

Principe accord CAO-2005-2006

Naar aanleiding van een vervolg CAO-overleg op 24 juni 2005 is onderstaand principe-accorde bereikt tussen Maastricht Aachen Airport en de vakverenigingen De Unie en ABVAKABO FNV over de CAO 2005-2006 MAA.

1. De looptijd

de looptijd van de CAO is van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2005. Deze looptijd wordt verlengd t/m 31 maart 2006 indien partijen voor 31 december 2005 overeenstemming hebben over een nieuwe pensioenregeling en een regeling ziektekostenverzekering.

2. Inkomen

- Op 1 januari 2005 worden de schaalsalarissen verhoogd met 1,25%. De vloer van de vakantietoelage en de nominale toeslagen zullen met hetzelfde percentage verhoogd worden.
- Naast de structurele loonsverhoging ontvangen de werknemers 0,75% van hun jaarsalaris (basissalaris juli 2005 x 12) als eenmalige uitkering. Uitbetaling van deze eenmalige uitkering vindt plaats gelijktijdig met de salarisbetaling in de maand volgend op het bereiken van een definitief CAO-accorde.
- Medewerkers die per 1 januari 2005 in dienst waren, ontvangen een eenmalige uitkering van € 160,- ter compensatie van de afschaffing van de oude kinderopvangregeling. Medewerkers die in de loop van 2004 in dienst getreden zijn, ontvangen deze uitkering naar rato van de lengte van hun dienstverband. Parttimers ontvangen deze uitkering naar rato van hun parttimepercentage op 1 januari 2005. Uitbetaling van deze eenmalige uitkering zal plaatsvinden gelijktijdig met de salarisbetaling in de maand volgend op het bereiken van een definitief CAO-accorde.
- Indien deze CAO verlengd wordt na 1 januari 2006, conform het gestelde bij de looptijd in artikel 1., worden de schaalsalarissen per 1 januari 2006 verhoogd met 0,25%.
- Op basis van nog nader af te spreken criteria stelt werkgever op peildatum 31-03-2006 een individuele maximale incentive ter grootte van € 150,- beschikbaar. Medewerkers die in het boekjaar 2005/2006 in dienst getreden zijn, ontvangen deze uitkering naar rato van de lengte van hun dienstverband. Parttimers ontvangen deze uitkering naar rato van hun parttimepercentage op 31 maart 2006. Deze incentive zal met de salarisbetaling in de maand juli 2006 als een eenmalige uitkering verstrekt worden.

3. Ombouw prepensioenregeling/garantieregeling

CAO-partijen kunnen geen invloed uitoefenen op aanpassingen in de pre- en pensioenregeling ABP. De beslissingen in de Staten Generaal m.b.t. Vut, Prepensioen en Levensloop (VPL) worden voor wat ABP betreft nader uitgewerkt in de Raad voor OverheidsPersoneelsbeleid (ROP). Op basis van de door de ROP te nemen uitvoeringsbesluiten, zullen CAO-partijen voor 31 december 2005 komen tot nadere afspraken t.a.v. prepensioen, ouderdoms-/nabestaandenpensioen en levensloopregeling.

4. Loondoorbetaling eerste/tweede ziektejaar.

Voor werknemers welke op 31 mei 2005 arbeidsongeschikt waren, geldt de bestaande regeling.

Voor werknemers die arbeidsongeschikt worden op of na 1 juni 2005 geldt de volgende regeling.

1. Gedurende het eerste en tweede jaar waarin de werknemer volledig arbeidsongeschikt is, is de loondoorbetaling als volgt:
 - de eerste 6 maanden: 100% van het maandinkomen
 - de daaropvolgende 6 maanden: 90% van het maandinkomen
 - de daaropvolgende 6 maanden (is tweede ziektejaar): 80% van het maandinkomen en
 - de daaropvolgende 6 maanden: 70% van het maandinkomen.
2. Bij gedeeltelijke arbeids(on)geschiktheid van de werknemer voor zijn eigen of ander werk ontvangt de werknemer een toeslag ter hoogte van 10% op zijn schaalsalaris over dat deel dat

de werknemer arbeidsgeschikt is. De totale loondoorbetaling kan nooit meer bedragen dan het loon dat verdiend werd voor de arbeidsongeschiktheid was ingetreden.

Ter illustratie:

werknemer ontvangt in de tweede termijn van 6 maanden:

Ivm 50% arbeidsgeschiktheid:	= 50% salaris
Ivm 50% arbeidsongeschiktheid 90% van 50%:	= 45% uitkering
Een bonus van 10% van arbeidsgeschiktpercentage van 50%	= <u>5 % bonus</u>
Totaal	= 100%

In de laatste termijn van 6 maanden ontvangt de werknemer:

Ivm 50% arbeidsgeschiktheid:	= 50% salaris
Ivm 50% arbeidsongeschiktheid 70% van 50%:	= 35% uitkering
Een bonus van 10% van arbeidsgeschiktpercentage van 50%	= <u>5 % bonus</u>
Totaal	= 90%

3. Bij hernieuwde terugval wegens volledige arbeidsongeschiktheid wordt de loondoorbetaling terug gebracht naar het voor de betreffende werknemer geldende percentage, zoals genoemd in lid 1.
4. De loondoorbetalingsplicht van de werkgever eindigt na maximaal 104 weken.
5. De in voorgaande leden genoemde uitkeringen worden beëindigd bij einde van het dienstverband met de werknemer alsmede bij het bereiken van de pensioendatum van de werknemer.
6. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:
 - a) misbruik maken van deze voorziening
 - b) de controlevoorschriften overtreden.
7. Tijdvakken van arbeidsongeschiktheid die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, worden samengeteld en gezien als een ononderbroken periode van arbeidsongeschiktheid.

Bovenstaande tekst vervangt het hoofdstuk 7. Arbeidsongeschiktheid uit de MAA-CAO 2004.

5. Ziektekosten:

Ingaande de maand volgend op het bereiken van een definitief CAO-accord tot en met 31 december 2005 ontvangen de werknemers een werkgeversbijdrage in de particuliere ziektekostenverzekering conform onderstaande regeling. Op persoonsniveau zal de werknemer er in deze periode financieel niet op achteruitgaan.

De regeling is als volgt.

1. Collectieve Ziektekostenverzekering

De werknemer, die in dienst van werkgever treedt resp. reeds in dienst van werkgever is, en wiens jaarinkomen aan salaris en vakantietoeslag de grens voor de verplichte verzekering ingevolge de ziekenfondswet te boven gaat, is gehouden zichzelf en zijn daarvoor in aanmerking komende gezinsleden tegen ziektekosten te verzekeren op basis van het door MAA met Stichting IZA-ziektekostenverzekeringen gesloten collectief contract.

Alvorens als deelnemer tot deze collectieve verzekering toe te treden kan de werknemer aan de afdeling Personeelszaken om een volledig overzicht van de voorwaarden verzoeken.

De voor de verzekering verschuldigde jaarpremie wordt in maandelijkse termijnen via de salarisadministratie ingehouden. Aanmelding voor deze verzekering dient plaats te vinden via de afdeling Personeelszaken.

2. Bijdrage ziektekosten

De werknemer, die op grond van zijn jaarinkomen aan salaris en vakantietoeslag niet in aanmerking komt voor verplichte verzekering ingevolge de ziekenfondswet, ontvangt van de werkgever een bijdrage in de premie van de ziektekostenverzekering ter hoogte van 75% van de benodigde premie voor het basispakket en 25% van de benodigde premie voor het door de werkgever geselecteerde aanvullende verzekeringspakket.

6. Vakbondscontributie

Werkgever zal voor werknemers die daarom verzoeken de vakbondscontributie op een fiscaal vriendelijke manier via de salarisadministratie uitkeren.

7. Kinderopvang

Met ingang van de maand volgend op die waarin een definitief CAO-accord is bereikt, zal werkgever voor 1/6 deel bijdragen in de kosten van noodzakelijke kinderopvanguren voor kinderen t/m 12 jaar.

Met de introductie van deze vergoedingsregeling vervalt voorgaande afspraak tot reservering van een percentage van de loonsom voor realisering van een kinderopvangregeling.

Het voor 2005 gereserveerde budget blijft beschikbaar voor verstrekking van vergoedingsaanvragen in 2005. Wanneer aan het einde van 2005 een deel van het budget resteert, vervalt dit bedrag.

8. CAO à la carte regeling

Partijen zullen een gezamenlijke studie-inspanning leveren om aan het einde van 2005 te komen tot nadere afspraken omtrent levensloop, aanvullend pensioen etc.

9. Werkgeversbijdrage

Werkgever is accoord met het continueren van de werkgeversbijdrage conform de AWWN-norm.

10. Protocolaire afspraken

Gedurende de looptijd zullen partijen:

- een gezamenlijke studie verrichten om te komen tot een nadere afstemming van de MAA- en MHS-CAO's;
- naar aanleiding van de wijzigingen in de ziektekostenverzekering per 1 januari 2006, voor 31 december 2005 nadere gezamenlijke MAA/MHS-afspraken maken over deze aangelegenheid;
- naar aanleiding van de wijzigingen in de (pre)pensioenregeling en introductie van de levensloopregeling voor 31 december 2005 nadere afspraken hierover maken;

Aldus overeengekomen op

Maastricht Aachen Airport

ABVAKABO FNV

De Unie

Drs. J.J.M. Tindemans
Algemeen Directeur

W. Wetzels
Bestuurder Regio Zuid

S. Verheggen
Bestuurder