STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 32206
9 oktober 2026

Passagiers- en bagageafhandeling Luchtvaart 2026/2027
Verbindendverklaring gewijzigde cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 oktober 2026 tot wijziging van het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de sector Passagiers- en bagageafhandeling Luchtvaart

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van AWVN namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: Werkgeversvereniging Passagiers- en Bagageafhandeling Luchtvaart (WPBL);

Partij ter andere zijde: FNV.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de sector Passagiers- en bagageafhandeling Luchtvaart[1] wordt met inachtneming van dictum II als volgt gewijzigd:

Artikel 4 lid 4 komt te luiden:

'4. In geval van 'contractwisseling' door een opdrachtgever van de ene werkgever naar een andere werkgever, welke contractwisseling impact heeft op de orderportefeuille/werkvoorraad van de 'latende' partij, zal de 'latende' partij te allen tijde de vakbond informeren over bedoelde contractwisseling (ongeacht de omvang). De werkgever zal de vakbond hierbij informeren en consulteren over de mogelijke gevolgen voor de werkgelegenheid en zal hierbij oplossingen bespreken die tot doel hebben de individuele werkzekerheid maximaal zeker te stellen. Ook de 'verkrijgende' partij zal verplicht dienen te participeren in een overleg dat tot doel heeft de werkgelegenheid maximaal zeker te stellen inclusief een overgang van personeel waarvan de werkzaamheden in meerderheid betrekking hebben op het volume werk dat met de contractwisseling gemoeid is.
Uitsluitend bij contractwisseling ten gevolge van het aanbestedingstraject Regulated Groundhandling Model (RGM) van Schiphol, waarbij gebruik gemaakt wordt van de specifiek daarvoor ingerichte mobiliteitspool geldt het bepaalde in artikel 4a.'

Artikel 4a wordt toegevoegd en komt als volgt te luiden:

'Artikel 4a. Wisseling van werkgever door aanbesteding Regulated Groundhandling Model (RGM)

Algemeen

1. In 2026 vindt de aanbesteding Regulated Groundhandling Model (RGM) plaats. Schiphol faciliteert de aanbesteding van afhandelingsactiviteiten op de luchthaven. Op de markt voor grondafhandelingsactiviteiten op Schiphol is na afronding van de aanbestedingsprocedure nog maar plaats voor drie grondafhandelingsbedrijven. Dit betekent dat luchtvaartmaatschappijen op Schiphol, welke

[1] Stcrt. 19 maart 2026, nr. 11183.

opdrachtgevers kunnen zijn van de werkgevers onder deze cao, alleen een contract met deze drie afhandelingsbedrijven kunnen afsluiten als zij de afhandeling van hun bagage willen uitbesteden. Het gevolg kan zijn dat een opdrachtgever een nieuw contract voor afhandelingsactiviteiten met een andere werkgever aangaat. Het gevolg kan ook zijn dat toegelaten werkgevers meer opdrachten krijgen of dat een werkgever zijn opdrachten verliest. Dit betekent dat je niet altijd bij dezelfde werkgever kunnen blijven werken. De werknemers voor wie dat geldt worden zo veel mogelijk herverdeeld onder de werkgevers onder de werkingssfeer van deze cao die na de aanbesteding overblijven voor afhandelingsactiviteiten op Schiphol. De voorkeur van de werknemer voor een werkgever of opdrachtgever is bij deze herverdeling een van de uitgangspunten. Op basis hiervan en op basis van de capaciteitsbehoefte van werkgevers worden werkgevers en werknemers in maximaal drie allocatierondes met elkaar gematcht, waarna een door de werkgever een aanbod zal worden gedaan aan de desbetreffende werknemer.
Dit artikel regelt de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van deze matching en van de wisseling van werkgever als gevolg hiervan.
Voor de toepassing van dit artikel wordt bedoeld met
– verkrijgende partij of verkrijgende werkgever: de werkgever die een (voorlopige) gunning toegezegd heeft gekregen door Schiphol Nederland BV en daarmee de activiteiten voor de grondafhandeling op Schiphol gaat uitvoeren;
– latende partij of latende werkgever: de werkgever die de concessie voor grondafhandeling op de luchthaven Schiphol niet gegund heeft gekregen en daarmee niet langer de activiteiten voor grondafhandeling op Schiphol mag uitvoeren.

Matching

2. De matching vindt plaats via een mobiliteitspool. Door een algoritme worden allocatielijsten opgesteld, waarin beschikbare werknemers van latende werkgevers gematcht worden met verkrijgende werkgevers. Onder beschikbare werknemers wordt hierbij verstaan: de werknemer die voor 50% of meer van zijn overeengekomen arbeidsduur direct inzetbaar is op het beginmoment van de nieuwe situatie (go live) of dat binnen drie maanden vanaf dat moment zal zijn. Voor werknemers die op het beginmoment van de nieuwe situatie (go live) voor minder dan 50% beschikbaar zijn en dat niet zal zijn binnen 3 maanden vanaf dat moment, geldt het bepaalde in lid 8.
De latende werkgever geeft zodra de beheerder van de mobiliteitspool daarom verzoekt en uiterlijk 1 oktober 2026 van alle beschikbare werknemers de volgende gegevens door aan de mobiliteitspool:
– naam,
– leeftijd,
– functie,
– salaris,
– ervaring,
– aantal dienstjaren,
– overeengekomen arbeidsduur en categorie arbeidsduur,
– emailadres,
– van welke regelingen in deze cao de werknemer gebruik maakt (zie lid 4),
– welke individuele afspraken gelden (zie lid 4).
Met categorie arbeidsduur wordt bedoeld: het onderscheid tussen
– werknemers met een arbeidsduur van 30 uur of meer met een roosterpatroon dat op die arbeidsuur is afgestemd,
– werknemers met een arbeidsuur van 22 tot 30 uur met een roosterpatroon dat op die arbeidsduur is afgestemd,
– werknemers met een arbeidsduur van 4 tot 22 uur met een roosterpatroon dat op die arbeidsduur is afgestemd,
– werknemers met een arbeidsduur van 30 uur of meer die zonder roosterpatroon werken op basis van eigen beschikbaarheid,
– werknemers met een arbeidsduur van 22 tot 30 uur die zonder roosterpatroon werken op basis van eigen beschikbaarheid,
– werknemers met een arbeidsduur tot 22 uur die zonder roosterpatroon werken op basis van eigen beschikbaarheid.
Werknemers met een nul-urencontract krijgen de keuze in welke van bovenstaande 6 categorieën ze willen worden ingedeeld en welke referteperiode moet worden gebruikt om het de arbeidsduur te bepalen.
Voordat je werkgever jouw gegevens doorgeeft, geeft hij je de gelegenheid deze te controleren. Je hebt daarvoor een week de tijd. Je werkgever informeert alle werknemers op welk tijdstip deze mail verstuurd wordt, zodat je kunt controleren of je deze mail ontvangen hebt. Je werkgever informeert je hierbij ook over privacy in verband met de omgang met je gegevens. De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) wordt in acht genomen.

Een latende werkgever die voor het beginmoment van de nieuwe situatie (go live) wordt overgenomen door een verkrijgende werkgever, waarbij dit kwalificeert als overgang van onderneming als bedoeld in 7:662 e.v. BW, is niet meer gebonden aan de verplichtingen uit dit artikel.
Beschikbare werknemers kunnen via de mobiliteitspool een voorkeur opgeven voor verkrijgende werkgevers of voor airlines als opdrachtgever. Je kunt daarbij een eerste en een tweede voorkeur opgeven voor een van beiden. De werknemer is niet verplicht een voorkeur door te geven.
De verkrijgende partij geeft zijn capaciteitsbehoefte door aan de mobiliteitspool.
Latende en verkrijgende werkgevers spannen zich in om een zo goed mogelijke overgang van personeel als gevolg van de aanbesteding mogelijk te maken. Indien nodig overleggen zij met elkaar.

Aanbod

3. De verkrijgende partij doet aan de werknemers met wie hij gematcht is een aanbod voor een arbeidsovereenkomst, waarbij het volgende vermeld wordt:
   – welke werkgever het aanbod doet;
   – wat de functienaam is van de functie die wordt aangeboden;
   – welke eventuele extra vaardigheden / werkzaamheden voor de functie nodig zijn;
   – de arbeidsduur van de arbeidsovereenkomst;
   – het salaris (zoals van toepassing in 2027, met inachtneming van het bepaalde in artikel 12 en 13 van deze cao);
   – reactietermijn.

   Je kunt het aanbod aanvaarden of weigeren. Als je niet binnen de reactietermijn op het aanbod reageert, wordt dit beschouwd als weigering van het aanbod. Als je het aanbod weigert, word je in een eventuele volgende allocatieronde meegenomen.
   De verkrijgende werkgever is niet verplicht een aanbod te doen aan een werknemer waar hij in de vijf jaar voorafgaande aan het moment van matching afscheid van heeft genomen
   – via een vaststellingsovereenkomst als gevolg van een verstoorde arbeidsrelatie,
   – via een gerechtelijke ontbindingsprocedure vanwege disfunctioneren, (ernstig) verwijtbaar handelen/nalaten of een verstoorde arbeidsrelatie
   – door middel van ontslag op staande voet.

Garantie

4. Bij acceptatie van het aanbod als bedoeld in lid 3, biedt de verkrijgende werkgever je een arbeidsovereenkomst aan waarbij de volgende aspecten uit de arbeidsovereenkomst met de latende werkgever gerespecteerd worden:
   – salaris op het moment van aanbod,
   – arbeidsduur,
   – oorspronkelijke datum in dienst,
   – anciënniteit.

   De verkrijgende partij biedt je een arbeidsovereenkomst aan van hetzelfde type (bepaalde of onbepaalde tijd) als welke je had bij de latende werkgever. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij de verkrijgende werkgever geldt als volgende schakel in de keten als bedoeld in artikel 7:668a BW. Dit betekent dat een werknemer met een contract voor bepaalde tijd bij de latende werkgever, bij de verkrijgende werkgever op basis van artikel 7:668a BW recht kan hebben op een contract voor onbepaalde tijd.
   De verkrijgende partij neemt al je rechten op basis van de cao Passagiers- en Bagageafhandeling Luchtvaart over. Dit geldt ook voor rechten op basis van cao-regelingen zoals de generatieregeling of andere (ontzie)regelingen. De latende werkgever is verplicht de informatie hierover met de verkrijgende werkgever te delen via de informatie die hij invoert in de mobiliteitspool.
   Als je het aanbod van de verkrijgende partij aanvaardt voor een functie in een lagere functiegroep, verandert je functiegroep en de bijbehorende indeling in de salarisschaal, inclusief het maximum schaalsalaris. Als je salaris bij de latende werkgever hoger is dan het maximum schaalsalaris van de salarisschaal bij de verkrijgende werkgever, dan geldt artikel 13 lid 2.
   Daarnaast neemt de verkrijgende partij alle op of voor 8 januari 2026 schriftelijk tussen jou en de latende werkgever overeengekomen afspraken over werktijden over die gerelateerd zijn aan het verlenen van mantelzorg, een geloofsovertuiging, het volgen van een beroepsopleiding of vanwege medische redenen. De latende werkgever is verplicht de informatie hierover met de verkrijgende werkgever te delen via de informatie die hij invoert in de mobiliteitspool.

Tegoeden vakantie(toeslag)

5. Het door jou opgebouwde tegoed aan vakantie-uren en vakantietoeslag wordt bij het einde van je dienstverband met de latende werkgever uitbetaald. Als je wilt dat je opgebouwde tegoed aan vakantie-uren en vakantietoeslag wordt overgedragen aan de verkrijgende werkgever, stuurt de

verkrijgende werkgever hiervoor een factuur aan de latende werkgever. De latende werkgever is verplicht deze factuur binnen 14 dagen te betalen. Je kunt bij de verkrijgende werkgever alleen aanspraak maken op het tegoed aan vakantie-uren en vakantietoeslag als deze factuur ook door de latende werkgever is betaald.
De waarde van vakantie-uren wordt bepaald op basis van artikel 9 lid 2 van deze cao. De waarde van de vakantietoeslag wordt bepaald op basis van artikel 15 van deze cao. De som van de over te dragen waarde aan vakantie-uren en vakantietoeslag wordt op de factuur vermeerderd met een opslag wegens sociale lasten. Het in acht te nemen percentage sociale lasten is 25%.

Hardheidsclausule ORT

6. Behalve om een van de drie redenen als bedoeld in de laatste zinsnede van lid 4 kun je bij de verkrijgende werkgever geen aanspraak maken op een zelfde soort rooster als waar je aan gewend was bij de latende werkgever.
Als je als gevolg van een ander rooster bij de verkrijgende werkgever recht hebt op significant minder ORT, kun je bij de verkrijgende werkgever een beroep doen op de hardheidsclausule ORT. Je moet dan kunnen aantonen dat je gemiddelde ORT gedurende een periode van 1 september 2025 tot en met 31 augustus 2026 bij de latende werkgever (op basis van een fulltime dienstverband) minimaal € 200,- bruto per maand hoger lag dan de gemiddelde ORT bij de verkrijgende werkgever over de eerste drie maanden van je dienstverband. Je hebt dan recht op een toeslag ter hoogte van het verschil tussen je oude toeslag en de toeslag bij je nieuwe werkgever. Je werkgever bouwt deze toeslag vervolgens af, waardoor je recht hebt op de volgende toeslag:

Periode	Toeslag als percentage van het verschil tussen oude en nieuwe ORT
Eerste periode van drie maanden	100%
Tweede periode van drie maanden	75%
Derde periode van drie maanden	50%
Vierde periode van drie maanden	25%
Na de vierde periode van drie maanden	0%

De toeslag wordt niet geïndexeerd bij collectieve en individuele salarisverhogingen.

Vangnet 1

7. a. Als je na drie allocatierondes van geen enkele verkrijgende partij een aanbod hebt gekregen, heb je bij beëindiging van je arbeidsovereenkomst met de latende werkgever, recht op de wettelijke transitievergoeding vermenigvuldigd met een factor 1,3, te betalen door de latende werkgever. Daarnaast biedt de latende werkgever je een marktconform outplacementtraject aan.

Vangnet 2

b. Als je in de eerste of tweede allocatieronde een gedaan aanbod geweigerd hebt en vervolgens geen volgend aanbod van een verkrijgende partij ontvangen hebt, heb je recht op een vervangende voorziening, zijnde een marktconform outplacementtraject bij de latende werkgever. Als ondanks jouw medewerking aan het outplacementtraject geen (her)plaatsing bij een andere werkgever mogelijk blijkt, heb je bij beëindiging van je dienstverband met de latende werkgever, recht op de wettelijke transitievergoeding, betaald door de latende werkgever.
Als je minimaal twee keer een aanbod ontvangen hebt van dezelfde verkrijgende werkgever die niet voldoet aan de door jou opgegeven voorkeur en je dit aanbod daarom hebt geweigerd, heb je geen recht op een transitievergoeding. Je hebt wel recht op het outplacementtraject bij de latende werkgever.

Geen vangnet

c. Als je twee keer een aanbod van verschillende verkrijgende werkgevers geweigerd hebt, of als je een aanbod hebt geweigerd dat aansluit bij je opgegeven voorkeuren, is er geen vangnet en heb je geen op de voorzieningen als bedoeld onder sub a of b.

< 50% beschikbaar

8. a. Voor de werknemer die boventallig wordt als gevolg van de aanbesteding maar minder dan 50% beschikbaar is op het beginmoment van de nieuwe situatie (go live), en dat niet zal zijn binnen 3 maanden vanaf dat moment, door arbeidsongeschiktheid of verlof, geldt het volgende:

a. 1. *voor de werknemer die afwezig is door verlof (zoals ouderschapsverlof of een sabbatical geldt:*
Zij worden evenredig verdeeld over de verkrijgende werkgevers. Deze verdeling gebeurt op basis van het algoritme zoals bedoeld in artikel 4a lid 2.
2. *voor de werknemer die afwezig is door arbeidsongeschiktheid geldt:*
a. De volgende werknemers blijven in dienst van de latende werkgever:
– de werknemer die op 1 februari 2027 26 weken of langer arbeidsongeschikt is voor minimaal 51% van de overeengekomen arbeidsduur die niet (volledig) inzetbaar is in de eigen functie op het moment van go live;
– de werknemer die op 1 februari 2027 minder dan 26 weken arbeidsongeschikt is voor minimaal 51% van de overeengekomen arbeidsduur, maar waarvan al door de bedrijfsarts of een andere onafhankelijke partij is vastgesteld dat zij niet (volledig) inzetbaar gaan zijn in de eigen functie binnen drie maanden na het moment van go live; Voor deze werknemer geldt dat als hij niet binnen drie maanden na het moment van go live maar wel binnen zes maanden na het moment van go live voor 50% of meer inzetbaar is in de eigen functie, hij meedoet in de tweede ronde als bedoeld in artikel 4a lid 8 sub a onder 2b;
– de werknemer die op 1 februari 2027 26 weken of langer arbeidsongeschikt is voor minimaal 51% van de overeengekomen arbeidsduur en waarvan het de verwachting is dat hij in de toekomst nooit meer 35% of meer inzetbaar gaat zijn.
b. De volgende werknemers worden evenredig verdeeld over de verkrijgende werkgevers:
– In de eerste ronde: de arbeidsongeschikte werknemer waarvan al vastgesteld is dat hij binnen drie maanden na het moment van go live inzetbaar zal zijn in de eigen functie;
– In de tweede ronde: de werknemer die op 1 februari minder dan 26 weken arbeidsongeschikt is voor minimaal 51% van de overeengekomen arbeidsduur, maar waarvan al is vastgesteld dat zij niet (volledig) inzetbaar gaan zijn in de eigen functie binnen drie maanden na het moment van go live maar wel binnen zes maanden na het moment go live voor 50% of meer inzetbaar is in de eigen functie.
Deze verdeling gebeurt op basis van het algoritme zoals bedoeld in artikel 4a lid 2. In aanvulling daarop wordt ook de duur van arbeidsongeschiktheid meegenomen bij de verdeling.

b. De werknemer die werkzaamheden verricht op arbeidstherapeutische basis wordt beschouwd als arbeidsongeschikt. De latende werkgever deelt deze werknemer ook in in een van de categorieën als bedoeld onder artikel 4a lid 8 sub a onder 2a en 2b.
c. De latende werkgever doet tijdig melding van de arbeidsongeschiktheid bij zijn verzuimverzekeraar onder vermelding van de eerste ziektedag. De verkrijgende werkgever ontvangt met de verdeling zoals beschreven onder artikel 4a lid 8 sub a onder 2b. De verkrijgende werkgever informeert de latende werkgever over eventuele herstelmeldingen. Hij doet dit op het moment dat de herstelmelding minimaal 4 en maximaal 6 weken geleden is.

9. Als je je benadeeld voelt bij de uitvoering van de afspraken over het wel of niet ontvangen van een aanbod als bedoeld in lid 3, kun je een beroep doen op de geschillencommissie via geschillencommissie@wpbl.nl. Je moet dan binnen zeven dagen nadat je op het aanbod had moeten reageren, het vraagstuk voorleggen aan de geschillencommissie.
De geschillencommissie bestaat uit een persoon afgevaardigd namens FNV en een persoon afgevaardigd namens WPBL. De geschillencommissie toetst of de afspraken op de juiste manier zijn uitgevoerd.'

Artikel 12 lid 2 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

'Salarisschaal

2. De salarisschalen en individuele salarissen worden verhoogd:
– per 1 januari 2026 met 2%,
– per 1 juli 2026 met 2% en
– per 1 januari 2027 met 3%.
De salarisschalen vanaf 1 januari 2026, 1 juli 2026 en 1 januari 2027 zijn in bijlage 2 opgenomen.
De salarisschalen geven het basisuurloon weer.
De individuele salarissen worden niet verhoogd als artikel 13 lid 2 van toepassing is.'

Artikel 13 lid 6 wordt toegevoegd en komt als volgt te luiden:

‘Tijdelijke afwijking 2027

6. Uitsluitend voor werkgevers die verkrijgende of latende werkgever zijn als bedoeld in artikel 4a lid 1 worden en hun werknemers geldt het volgende:
   Lid 1 tot en met 5 van dit artikel zijn voor de verhoging per 1 januari 2027 niet van toepassing. In plaats daarvan geldt in 2027 het bepaalde in dit lid 6.
   De verhoging per 1 januari 2027 vindt niet plaats op basis van beoordeling. In plaats daarvan heb je per 1 januari 2027 recht op een vaste ervaringsverhoging van je basissalaris van 2,25%.
   Als je met jouw basissalaris boven het maximum van de op jouw functie toepasselijke salarisschaal zit, geldt dat jij geen recht hebt op de cao-verhoging die cao-partijen overeenkomen zoals bedoeld in artikel 12 lid 2. In dat geval is jouw basissalaris gelijk aan het basissalaris dat voor jou gold op het moment dat deze cao (al dan niet via algemeen verbindend verklaring) voor het eerst op jou van toepassing werd, tot het moment dat dat basissalaris op of onder het maximum van de salarisschaal komt. Vanaf dat moment kom je weer in aanmerking voor een eventuele cao-verhoging als cao-partijen die overeenkomen.
   Zolang je basissalaris op of boven het maximum salaris van je salarisschaal ligt heb je geen recht op de vaste ervaringsverhoging als bedoeld in dit artikellid. Vanaf het moment dat je onder het maximum salaris van je salarisschaal komt, kom je ook weer in aanmerking voor de vaste ervaringsverhoging, waarbij het verhoogde salaris niet boven het maximum van je salarisschaal uit kan komen.’

Dictum II
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 7 oktober 2026

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Collectieve arbeidsovereenkomsten,
P.S. Nanhekhan