

## **Protocol maatregelen corona crisis april 2020**

**Regional Jet Center B.V.**, gevestigd en kantoorhoudende op de luchthaven Schiphol, gemeente Haarlemmermeer: hierna te noemen RJC

en

**De Unie**, gevestigd te Culemborg

**CNV Vakmensen**, gevestigd te Utrecht

**NVLT**, gevestigd te Schiphol

hierna gezamenlijk te noemen 'de vakbonden';.

RJC en de vakbonden gezamenlijk te noemen: partijen

### Overwegende dat:

- Door de maatregelen in Nederland en daarbuiten op het vlak van het beheersen van het corona virus, RJC zwaar geraakt wordt in haar inkomsten en werkpakket
- Er binnen RJC noodzaak is tot het gebruik maken van de Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (hierna de NOW regeling) zoals beschikbaar gesteld door de Nederlandse overheid
- RJC en de vakbonden overleg hebben gevoerd om maatregelen in te zetten om het RJC deze periode van de NOW regeling te laten overbruggen en haar continuïteit te beschermen
- Partijen het belang onderstrepen van het volgen van de richtlijnen van het RIVM en de maatregelen van de overheid inzake het continueren van werkzaamheden binnen het RJC onder veilige arbeidsomstandigheden en omstandigheden die de kans op besmetting met het corona virus tot een minimum beperkt
- Partijen tot onderstaande maatregelen zijn gekomen voor de eerste periode van aanvraag van de NOW regeling
- Partijen wederom in overleg zullen treden indien zij voorzien dat na afloop van deze eerste periode de omstandigheden van moment dit noodzakelijk maken

### Zijn overeengekomen:

#### **1. Regeling 'Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid'**

- a. RJC zal zo spoedig als mogelijk een aanvraag indienen voor genoemd noodfonds voor een periode van 3 maanden. De ingangsdatum van de steun/subsidie van de NOW regeling is eveneens de ingangsdatum van dit protocol.
- b. Onderdeel van de NOW regeling is de doorbetaling van het loon en overige emolumenten (waaronder ODT) van de in dienst zijnde medewerkers. RJC committeert zich aan deze regel op basis van de werktijden cq rooster welke voor het definitief worden van deze afspraken reeds waren afgestemd met de Ondernemingsraad.
- c. Gedurende de duur van deze eerste NOW regeling zal RJC geen ontslag op bedrijfseconomische gronden aanvragen voor RJC medewerkers.
- d. Indien de aanvraag van de NOW regeling niet wordt toegekend, dan wel als de financiële gevolgen daarvan een grotere impact hebben dan nu door partijen beraamd, treden partijen in overleg om (arbeidsvoorwaardelijke) voorstellen te bespreken, die de financiële positie van RJC verbeteren.

## **2. Uitstel van beloningscomponenten**

Reeds eerder is door RJC besloten dat de uitbetaling van de variabele beloning van het hoger management wordt uitgesteld van april naar oktober 2020.

### *Winstdeling*

Partijen komen overeen de uitbetaling van de winstdeling over het jaar 2019 uit te stellen van mei naar oktober 2020.

## **3. Welzijn en veiligheid**

RJC volgt in de uitvoering van haar bedrijfsactiviteiten de richtlijnen van het RIVM en KHS uit. Een en ander in het belang van de gezondheid van haar medewerkers. RJC zal haar medewerkers hiervoor de noodzakelijke instructies en middelen geven en aanspreken bij het niet naleven hiervan. Daarnaast zal zij de werkzaamheden waar de afstand van 1,5 meter niet mogelijk is, zoveel mogelijk beperken en waar ze toch doorgang moeten vinden zal RJC voorgeschreven maatregelen treffen. Door de richtlijnen op het thuishouden van medewerkers met milde klachten na te leven, is het risico op besmetting eveneens geminimaliseerd. RJC zal zich blijven inspannen om risico's zoveel mogelijk te beperken.

## **4. Werk en aanwezigheid**

a. De loonbetaling van de medewerker blijft in stand op basis van zijn contractuele arbeidsperscentage en indien van toepassing het rooster. Voor het rooster geldt dat het moet gaan om het rooster waarvoor de OR formele instemming heeft gegeven. Voor de afdeling Vliegtuigonderhoud is dit het rooster van 4 april 2020 wat reeds in maart instemming heeft gehad van de ondernemingsraad. Het rooster blijft voor de medewerker in stand met dien verstande dat in dit rooster diensten als NOW dagen kunnen worden vastgesteld. Er kan ook sprake zijn van verschoven diensten. Bijvoorbeeld de nacht naar de dag-avonddiensten (zogenaamde verschoven diensten binnen het bestaande rooster). Beiden hebben geen effect op de loonbetaling.

b. Een NOW dag is een werkdag waarop RJC voorziet dat er geen of onvoldoende eigen werkzaamheden voor handen zijn. Indien mogelijk wordt hier vervangende werkzaamheden voor ingezet. RJC zal zich inspannen om de medewerker het vervangende werk 3 dagen voorafgaand aan de NOW dag toe te wijzen, doch uiterlijk op 15.00 uur op de dag voorafgaand aan de NOW dag.

c. De vervangende werkzaamheden worden indien mogelijk thuis uitgevoerd of op de werkplek met de noodzakelijke voorzorgsmaatregelen en voorzieningen. Hier zal ook naar spreiding van de werkzaamheden worden gekeken om contact zo minimaal mogelijk te houden. Vervangende werkzaamheden betreffen bijvoorbeeld trainingen, actualiseren van werkbeschrijvingen, het deelnemen aan projecten of het helpen op andere afdelingen.

d. Indien er geen vervangende werkzaamheden zijn toegewezen, blijft de medewerker op die NOW-dag beschikbaar en kan hij worden opgeroepen in verband met adhoc werk als gevolg van een zieke collega, AOG situatie of andere onvoorziene wijzigingen in de vliegtuigonderhoudsplanning. De medewerker zal dan de werkzaamheden verrichten. Mochten er in de persoonlijke sfeer op dat adhoc moment omstandigheden zijn waardoor de medewerker toch niet beschikbaar is, dan zal de medewerker een verlofdag toegekend krijgen. Er zal geen compensatie voor deze inzet worden verstrekt.

e. Indien de medewerker een verlof dag heeft in de NOW periode zal hij niet benaderd worden voor werkzaamheden.

## 5. Verlofmaatregelen

Waar overcapaciteit wordt voorzien binnen RJC, is er noodzaak de crisislasten te delen tussen RJC en haar medewerkers. Voor de eerste NOW periode worden deze lasten verdeeld door de inzet van het verlof dat in deze periode wordt opgebouwd. Opbouw is dus afbouw. Dat betekent dat er maatregelen zijn ingericht voor ADV dagen, humaniseringsdagen op leeftijd en vakantiedagen.

- a. ADV dagen: voor Vliegtuigonderhoud (VO) en andere afdelingen werkzaam in roosters zijn deze dagen reeds ingeroosterd en blijft dit zo door het handhaven van de roosters. Voor de overige medewerkers worden er jaarlijks drie ADV dagen vastgesteld in overleg met de OR. Twee hiervan zitten reeds in de NOW periode. De derde dag wenst het RJC van december 2020 naar de NOW periode te verschuiven. RJC zal voor de verschuiving de ondernemingsraad om instemming verzoeken.
- b. Humaniseringsdagen voor leeftijd: Deze dagen zijn bedoeld om het werk te verlichten. Met het wegvallen de nachtdiensten en het inroosteren van NOW dagen wordt het werk al minder zwaar. Het pro rato deel van de persoonlijke humaniseringsdagen voor de periode van drie maanden zal in de NOW periode ingeroosterd en opgenomen worden. Het algemene uitgangspunt is dat medewerkers eerst (tot aan 21 april) de mogelijkheid hebben om zelf aan te geven op welk moment in de eerste NOW periode zij de humaniseringsdagen willen opnemen, waarbij het verzoek van de medewerker zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen 2 weken wordt ingewilligd voor zover de bedrijfsdrukke dit mogelijk maakt.
- c. Vakantiedagen: RJC kan zonder instemming van de Ondernemingsraad verplichte verlofdagen aanwijzen voor medewerkers, zodanig dat voor de betrokken medewerker het aantal vakantie-uren dat wordt aangewezen gelijk is aan de opbouw van vakantie-uren (opbouw is afbouw) in deze eerste NOW periode, waarbij:
  - o De opbouw van verlof in de eerste NOW periode 54 uur (op basis van 27 vakantiedagen) bedraagt voor een medewerker met een voltijds contract (deeltijders naar rato). De afbouw van deze 54 uren zullen zoveel mogelijk in hele dagen plaatsvinden.
  - o Het algemene uitgangspunt is dat medewerkers eerst (tot aan 21 april) de mogelijkheid hebben om zelf aan te geven op welk moment in de eerste NOW periode zij de 54 vakantie-uren (6,75 dagen) willen opnemen, waarbij het verzoek van de medewerker zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen 2 weken wordt ingewilligd voor zover de bedrijfsdrukke dit mogelijk maakt.
  - o Voor de medewerker die reeds voor de ingang van deze afspraak verlof gedurende de eerste NOW periode, toegewezen heeft gekregen, geldt dat dit verlof op andere wijze gespreid kan worden binnen de eerste NOW periode, voorzover de bedrijfsdrukke dit toelaat.
  - o De medewerker met een voltijdscontract neemt 54 uur verlof op (deeltijder naar rato), tenzij dit er toe leidt dat de medewerker 5 dagen of minder van zijn/haar totale verlof overhoudt (per 31 december 2020). In dat geval worden minder uren toegewezen, zodat de medewerker minimaal 5 niet ingeroosterde vakantiedagen overhoudt. Deze situatie kan zich voor doen indien een medewerker (bijna) al zijn/haar verlof voor het hele jaar heeft

ingeroosterd. Er komt echter wel een nacalculatie: indien de werknemer door wijzigingen aan het eind van jaar toch meer dan 5 vakantiedagen over heeft, worden alsnog maximaal 54 uren in overleg met de medewerker ingeroosterd. Dat zal dan in het eerste kwartaal van 2021 zijn. Na afloop van de eerste NOW periode zal er een evaluatie van deze afspraak plaatsvinden voor een eventueel vervolg.

- o De medewerker met reeds voor de ingang van deze afspraak toegewezen verlof dat valt in de eerste NOW periode met een omvang van tenminste de verplichte afbouw, zal worden uitgezonderd van deze afspraak. De medewerker die minder dan de 54 uur toegewezen verlof heeft in de NOW periode, zal tot 54 uur aan verlof op moeten nemen;
  - o In overleg en na toestemming van de Managing Director, kunnen afdelingen/functies waarvoor de toewijzing van vakantie onevenredige effecten heeft in relatie tot de mate waarin wordt doorgewerkt, worden uitgezonderd. Uitzonderingen moeten gemeld worden aan het arbeidsvoorwaardelijk overleg.
- d. Verlof bij arbeidsongeschiktheid:
- o ADV dagen: de afspraak uit dit protocol onder sub a is van toepassing
  - o Vakantiedagen: bij de medewerker die re-integratie activiteiten verricht is de afbouw gelijk aan de opbouw over deze re-integratie uren, waarbij de basis 54 uur is voor een full time arbeidsduur en een minimum geldt van 27 uur indien de medewerker 50% of minder van de fulltime arbeidsduur re-integreert. Uiteraard wordt bij de re-integratie activiteiten gekeken naar de beste invulling voor de gezondheid van de medewerker.
- e. Indien de medewerker op een feestdag een NOW dag heeft en niet hoeft te werken, vindt er in afwijking van het handboek geen aanvullende compensatie plaats in de vorm van verlof of geld. In dit geval zijn de afspraken onder 4. b. en d. niet van toepassing. De medewerker die een NOW dag heeft op een feestdag is niet oproepbaar voor werk.

## 6. Overige maatregelen

Medewerkers die thuiswerken cq minder werken gedurende de NOW periode ontvangen geen reiskosten of die reiskosten die overeenkomen met het aantal opkomsten. De reiskostenvergoeding wordt gedurende verlofdagen (zoals vakantie-, ADV- of compensatiedagen) wel doorbetaald.

Aldus overeengekomen op 9 april 2020,

**Regional Jet Center B.V.**

M. van der Eijk  
Managing Director  
Datum:  
Plaats:

M. Moser  
Hoofd Human Resources  
Datum:  
Plaats:

**De Unie**

G. Tommel  
Belangenbehartiger  
Datum:  
Plaats:

**NVLT**

P. Visser  
Bestuurder  
Datum:  
Plaats:

**CNV Vakmensen**

M. Wallaard  
Bestuurder  
Datum:  
Plaats: