

**Onderhandelaarsresultaat inzake
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NIET-OPERATIONEEL PERSONEEL LVNL
Vanaf 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024**

Luchtverkeersleiding Nederland (LVNL), te deze volgens de Wet luchtvaart rechtsgeldig vertegenwoordigd door het Bestuur,

en

Belangenvereniging Personeel Luchtverkeersleiding Nederland (BPLV), CNV Publieke Diensten en FNV Overheid

vertegenwoordigd door de daartoe aangewezen bestuurder:

verklaren als volgt te zijn overeengekomen ten aanzien van de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor het niet-operationele personeel bij LVNL voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024:

1. Looptijd

De looptijd voor deze cao is van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2024.

2. Loonontwikkeling

Tijdens de looptijd zullen de volgende inkomensaanpassingen worden doorgevoerd:

- Per 1 juli 2023 een structurele salarisverhoging van 5,5%.
- Per 1 januari 2024 een structurele salarisverhoging van 4,75%.

In de maand november 2023 ontvangen niet-operationele medewerkers een eenmalige uitkering van € 1.500,- bruto.

De eenmalige uitkering wordt toegekend aan medewerkers en leerlingen die in de maand november in actieve* dienst zijn bij LVNL en aan degenen die voor LVNL werkzaam zijn als uitzendkracht/detacheringskracht/payrollkracht waarbij de CAO ABU of NBBU van toepassing is.

* Dat betekent dus dat de volgende groepen medewerkers geen eenmalige uitkering toegekend krijgen: medewerkers die volledig met IKV of FLNA zijn; medewerkers op wie een (speciaal) buitengewoon verlofregeling of vrijstelling van werkzaamheden van toepassing is; stagiaires en overige inhuur.

3. Thuiswerkvergoeding

De huidige afspraken over thuiswerken worden gecontinueerd tot de wet “werken waar je wilt” van kracht wordt. Eventuele aanpassing van het thuiswerkbeleid wordt met de ondernemingsraad besproken. De thuiswerkvergoeding wijzigt naar een fiscaal toegestane vaste vergoeding van € 1,92 netto per thuiswerkdag. Daarnaast wordt een vaste internetvergoeding toegekend van € 0,23 netto per thuiswerkdag. Maximaal worden 8 thuiswerkdagen per maand vergoed waarbij in totaal maximaal € 17,20 netto per maand wordt vergoed (thans € 16,- netto). Na 28 dagen ziekte en bij speciaal buitengewoon verlof worden de vergoedingen niet uitgekeerd.

De bepalingen in de arbeidsvoorwaardenbundel die gerelateerd zijn aan het dringende thuiswerkadvies in verband met de COVID-pandemie vervallen.

4. Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Aan paragraaf 7.1.4 van de arbeidsvoorwaardenbundel (minder belastend werk) wordt toegevoegd: "Als je in roosterdienst met structurele nachtdiensten werkt, zelf solliciteert naar een andere functie en daarop wordt aangenomen, dan behoud je je huidige loon inclusief TOD als de nieuwe functie maximaal 2 schalen lager is ingeschaald". Dit kan vanaf 7 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd (zie paragraaf 7.1).

5. Vitaliteitspact

Het vitaliteitspact wordt verlengd tot en met 31 december 2025.

6. RVU-regeling

Partijen spreken vanaf 1 juli 2023 een RVU-regeling af voor niet-operationele medewerkers.

De RVU-regeling geldt voor medewerkers:

- die niet eerder geboren zijn dan op 1 mei 1955;
- die niet later geboren zijn dan op 31 december 1961.

Voorwaarde is dat sprake moet zijn van een uiterlijk op 31 december 2025 schriftelijk overeengekomen RVU-regeling. De RVU-regeling voorziet in uitkeringen die worden gedaan aan een (gewezen) werknemer die uiterlijk op 31 december 2028 de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Medewerkers kunnen tijdens de looptijd maximaal 3 jaar gebruik maken van de RVU-regeling, nemen ontslag als ze hiervan gebruik willen maken en kunnen de uitkering eventueel aanvullen met ABP-keuzepensioenen. De uitkering bedraagt in 2023 € 2037,- bruto per maand.

Bovenstaande regeling wordt toegevoegd aan het hoofdstuk leeftijdsbewust personeelsbeleid.

7. Afbouw TOD bij vrijwillige overstap van een roosterdienst-functie naar een niet-roosterdienst functie.

De huidige afbouwregeling TOD wordt verruimd. Bij niet-operationele roosterdienstmedewerkers die zelf solliciteren naar een functie waarin geen roosterdienst gedraaid wordt en daarop worden aangenomen wordt de volledige TOD in 3 jaar afgebouwd.

Er is in dit geval geen sprake van een garantie-TOD (die is alleen van toepassing bij een onvrijwillige overplaatsing, b.v. als gevolg van reorganisatie).

Aanpassingen in de cao Algemeen LVNL (mede met instemming van de CMHF)

1. Reiskostenvergoeding woon-werk

De reiskostenvergoeding woon-werkverkeer (thans € 0,19 per km) wordt verhoogd naar:

- € 0,21 per 1 juli 2023
- € 0,22 per 1 januari 2024

E.e.a. met behoud van de huidige staffels van 5 km met een maximaal aantal te vergoeden kilometers.

De kosten van het gebruik van openbaar vervoer bij woon-werkverkeer voor medewerkers die al hun kantoordagen met het openbaar vervoer reizen worden vanaf uiterlijk 1 januari 2024 volledig vergoed. In dit geval wordt er geen reiskostenvergoeding conform de staffelmethodiek toegekend en is er geen deelname aan de kilometer-uitruil op basis van de cafetarieregeling meer mogelijk. Zo spoedig mogelijk na ondertekening van dit CAO-akkoord wordt deze afspraak uitgewerkt in een uitvoeringsregeling die aan de bonden wordt voorgelegd. Zodra hierover overeenstemming is bereikt, doch uiterlijk 1 januari 2024, zal deze afspraak in werking treden.

Als je minder dan 15 km van je standplaats woont en een fiets aanschaft op basis van de cafetarieregeling, dan behoud je je reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en mag je blijven parkeren in de parkeergarage van LVNL.

2. Dienstreisvergoedingen binnen- en buitenland

Afgesproken is om voor kleine uitgaven in de avond in verband met een dienstreis vanaf 1 juli 2023 een tegemoetkoming in de kosten te verstrekken.

Binnenlandse dienstreizen: een avondvergoeding cf. cao Rijk: € 18,91 waarvan € 11,32 netto en € 7,59 bruto wordt vergoed (bedrag 2023). Er hoeft geen factuur of betaalbewijs te worden overlegd.

Buitenlandse dienstreizen: een avondvergoeding gebaseerd op 50% van de rijksvergoeding bij een dienstreis die een deel van de dag duurt en 100% als de dienstreis 24 uur duurt). Dit op basis van een factuur en betaalbewijs.

3. Aanpassing regeling bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid

Afgesproken is om de regeling bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid per 1 juli 2023 aan te passen:

- vanaf 1 juli 2023 tellen alleen de bij LVNL gewerkte jaren mee plus de dienstjaren die door medewerkers zijn opgebouwd bij Defensie en die in dienst treden bij LVNL in het kader van 1ATM. Dit wordt verwerkt in de begripsomschrijving van “diensttijd”;
- het herlevingsrecht wordt beperkt:
 - o Tot 10 jaar in dienst van LVNL: geen herlevingsrecht.
 - o Vanaf 10 jaar tot 20 jaar in dienst van LVNL: 2 jaar herlevingsrecht.
 - o Vanaf 20 jaar tot 30 jaar in dienst van LVNL: 3 jaar herlevingsrecht.
 - o Vanaf 30 jaar in dienst van LVNL (of haar rechtsvoorganger): herlevingsrecht tot uiterlijk de AOW-gerechtigde leeftijd.
- leerlingen en medewerkers met tijdelijke contracten kunnen geen beroep doen op de regeling en krijgen standaard de transitievergoeding toegekend;
- het opnemen in de regeling (bij re-integratie bevorderende regelingen) van de mogelijkheid tot verplichte begeleiding naar ander werk als dit de arbeidsmarktpositie van een werkloze ex-medewerker verbetert.

4. Toelage onregelmatige dienst

Er wordt een gezamenlijke werkgroep ingesteld die uiterlijk vóór 1 september 2023 een voorstel ten behoeve van het overleg Bestuur-vakbonden gereed heeft over de volgende punten:

- aanpassing van de definitie “Groeps-TOD”;
- op welke diensten wordt de Groeps-TOD gebaseerd als niet duidelijk is hoeveel diensten er in een komend jaar gelopen moeten worden;
- de wenselijkheid om het aanvullend percentage vast te zetten op 2%;
- op welke wijze worden diensten die buiten de eigen roosterdienst worden gedraaid meegeteld.

Als dit voorstel gereed is zal deze werkgroep (eventueel op een later tijdstip) een advies opstellen over de volgende punten:

- wanneer is een dienst een W-dienst of niet en moet deze dienst meegenomen worden bij de berekening van de TOD.
- Onderzoeken of een eenvoudiger systematiek voor het berekenen van de groeps-TOD mogelijk is.

5. Continuering adviesloket arbeidsvoorwaardenbundel

Op basis van de huidige ervaringen is afgesproken het adviesloket te continueren. In de regeling wordt opgenomen dat een medewerker eerst tot een oplossing moet zien te komen met leidinggevende, HR

en eventueel de afdeling Corporate Legal. Ook wordt opgenomen dat je alleen een beroep op het adviesloket kunt doen als je daar individueel een belang bij hebt (tenzij je iemand schriftelijk machtigt).

Schiphol-Oost, (... 2023)

BPLV

CNV Publieke Diensten

FNV Overheid

LVNL

Carla Dol

Juan Schot

Marcelle Buitendam

Marlou Banning

Bijlage: wijzigingen arbeidsvoorwaardenbundel per 1 juli 2023

CAO niet-operationeel personeel

Toevoeging aan paragraaf 4.3.7.9 (afbouwtoelage TOD)

Onder het kopje " Voor niet-operationele medewerkers gelden aanvullende regels:" wordt toegevoegd:

- Als je in roosterdienst werkt en zelf solliciteert naar een functie waarbij je geen roosterdienst hoeft te draaien en daarop wordt aangenomen wordt je volledige TOD afgebouwd in 3 jaar". Je ontvangt dan een afbouwtoelage. Het bedrag dat je ontving als toelage TOD wordt dan in 3 stappen van 25 procent afgebouwd: 75 procent, 50 procent en 25 procent van je toelage TOD. Er is in dit geval geen sprake van een garantie-TOD.

Wijziging paragraaf 4.7.4 (thuiswerk- en internetvergoeding)

Vanaf 1 juli 2023 heb je, voor zover je niet in roosterdienst werkt, recht op een vergoeding van € 1,92,- netto per thuiswerkdag. Daarnaast heb je recht op een internetvergoeding van € 0,23,- per thuiswerkdag. Er geldt een maximum van acht te vergoeden thuiswerkdagen per maand, conform de volgende staffelmethode:

Aantal thuiswerkdagen per week	Thuiswerk-vergoeding per maand	Internetvergoeding per maand	Totaal per maand
0 om 1	€ 3,84 netto	€ 0,46 netto	€ 4,30 netto
1	€ 7,60 netto	€ 0,92 netto	€ 8,60 netto
1 om 2	€ 11,52 netto	€ 1,38 netto	€ 12,90 netto
2	€ 15,36 netto	€ 1,84 netto	€ 17,20 netto

Op overige werkdagen ontvang je de reguliere reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.

Toevoeging aan paragraaf 7.1.4 (minder belastend werk)

Als je in roosterdienst met structurele nachtdiensten werkt, zelf solliciteert naar een andere functie en daarop wordt aangenomen, dan behoud je je huidige loon inclusief TOD als de nieuwe functie maximaal 2 schalen lager is ingeschaald

Aanpassing paragraaf (7.2 vitaliteitspact)

Einddatum van 1 juli 2023 wordt gewijzigd in t/m 31 december 2025.

Nieuwe paragraaf 7.5 (Regeling Vervroegd uittreden (RVU) niet-operationeel personeel)

Er geldt een RVU-regeling voor niet operationele medewerkers:

- die niet eerder geboren zijn dan op 1 mei 1955;
- die niet later geboren zijn dan op 31 december 1961.

Voorwaarde is dat sprake moet zijn van een uiterlijk op 31 december 2025 schriftelijk overeengekomen RVU-regeling. De RVU-regeling voorziet in uitkeringen die worden gedaan aan een (gewezen) werknemer die uiterlijk op 31 december 2028 de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Je kunt tijdens de looptijd maximaal 3 jaar gebruik maken van de RVU-regeling, je neemt ontslag als je hiervan gebruik willen maken en kunt de uitkering eventueel aanvullen met ABP-keuzepensioen. De hoogte van de uitkering is conform het bedrag waarover op de datum waarop een ontslagovereenkomst wordt overeengekomen geen extra belasting door LVNL hoeft te worden afgedragen.

CAO Algemeen

Verhoging reiskostenvergoeding woon-werkverkeer per 1 juli 2023 en 1 januari 2024.

De staffelvergoedingen zoals opgenomen in paragraaf 4.7.1.1 van de arbeidsvoorwaardenbundel zullen per 1 juli 2023 en 1 januari 2024 wijzigen naar:

Enkele reisafstand woon-werkverkeer, vergoedingen per maand:

Per 1-7-2023 (€ 0,21)

Afstand	1 werkdag per week	2 werkdagen per week	3 werkdagen per week	4 werkdagen per week	5 werkdagen per week
0 km t/m 5 km	-	-	-	-	-
> 5 km t/m 10 km	€ 7,49	€ 14,98	€ 22,47	€ 29,96	€ 37,45
> 10 km t/m 15 km	€ 14,98	€ 29,96	€ 44,94	€ 59,92	€ 74,90
> 15 km t/m 20 km	€ 22,47	€ 44,94	€ 67,41	€ 89,88	€ 112,35
> 20 km t/m 25 km	€ 29,96	€ 59,92	€ 89,88	€ 119,84	€ 149,80
> 25 km t/m 30 km	€ 37,45	€ 74,90	€ 112,35	€ 149,80	€ 187,25
> 30 km	€ 44,94	€ 89,88	€ 134,82	€ 179,76	€ 224,70

Afstand	1 om 2 werkdagen per 2 weken	2 om 3 werkdagen per 2 weken	3 om 4 werkdagen per 2 weken	4 om 5 werkdagen per 2 weken
0 km t/m 5 km	-	-	-	-
> 5 km t/m 10 km	€ 11,24	€ 18,73	€ 26,22	€ 33,71
> 10 km t/m 15 km	€ 22,47	€ 37,45	€ 52,43	€ 67,41
> 15 km t/m 20 km	€ 33,71	€ 56,18	€ 78,65	€ 101,12
> 20 km t/m 25 km	€ 44,94	€ 74,90	€ 104,86	€ 134,82
> 25 km t/m 30 km	€ 56,18	€ 93,63	€ 131,08	€ 168,53
> 30 km	€ 67,41	€ 112,35	€ 157,29	€ 202,23

Enkele reisafstand woon-werkverkeer, vergoedingen per maand:

Per 1-1-2024 (€ 0,22)

Afstand	1 werkdag per week	2 werkdagen per week	3 werkdagen per week	4 werkdagen per week	5 werkdagen per week
0 km t/m 5 km	-	-	-	-	-
> 5 km t/m 10 km	€ 7,85	€ 15,69	€ 23,54	€ 31,39	€ 39,23
> 10 km t/m 15 km	€ 15,69	€ 31,39	€ 47,08	€ 62,77	€ 78,47
> 15 km t/m 20 km	€ 23,54	€ 47,08	€ 70,62	€ 94,16	€ 117,70
> 20 km t/m 25 km	€ 31,39	€ 62,77	€ 94,16	€ 125,55	€ 156,93
> 25 km t/m 30 km	€ 39,23	€ 78,47	€ 117,70	€ 156,93	€ 196,17
> 30 km	€ 47,08	€ 94,16	€ 141,24	€ 188,32	€ 235,40

Afstand	1 om 2 werkdagen per 2 weken	2 om 3 werkdagen per 2 weken	3 om 4 werkdagen per 2 weken	4 om 5 werkdagen per 2 weken
0 km t/m 5 km	-	-	-	-
> 5 km t/m 10 km	€ 11,77	€ 19,62	€ 27,46	€ 35,31
> 10 km t/m 15 km	€ 23,54	€ 39,23	€ 54,93	€ 70,62
> 15 km t/m 20 km	€ 35,31	€ 58,85	€ 82,39	€ 105,93
> 20 km t/m 25 km	€ 47,08	€ 78,47	€ 109,85	€ 141,24
> 25 km t/m 30 km	€ 58,85	€ 98,08	€ 137,32	€ 176,55
> 30 km	€ 70,62	€ 117,70	€ 164,78	€ 211,86

Nb. de afspraken over volledige vergoeding van de kosten bij gebruik van openbaar vervoer worden later toegevoegd.

Aanpassing paragraaf 4.7.3.4 (aanvragen en vergoedingen dienstreizen binnenland)

LVNL hanteert de vergoedingsbedragen zoals die ook gelden voor werknemers bij de Rijksoverheid:

Soort vergoeding	Bedragen vanaf 01-01-2023	Bijzonderheid
Kilometervergoeding	€ 0,20 onbelast en € 0,07 belast	
Ontbijtvergoeding	€ 14,06 onbelast	Alleen bij meerdaagse dienstreizen en/of bij de start van een reis voor 06.30 uur. Voorwaarde: ontbijt is niet inbegrepen bij kamerprijs.
Lunch	€ 11,14 onbelast en € 7,92 belast	Als de dienstreis start vóór 12.00 uur en eindigt na 14.00 uur. Dit geldt niet als je binnen redelijke afstand van een LVNL-vestiging bent waar je kunt lunchen.
Diner	€ 27,97 onbelast en € 0,87 belast	Als de dienstreis start vóór 18.00 uur en eindigt na 21.00 uur.
Avondvergoeding	€ 11,32 onbelast en € 7,59 belast.	Alleen als sprake is van een dienstreis met overnachting.

De kosten van een (middenklas) hotel kun je alleen declareren op basis van een gespecificeerde nota met betaalbewijs. De kosten voor ontbijt, lunch, diner en avondvergoeding kunnen op basis van bovenstaande tabel gedeclareerd worden.

Toevoeging aan 4^e alinea van paragraaf 4.7.3.5 (aanvragen en vergoedingen dienstreizen buitenland)

Je hebt recht op een vergoeding voor kleine uitgaven. Als je dienstreis een deel van dag bestrijkt, dan heb je op die dag recht op maximaal 50% van de vergoeding zoals die geldt voor werknemers bij de Rijksoverheid. Duurt de dienstreis 24 uur dan heb je recht op een vergoeding van maximaal 100% van de vergoeding zoals die geldt voor werknemers bij de Rijksoverheid. De kosten van de kleine uitgaven kun je alleen declareren op basis van een gespecificeerde nota met betaalbewijs.

Wijziging cafeterieregeling (aanschaf fiets)

Paragraaf 4.9.2 wijzigt voor wat betreft het bestedingsdoel "aanschaf fiets" (1^e alinea) als volgt:

LVNL kan eenmaal per 36 maanden de aanschaf van een fiets vergoeden tot een bedrag van € 749,-. Als je minder dan 15 kilometer van je standplaats woont, dan behoud je bij de aanschaf van een fiets je reiskostenvergoeding woon-werkverkeer. Vanaf 15 kilometer afstand woon-werkverkeer vervalt je vergoeding woon-werkverkeer gedurende 36 maanden.

Wijziging paragraaf 2.2.6 (Transitievergoeding of bovenwettelijke uitkering)

Als je uit dienst treedt bij LVNL, kun je in principe aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering. Hierop bestaan echter enkele uitzonderingen, bijvoorbeeld als je verwijtbaar werkloos bent geworden of als je uit dienst treedt omdat je de AOW-leeftijd hebt bereikt.

Transitievergoeding	Een eenmalige vergoeding die afhankelijk is van jouw maandsalaris en dienstjaren bij LVNL.
Bovenwettelijke uitkering	Een aanvulling op de werkloosheidsuitkering. In sommige gevallen is de duur van de bovenwettelijke uitkering langer dan die van de werkloosheidsuitkering. De duur van de aanvulling of aansluitende uitkering is afhankelijk van het aantal jaar dat je bij LVNL (of haar rechtsvoorganger – RLD) of Defensie als je op de integratiedatum bij LVNL in dienst bent getreden, in dienst bent geweest en je leeftijd op het moment dat je uit dienst treedt.

Als je aanspraak maakt op een werkloosheidsuitkering, kun je daarnaast in veel gevallen ook aanspraak maken op een transitievergoeding (artikel 7:637 Burgerlijk Wetboek) of, als je bij ontslag een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebt, op een bovenwettelijke uitkering ([bijlage 2C](#)).

Als je een arbeidsovereenkomst hebt voor bepaalde tijd, heb je geen recht op een bovenwettelijke uitkering en ontvang je, indien je daar recht op hebt, de transitievergoeding.

Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kunnen een keuze maken tussen het ontvangen van een bovenwettelijke uitkering of de transitievergoeding. Je keuze geef je uiterlijk 2 weken voor het einde van je dienstverband schriftelijk door aan de afdeling HR. HR stuurt je vervolgens een indicatieve berekening. Als je geen keuze maakt, gaat LVNL ervan uit dat je hebt gekozen voor een transitievergoeding (en dat je dus geen aanspraak maakt op een bovenwettelijke uitkering).

Regeling bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid

Wijziging begrip “diensttijd”

- c. diensttijd: de tijd die je bij LVNL (inclusief haar rechtsvoorganger – RLD) in dienst bent geweest. Vanaf datum overkomst medewerkers Defensie op de integratiedatum in het kader van 1ATM wordt toegevoegd: “Daarnaast telt de tijd die je in dienst bent geweest bij het ministerie van Defensie mee als je in het kader van 1ATM op de integratiedatum in dienst bent getreden bij LVNL.

De diensttijd die voorafgaat aan een onderbreking in de diensttijd door ontslag van langer dan een jaar telt niet mee.

Duur bovenwettelijke uitkering(en) – wijziging i.v.m. het niet meer toekennen van een bovenwettelijke uitkering bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (incl. leerlingencontract).

Als je direct voorafgaand aan jouw ontslag een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had, val je onder het toepassingsbereik van deze regeling en heb je met ingang van jouw eerste werkloosheidsdag recht op een bovenwettelijke uitkering voor (minimaal) 3 maanden.

De totale duur van de bovenwettelijke uitkering is afhankelijk van jouw diensttijd en jouw leeftijd op het moment van ontslag:

Jouw leeftijd	Totale duur van jouw uitkering
<21 jaar	3 maanden + 18% van de diensttijd
21 jaar tot 60 jaar	3 maanden + 19,5% van de diensttijd, waarbij het percentage diensttijd met 1,25% wordt verhoogd voor elk jaar dat je ouder bent dan 21 jaar
60 jaar of ouder	3 maanden + 78% van de diensttijd
Afwijking: Op 31 december 2007: 45 jaar of ouder; Op ontslagdatum: recht op aansluitende uitkering; som van leeftijd + diensttijd 60 jaar of meer; minimaal 10 jaar ABP-diensttijd	Tot AOW-gerechtigde leeftijd

Let op: je ontvangt alleen een aanvullende bovenwettelijke uitkering als je een WW-uitkering ontvangt. De bovenwettelijke uitkering stopt automatisch als je de AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt.

Toevoeging aan het onderdeel “Verplichtingen na jouw aanvraag”

Als je een aanvraag om loonaanvulling hebt ingediend, dien je:

g. verplichte begeleiding naar ander werk te accepteren als LVNL dat nodig vindt om jouw arbeidsmarktpositie te verbeteren.

Werkloos uit een nieuwe baan en herleving van de bovenwettelijke uitkering (aanpassing herlevingsrecht)

Voorwaarden

Als je werkloos wordt uit een nieuwe baan, kun je onder omstandigheden (alsnog) aanspraak maken op een (oude) bovenwettelijke uitkering. Je dient dan te voldoen aan de volgende voorwaarden:

- je had de nieuwe baan aanvaard in de periode waarin je recht had (of gehad zou hebben) op een bovenwettelijke uitkering; en
- je wordt opnieuw werkloos; en
- je hebt een nieuw WW-recht opgebouwd.

Als sprake is van de bovenstaande situatie, herleeft bij minimaal een dienstverband van 10 jaar bij LVNL– op jouw verzoek – jouw recht op bovenwettelijke uitkering, met ingang van de eerste dag waarop het nieuwe WW-recht is ontstaan. Voor de resterende duur en de hoogte van de bovenwettelijke uitkering wordt van een situatie uitgegaan alsof jij onafgebroken werkloos zou zijn geweest.

Het herlevingsrecht is beperkt en afhankelijk van de duur van je dienstverband bij LVNL:

- o Tot 10 jaar in dienst van LVNL: geen herlevingsrecht.
- o Vanaf 10 jaar tot 20 jaar in dienst van LVNL: 2 jaar herlevingsrecht.
- o Vanaf 20 jaar tot 30 jaar in dienst van LVNL: 3 jaar herlevingsrecht.
- o Vanaf 30 jaar in dienst van LVNL (of haar rechtsvoorganger): herlevingsrecht tot uiterlijk de AOW-gerechtigde leeftijd.

De beperking van het herlevingsrecht geldt niet als je vóór 1 juli 2023 werkloos bent geworden en aan jou een bovenwettelijke uitkering is toegekend op basis van deze regeling.

Aanpassing bijlage 1A (Geschillenregeling en Adviesloket)

Adviesloket Arbeidsvoorwaardenbundel

Aangepaste tekst:

De mogelijkheid is aanwezig dat je een verschil van mening hebt over de toepassing van de arbeidsvoorwaardenbundel op jouw individuele situatie met je werkgever, dat niet valt onder de onderwerpen die kunnen worden voorgelegd aan de geschillencommissie.

Als je het niet eens bent hoe bepaalde regels op jou worden toegepast, dan bespreek je dat eerst met je leidinggevende en/of de afdelingen HR en CL om tot een oplossing te komen. Je kunt alleen zaken voorleggen aan het adviesloket waar je een individueel belang bij hebt, tenzij je iemand anders schriftelijk machtigt.

Het Adviesloket bestaat uit één onafhankelijk persoon, die door het Bestuur en de vakbonden gezamenlijk is benoemd. Deze persoon, de adviseur arbeidsvoorwaardenbundel, is deskundig op het gebied van arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen en heeft ruime ervaring in bemiddeling/mediation. De adviseur arbeidsvoorwaardenbundel wordt ondersteund door een secretariaat gevestigd bij HR van LVNL.

Je kunt een verzoek om advies rechtstreeks schriftelijk per e-mail bij het adviesloket indienen. Het adviesloket zal binnen 6 weken na indiening van het verzoek contact opnemen om na overleg met jou tot een advies te kunnen komen. Het advies zal schriftelijk per e-mail aan jou en het secretariaat worden toegezonden. Op basis van het advies bepaalt de werkgever de uiteindelijke beslissing. Het advies is weliswaar niet bindend maar wanneer van het advies wordt afgeweken zal de werkgever dit schriftelijk toelichten.