

**Onderhandelaarsresultaat inzake  
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NIET-OPERATIONEEL PERSONEEL LVNL  
Vanaf 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2023**

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

en

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

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 januari 2022 tot en met 30 juni 2023:**

**1. Looptijd**

De looptijd voor deze cao is van 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2023.

**2. Loonontwikkeling**

Tijdens de looptijd zullen de volgende inkomensaanpassingen worden doorgevoerd:

- Per 1 januari 2022 een structurele salarisverhoging van 1,65%.
- Per 1 februari 2023 een structurele salarisverhoging van 1%.

Per 1 januari 2022 vervalt de werkgeversbijdrage aan de levensloopregeling (0,8% van het salaris, inclusief toelage onregelmatige dienst, niet pensioendragend).

**3. Thuiswerkvergoeding**

Voor de gehele looptijd van de cao wordt een nieuwe thuiswerkvergoeding afgesproken.

Vanaf 1 januari 2022 zal voor niet-operationele medewerkers, voor zover zij niet in roosterdienst werken overgestapt worden naar een van loonheffing vrijgestelde vergoeding van € 2,- netto per thuiswerkdag (er geldt een maximum van 8 te vergoeden thuiswerkdagen per maand cf. de voorgestelde staffelmethode).

Gezien de steeds wisselende thuiswerkadviezen als gevolg van stijging en daling van de COVID-besmettingen, is het volgende afgesproken voor zolang er sprake is van een door de overheid opgelegde thuiswerkverplichting en/of advies en de pilot "Het nieuwe (samen) werken" nog niet is 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 en de pilot "Het nieuwe (samen) werken" nog niet is gestart. Voor deze medewerkers blijft gelden dat voor dagen dat als er 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

standaardvergoeding van € 2,- netto per 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.

Paragraaf 4.7.4 van de arbeidsvoorwaardenbundel wordt overeenkomstig aangepast.

#### **4. Vitaliteitspact**

Het vitaliteitspact wordt voor de duur van looptijd van de CAO verlengd.

#### **5. Werkdruk**

In het medewerkertevredenheidsonderzoek 2022 wordt extra aandacht besteed aan werkdruk

#### **6. Technische aanpassingen**

Partijen zijn een aantal technische aanpassingen in de cao overeengekomen welke zijn opgenomen in de bijlage

De gemaakte afspraken zoals overeengekomen in dit onderhandelaarsresultaat vormen samen met de ongewijzigde bepalingen uit de arbeidsvoorwaardenbundel van 2021 de nieuwe arbeidsvoorwaardenbundel LVNL die vanaf 1 januari 2022 van kracht wordt.

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

#### **1. Modernisering HR-beleid**

Partijen komen overeen 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 zal een gezamenlijke werkgroep een onderzoek 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.

## 2. Dienstreisvergoedingen binnenland

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 wordt de volledige fiscaal toegestane vergoeding toegekend, zonder dat er een nota en betaalbewijs overlegd hoeven te worden.

Schiphol-Oost, (... 2021)

**FNV Overheid**

**CNV Publieke Diensten**

**BPLV**

**LVNL**

Marcelle Buitendam

Juan Schot

Bert Rolvink

Marlou Banning

Bijlage: technische aanpassingen arbeidsvoorwaarden bundel

### **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

Afgesproken is 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.”

### **5.2.2 Buitengewoon verlof**

In paragraaf 5.2.2 van de arbeidsvoorwaardenbundel staat: “Daarnaast kan LVNL je voor korte of lange duur buitengewoon verlof verlenen als daar aanleiding voor is. Dit is al dan niet met behoud van volledige doorbetaling van loon en eventueel onder voorwaarden.”

Omdat deze categorie verlof in het HR-systeem als “speciaal buitengewoon verlof” is benoemd is afgesproken om hier een apart kopje in de arbeidsvoorwaardenbundel van te maken: “**5.2.2.1 Speciaal buitengewoon verlof**”.