

## Eindbod LVNL voor de CAO niet operationeel personeel 2022-2023

- Looptijd CAO: van 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2023.
- Per 1 januari 2022 **eindigen** de volgende afspraken die gemaakt waren in de CAO 2021 in verband met de COVID-crisis:
  - De COVID-korting van 3,15% op het loon of verlofdagen;
  - De bevriezing van de pensioentoeelage op het niveau van 2020 aan medewerkers met een pensioengevend inkomen vanaf € 112.189,- bruto;
  - De verplichte opname van het jaarlijks toegekende verlof (de afspraak uit de cao 2021 dat het toegekende verlof over 2021 voor einde winterverlof 2021/2022 moet worden opgenomen geldt nog wel).
- Salarissen: LVNL stelt voor om de salarissen per 1 januari 2022 met 1,65% te verhogen en per 1 februari 2023 met 1%.
- Levenslooptoeelage: de werkgeversbijdrage aan de levensloopregeling (0,8% van het salaris, incl. TOD, niet pensioengevend) komt met ingang van 1 januari 2022 te vervallen. Deze werkgeversbijdrage is voor 0,65% meegenomen in de structurele salarisverhoging van 1,65% per 1 januari 2022. Het verschil van 0,15% ten opzichte van de werkgeversbijdrage van 0,8% wordt veroorzaakt door de werkgeverspremie pensioen die LVNL hierover vanaf 1 januari 2022 zal afdragen, hierdoor wordt de oorspronkelijke toelage dus pensioendragend.
- Thuiswerkvergoeding: het bestuur stelt voor om voor de gehele looptijd van de cao een nieuwe thuiswerkvergoeding af te spreken. Vanaf 1 januari 2022 zal voor niet-operationele medewerkers, voor zover zij niet in roosterdienst werken overgestapt worden naar een vergoeding van € 2,- netto per thuiswerkdag (er geldt een maximum van 8 te vergoeden thuiswerkdagen per maand cf. de voorgestelde staffelmethode).

Echter, gezien de steeds wisselende thuiswerkadviezen als gevolg van stijging en daling van de COVID-besmettingen, stelt LVNL het volgende voor zolang er sprake is van een door de overheid opgelegde thuiswerkverplichting en/of advies en er nog niet met de pilot "Het nieuwe (samen)werken" kan worden gestart. Vanaf 1 januari 2022 wordt er technisch vanuit gegaan dat alle niet-operationele medewerkers die niet in roosterdienst werken 5 dagen per week thuis werken (ongeacht de omvang van het dienstverband). Concreet betekent dit dat er vanaf 1 januari 2022 een thuiswerkvergoeding geldt van € 40,- netto per maand voor niet-operationele medewerkers voor zover zij niet in roosterdienst werken zolang er sprake is van een thuiswerkverplichting/advies. Voor deze medewerkers blijft gelden dat voor dagen dat er toch sprake is van woon-werkverkeer, de reguliere vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer eveneens wordt toegekend. Zodra de pilot "Het nieuwe (samen) werken" start (dit is zodra het thuiswerkadvies en/of verplichting dat toelaat), is het voorgaande niet meer van toepassing en gaat de hiervoor genoemde van loonheffing vrijgestelde vergoeding van € 2,- netto per afgesproken thuiswerkdag gelden. Als de pilot niet op de 1e van een maand start, dan zal de thuiswerkvergoeding per 1e van de maand daarop volgend worden aangepast.

Roosterdienstmedewerkers blijven hun gebruikelijke vergoeding woon-werkverkeer ontvangen. Daarnaast ontvangen medewerkers in roosterdienst, als overgangsmaatregel, nog een thuiswerkvergoeding van € 30,- netto in de maanden januari en februari 2022.

Mocht er na de start van de pilot "Het nieuwe (samen) werken" wederom sprake zijn van een beperkend thuiswerkadvies, dan wordt de thuiswerkvergoeding aangepast aan het dan geldende

advies (b.v. bij 50% thuiswerken: € 20,- en bij 100% thuiswerken: € 40,-) per 1e van de maand daarop volgend.

- Vitaliteitspact: LVNL stelt voor om het vitaliteitspact voor de duur van looptijd van de CAO te verlengen.
- Werkdruk: LVNL stelt voor hier extra aandacht aan te besteden in het MTO 2022.
- Technische aanpassingen arbeidsvoorwaardenbundel:
  - Voorgesteld wordt de formulering van paragraaf 4.3.6.1 over de vergoeding die geldt als je binnen 72 uur te horen krijgt dat je geconsigneerd bent aan te passen zoals voorgesteld in de inzetbrief van het bestuur van 27 september 2021 (zie bijlage).
  - Voorgesteld wordt de titel speciaal buitengewoon verlof (paragraaf 5.2.2) aan te passen in de arbeidsvoorwaardenbundel zoals voorgesteld in de inzetbrief van het bestuur van 27 september 2021.

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

- Modernisering HR-beleid: het Bestuur neemt graag het voorstel over dat de bonden in hun inzetbrief van 27 september 2021 hebben gedaan om een gezamenlijke werkgroep onderzoek te laten doen naar de modernisering van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid van LVNL. Hierbij zal met name gekeken worden naar de mogelijkheden die recente regelingen bieden voor tegemoetkomingen bij vervroegde uittreding. Tevens stelt het bestuur voor dat een gezamenlijke werkgroep een onderzoek zal uitvoeren naar de regeling bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid. Hierbij zal o.a. gekeken worden wat de mogelijkheden voor een modernisering van deze regeling zijn. In het onderzoek zal specifiek aandacht worden besteed aan een goede vangnetvoorziening voor medewerkers als door reorganisatie arbeidsplaatsen komen te vervallen (op dit moment is zo'n reorganisatie niet aan de orde). Mochten de werkgroepen voorstellen willen doen op het gebied van één of beide onderwerpen dan zullen deze onderwerpen indien gewenst tussentijds tussen vakorganisaties en werkgever kunnen worden besproken. Eventuele afspraken zullen dan ook tussentijds aan de desbetreffende achterbannen worden voorgelegd. Alleen bij een akkoord van de betreffende achterbannen zullen nieuwe afspraken aan de CAO worden toegevoegd.
- Dienstreisvergoedingen binnenland: LVNL stelt voor om bij de vergoeding van ontbijt (voor zover dit niet bij de kamerprijs van een hotel is inbegrepen en/of een dienstreis vóór 06.30 start), lunch en diner de volledige fiscaal toegestane vergoeding toe te kennen, zonder dat er een nota en betaalbewijs overlegd hoeven te worden.

## Bijlage

### Aanpassing paragraaf 4.3.6.1 Consignatie en vergoeding

In paragraaf 4.3.6.1 staat de volgende zinsnede:

“Als je zonder dat je ingeroosterd was, te horen krijgt dat je binnen een periode van 72 uur geconsigneerd bent, dan heb je per uur consignatie recht op een vergoeding van 200 procent van het voor jou geldende uurloon.”

In de geest van wat is afgesproken wordt in deze gevallen 200% van het aantal geconsigneerde uren uitgekeerd. Medewerkers die binnen 72 uur worden geconsigneerd verhogen/verdubbelen hun consignatie uren met 200% op basis van een vergoeding van 7% van het uurloon.

*Normale vergoeding bij consignatie (voorbeeld 40 uur consignatie met een uurloon van € 31,01):*

- Was iemand vóór 72 uur van aanvang ingeroosterd dan krijgt hij de volgende vergoeding:  $40 \text{ uur} * 7\% * € 31,01(\text{uurloon}) = € 86,83$  bruto

*Praktijk toepassing arbeidsvoorwaardenbundel (voorbeeld 40 uur consignatie met een uurloon van € 31,01):*

- Wanneer iemand binnen 72 uur is ingeroosterd dan krijgt hij de volgende vergoeding:  $40 \text{ uur} * 200\% * 7\% * € 31,01(\text{uurloon}) = € 173,66$  bruto

Echter bij een letterlijke lezing van de tekst in de arbeidsvoorwaardenbundel zou de uitkomst als volgt zijn:  $40 \text{ uur} * 200\% * € 31,01(\text{uurloon}) = € 2480,80$  bruto

Voorgesteld wordt om de tekst aan te passen aan de geldende praktijk waarbij de regeling uitgevoerd wordt zoals deze bedoeld is:

“Als je zonder dat je ingeroosterd was, te horen krijgt dat je binnen een periode van 72 uur geconsigneerd bent, dan wordt het aantal uren waarover je een vergoeding voor consignatiedienst ontvangt verdubbeld.”