeken naar een interne nieuwe functie. Boventallige werknemers, alsook dreigend boventallige werknemers van wie vaststaat dat zij binnen het plaatsings- of selectieproces niet zijn geplaatst op een andere functie, mogen met voorrang solliciteren op alle vacatures binnen KLM. Indien een werknemer in de boventalligheidsfase binnen KLM wordt herplaatst op een passende functie met een lagere functiegroep dan geldt hetgeen onder de Pre fase is bepaald over 'Arbeidsvoorwaardelijke consequenties' (punt 4).

Indien binnen 2 jaar na plaatsing op een lagere functie vacatures ontstaan voor de oorspronkelijke functie, kan de werknemer opteren voor terugkeer in de oorspronkelijke functie. In dit geval gaan de volgende KLM-werknemers echter voor: re-integratiekandidaten, (dreigend) boventallige werknemers en boventallige werknemers van dochtermaatschappijen.

De terugkeer is onder voorbehoud van een positieve uitkomst van een plaatsingsgesprek.

- f. Externe nieuwe functie: Met de werknemer die tijdens de bemiddeling van werk naar werk extern een nieuwe functie vindt, wordt het dienstverband beëindigd middels een vaststellingsovereenkomst waarbij de werknemer een bruto beëindigingsvergoeding ontvangt gelijk aan 50% van de vergoeding op basis van de VVR 3 2025.

- g. Einde intensieve bemiddelingsperiode: indien de intensieve bemiddelingsperiode niet heeft geleid tot herplaatsing of een externe nieuwe functie, zal worden overgegaan tot een vervolg bemiddelingstraject. Gedurende deze periode kan worden overgegaan tot tijdelijke plaatsing of tijdelijke werkzaamheden.
- h. Tijdelijke plaatsing: De boventallige werknemer kan gedurende het vervolg bemiddelingstraject door KLM tijdelijk worden geplaatst met behoud van arbeidsvoorwaarden op een functie of kan door KLM worden verplicht tijdelijke werkzaamheden uit te voeren met een maximum van 24 maanden of maximaal 3 tijdelijke plaatsingen binnen een termijn van 24 maanden. Indien werknemer voornoemde tijdelijke plaatsing of tijdelijke werkzaamheden weigert en indien vaststaat dat de werknemer intern niet binnen een redelijke termijn herplaatst kan worden in een andere passende functie, kan het dienstverband door KLM worden beëindigd conform punt 2 (beëindiging dienstverband). Na 24 maanden tijdelijke plaatsing of na afloop van een 3e tijdelijke plaatsing binnen een termijn van 24 maanden, kan/mag een werknemer een plaatsing in tijdelijk werk wel weigeren.
- i. Sollicitatietraining: desgewenst kan de werknemer deelnemen aan een sollicitatietraining als onderdeel van het bemiddelingstraject.
- j. Opleiding: Ter beoordeling van de KLM kunnen kortdurende studiefaciliteiten worden verleend om de plaatsingsmogelijkheden binnen of buiten de KLM te vergroten. De opleiding dient gericht te zijn op een beroep, waarvoor binnen of buiten de KLM voldoende werkgelegenheid aanwezig is, zodat het werkloosheidsrisico vermindert en de bemiddelingsmogelijkheden toenemen. Tijdens de opleiding (scholing) dient het accent te liggen op vaktechnische/vaktheoretische vorming. Algemene vorming past niet in dit verband. De scholingsduur dient zo kort mogelijk te zijn, in principe niet langer dan 3 maanden. Door de scholing wordt de bemiddelingsperiode niet verlengd.
- k. Vrijstelling van werk: KLM stelt de werknemer gedurende de intensieve bemiddelingsperiode vrij van werk met behoud van de arbeidsvoorwaarden zoals deze van toepassing waren op de boventalligheidsdatum, met dien verstande dat cao-wijzigingen van toepassing zijn. Het verlof dat gedurende de periode van bemiddeling is opgebouwd, wordt als opgenomen beschouwd. Gedurende deze periode van vrijstelling van werk is de werknemer wel verplicht om mee te werken aan herplaatsingsinspanningen. In de vervolg bemiddelingsperiode kan de werknemer worden ingezet op tijdelijk werk c.q. werkzaamheden.

2. BEEINDIGING DIENSTVERBAND

(1) Algemeen

Indien de werknemer:

- 1) niet actief meewerkt aan interne herplaatsing, en/of
- 2) een interne passende functie weigert, en/of
- 3) een tijdelijke plaatsing weigert conform art. IV 1 (2) h,

en de werknemer intern niet binnen een redelijke termijn herplaatst kan worden in een andere passende functie, zal het dienstverband door KLM worden beëindigd.

Het bemiddelingsbureau zal haar oordeel of een werknemer niet actief meewerkt aan interne herplaatsing schriftelijk onderbouwen. Dit zal ter toetsing worden voorgelegd aan de bezwarencommissie. Indien de bezwarencommissie het oordeel van het bemiddelingsbureau bevestigt, zal beëindiging plaatsvinden via één van de mogelijkheden zoals hieronder

beschreven.

Met het einde van de arbeidsovereenkomst eindigt ook het bemiddelingstraject, voor zover dat nog niet was geëindigd.

(2) Beëindiging met wederzijds goedvinden

De boventallige werknemer ontvangt in de gevallen onder (1) benoemd van KLM een beëindigingsvoorstel om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. Dit voorstel is uitgewerkt in een vaststellingsovereenkomst en bevat een bruto beëindigingsvergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding + half bruto maandsalaris. In de beëindigingsvergoeding is de wettelijke transitievergoeding ex artikel 7:673 BW inbegrepen.

(3) Ontslag via UWV

Indien de boventallige werknemer het beëindigingsvoorstel bedoeld in punt 2. (2) niet binnen de daarvoor gestelde termijn (met een minimum van 2 weken) accepteert of zich na het sluiten van de vaststellingsovereenkomst op de wettelijke bedenktijd beroept, start KLM een ontslagprocedure. Zodra toestemming voor ontslag is verleend, zegt KLM de arbeidsovereenkomst op met inachtneming van de geldende opzegtermijn, verminderd met de proceduretijd (mits ten minste 1 maand resteert).

(4) Niet gevierd dienstjubileum

De werknemer met wie het dienstverband is beëindigd wegens het onder (1) genoemde, die, als hij in actieve dienst was gebleven, vóór de normpensioendatum zijn 25- resp. 40-jarig dienstjubileum had kunnen bereiken binnen 1 jaar na einde dienstverband, ontvangt bij einde dienstbetrekking een pro rata jubileumuitkering.

De hoogte van de jubileumuitkering wordt bepaald door de verhouding tussen de feitelijke diensttijd op de dag van beëindiging van de dienstbetrekking en de diensttijd van 25 resp. 40 jaar als deel van de jubileumuitkering overeenkomstig art. 10.14.

(5) Plaatsmakersregeling

De werknemer die aangeeft het dienstverband met KLM vrijwillig te willen beëindigen (de remplaçant) en op wiens functie aansluitend op zijn vertrek een boventallige werknemer kan worden geplaatst, komt in aanmerking voor de vergoeding zoals opgenomen in de VVR 3 2025 waarop de remplaçant zelf aanspraak maakt, met een maximum van de vergoeding opgenomen in de VVR 3 2025 waarop de boventallige aanspraak had kunnen maken. Uitgangspunt hierbij is dat er sprake is van een gelijke functiegroep en een naar het oordeel van de KLM soortgelijke functie, zulks in verband met het afspiegelingsbeginsel. Indien er 2 of meer boventalligen en 2 of meer remplaçants zijn, dan wordt de boventallige met het langste dienstverband gekoppeld aan de remplaçant met het langste dienstverband.

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 een lagere functiegroep, is dit alleen mogelijk tegen het afstand doen van de hogere functiegroep en de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden (demotie op eigen verzoek).

V BEZWARENCOMMISSIE

Er is een onafhankelijke bezwarencommissie die erop toeziet dat de mobiliteitsafspraken in individuele gevallen juist worden toegepast. De bezwarencommissie bestaat uit 5 leden; 2 leden namens KLM, 2 leden namens de groundbonden en 1 lid door partijen gezamenlijk aan te wijzen. Ook wordt voor ieder lid een plaatsvervanger benoemd. Elk lid heeft stemrecht en er wordt besloten bij meerderheid van stemmen. Het advies geldt als een bindend advies voor partijen. Indien sprake is van spoed, kan de bezwarencommissie bijeenkomen met

minder leden, met dien verstande dat tenminste 1 lid namens de grondbonden en 1 lid namens KLM en 1 door partijen gezamenlijk aan te wijzen lid besluiten. Partijen wijzen een ambtelijk secretaris aan. Deze is geen lid van de bezwarencommissie.

Indien een werknemer bezwaar wil maken tegen een beslissing van KLM, kan hij dat doen door uiterlijk binnen 14 kalenderdagen na ontvangst van de beslissing gemotiveerd bezwaar aan te tekenen bij de bezwarencommissie. De bezwarencommissie volgt een door partijen vast te stellen reglement.

Bijlage 1. Overzicht bedrijfsvestigingen

BIJLAGE 2

- Definitie salaris gelijk aan Mobiliteitsafspraken Back on Track, te weten:
 - o Onder het bruto maandsalaris wordt verstaan het 'kale' bruto maandsalaris inclusief eventuele vaste persoonlijke toeslagen die onderdeel uitmaken van het salaris, vakantietoeslag, gemiddelde van gedurende het laatste jaar ontvangen vaste ploegentoeslag resp. garantietoeslag, een twaalfde deel van de gedurende het laatste jaar ontvangen part 66 vergoeding, gemiddelde over de laatste drie kalenderjaren uitbetaalde winstdelingsregeling, gemiddelde variabele inkomen over laatste 3 beoordelingsperiodes of eindejaarsuitkering, gebaseerd op het overeengekomen vaste contractpercentage (er wordt geen rekening gehouden met tijdelijk meer of minderwerk), op de peildatum.
- Beëindigingsvergoeding:
 - o 3 x de bruto wettelijke transitievergoeding met een maximum van 24 bruto maandsalarissen.
- Bemiddelingstermijn van maximaal zes maanden tijdens dienstverband + maximaal zes maanden na einde dienstverband
 - o Voor medewerkers die een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt hebben (medewerkers ouder dan 55 jaar) geldt een langere bemiddelingstermijn maximaal negen maanden tijdens dienstverband in plaats van maximaal zes maanden tijdens dienstverband + maximaal zes maanden na einde dienstverband.
 - o Tijdens de bemiddelingstermijn kan de werknemer opteren voor beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden onder uitbetaling van een beëindigingsvergoeding gelijk aan de vergoeding in de VVR 3 2025 minus 50% van het aantal bruto maandsalarissen dat is uitbetaald gedurende het bemiddelingstraject dat reeds is doorlopen, doch tenminste onder uitbetaling van de transitievergoeding.
- KLM heeft ook in de nieuwe bijlage 15 het recht maar niet de verplichting om een VVR open te stellen en zal daartoe zelf een VVR-regeling opstellen die geen onderdeel van de cao is. Het doel van de VVR-regeling is vrijwillig vertrek te stimuleren en daarmee de te verwachten boventalligheid te beperken. KLM informeert partijen over het al dan niet openstellen van de VVR.
- Een remplaçantenregeling in fase boventalligheid (derhalve niet in de Pre Fase), gelijk aan de Mobiliteitsafspraken Back on Track.
- Indien een werknemer wordt herplaatst in een interne andere/nieuwefunctie (1 of 2 functiegroepen) lager, dan vindt indeling in de nieuwe functiegroep plaats en gelden de bij die functie behorende arbeidsvoorwaarden e.e.a in lijn met de afspraken hierover in het Mobiliteitsafspraken Back on Track (zie PreFase 2 art. 4 a, b en c).
- Solliciteren bij passende functie.
- KLM zal zich inspannen om de medewerker te herplaatsen binnen KLM.
- Indien binnen 2 jaar na plaatsing op een lagere functie vacatures ontstaan voor de oorspronkelijke functie, kan de werknemer opteren voor terugkeer in de oorspronkelijke functie. In dit geval gaan de volgende KLM-werknemers echter voor: re-integratiekandidaten, (dreigend) boventallige werknemers en boventallige werknemers van dochtermaatschappijen.
- De terugkeer is onder voorbehoud van een positieve uitkomst van een plaatsingsgesprek.

- Het dienstverband wordt beëindigd na 6 respectievelijk 9 maanden bemiddelingstermijn, indien geen sprake is van herplaatsingsmogelijkheden.
- Er wordt zoveel als mogelijk aangesloten bij de contouren en tekst van de Mobiliteitsafspraken Back on Track 2025 met uitzondering van in ieder geval de bepalingen daarin die samenhangen met het voorkomen van gedwongen ontslag. Die worden vervangen door bepalingen in lijn met voornoemde uitgangspunten.

BIJLAGE 3

Verzwarende omstandigheden KLM

Toekennen als minimaal 20 jaar en minimaal 27 punten

Algemene informatie

Functie Vul hier functie in
Locatie Vul hier locatie in
Totaal aantal jaar gewerkt in deze functie Vul hier aantal jaren in
Ook nog andere zware functies gehad? ja/nee

Let op: Totalen gewogen optellen (punten/aantal jaren + punten/aantal jaren et cetera).

		Waarde					Maximale score
Onregelmatig werk		Niet/ low/ nee	Midden	Zwaar/ja	Factor	Score	
Aantal jaren in ND en/of SV	Vul hier het aantal jaren in.	0		1	3	Waarde x Factor	3
Formulier hieronder wordt ingevuld door SCO op basis van functie							
Fysieke belasting							
Hoog (> 50% van de tijd een high risk) op een van de eerste drie factoren	niet/zwaar	0		27		Waarde	27
Tillen en dragen	midden/zwaar	0	2	3	3	WaardexFactor	9
Duwen en trekken	midden/zwaar	0	2	3	3	WaardexFactor	9
Ongunstige houdingen	midden/zwaar	0	2	3	3	WaardexFactor	9
Repeterende bewegingen	midden/zwaar	0	2	3	1	WaardexFactor	3
Trillingen	midden/zwaar	0	2	3	1	WaardexFactor	3
Omgevingsfactoren							
Lawaai	nee/ja maar middelen niet altijd bruikbaar	0	0	1	1	WaardexFactor	1
Hitte/kou	nee/ja	0	0	1	1	WaardexFactor	1
Gevaarlijke stoffen	nee/ja	0	0	1	1	WaardexFactor	1
Psycho Sociale Arbeidsbelasting							
Emotionele belasting (derden)	nee/ja	0	0	1	1	WaardexFactor	1