

Uitleg onderhandelingsresultaat sociaal plan 26-10-2020.

Beste NVLT leden bij KLM,

Hieronder vinden jullie een uitleg op hoofdlijnen van het sociaal plan.

Het inleveren op de arbeidsvoorwaarden maakt geen onderdeel uit van het sociaal plan. Dit protocol zullen wij later apart behandelen en in stemming brengen.

Dit betekent dat je in deze samenvatting onderwerpen als de bijdrage staffel, discussie over looptijd en IPB-tegenprestaties niet langs ziet komen.

Het onderhandelingsresultaat op hoofdlijnen ziet er als volgt uit;

- Looptijd: 01-10-2020 tot en met 31-12 2024;
- Het sociaal plan vervangt bijlage 15 gedurende de looptijd van het sociaal plan;
- De afspraken rond het transitie centrum zijn voor de NVLT niet van belang, omdat we daar geen leden hebben.

- Openstellen VVR:
 1. Alleen voor functies waar boventaligheid dreigt;
 2. Voor info om welke functie het gaat zie de KLM communicatie op intranet [My HR];
 3. Voor zover wij nu kunnen beoordelen zal er vanuit de nu ingediende adviesaanvragen niet of nauwelijks sprake zijn van boventaligheid onder onze leden.

- Onderlinge uitwisselbaarheid:
 1. Een functie is uitwisselbaar indien de functies vergelijkbaar zijn betreft inhoud, kennis, vaardigheden en competenties;
 2. Een functie is uitwisselbaar indien het niveau en de beloning gelijkwaardig zijn.

- Instrumenten ter beperking van tijdelijke boventaligheid:
 1. Detachering binnen KLM-groep (maximaal 1 jaar);
 2. Bij onvoldoende vrijwilligheid worden er medewerkers aan gewezen;
 3. De medewerker welke het laatst in KLM dienst is gekomen wordt als eerste aangewezen;
 4. Detachering buiten de KLM-groep kan alleen op basis van vrijwilligheid.

- Overstap naar andere sectoren. [Alleen bij boventaligheid]
 1. De medewerker die overstapt ontvangt een vertrek vergoeding ter hoogte van 0.5 bruto maandsalaris voor de eerste 10 dienstjaren en 1 bruto maandsalaris vanaf 11 dienstjaren, met een maximum van 18 bruto maandsalarissen.

- Gedeeltelijk pensionering:
 1. Je kan vanaf 01-01-2021 je pensioen in deeltijd laten ingaan;
 2. 80-80-100 is mogelijk in combinatie met deeltijd pensioen;
 3. Tijdelijke regeling maximaal 3 jaar voor AOW-ingangsdatum. Deze tijdelijke maatregel staat open van 01-01-2021 tot 31-12-2025. Je moet ten minste 6 maanden en maximaal 36 maanden voor je pensioendatum zitten;
 4. Gedurende de looptijd kan niet deelnemen aan de 80-90-100 regeling.

- Stimuleren deeltijd werken:
 1. Deeltijd met toeslag op betaling alleen open bij boventalligheid.
- Vaststellen boventalligheid
 1. Volgens de wet en de uitvoeringsregels van het UWV [LIFO in leeftijd groepen];
 2. Er komt een toetsingscommissie die bij een dispuut over de uitwisselbaarheid of het hanteren van de UWV-regels een uitspraak doet;
 3. Als je boventallig bent verklaard dan word je direct vrijgesteld van werk.
- Arbeidsvoorwaardelijke consequenties:
 1. Bij 1 functiegroep lager: indeling in nieuwe functie op basis van huidig salaris. Als het oude salaris hoger is als het maximum van de nieuwe functie krijg je het verschil als persoonlijke toeslag. Deze toeslag wordt verhoogd met de algemene loonronden;
 2. Bij 2 functie groepen lager: ontvangt de medewerker een persoonlijke toeslag die wordt afgebouwd. Eerste jaar 100%, tweede jaar 75%, derde jaar 50% vierde jaar 25%. Vanaf het vijfde jaar ontvang je geen toeslag meer.

Note: alleen op basis van vrijwilligheid [geen verplichte plaatsing in lagere functie]
- Bemiddeling van werk naar werk [bij boventalligheid]
 1. De bemiddeling start binnen twee weken na aanzeggen boventalligheid;
 2. De duur van de bemiddeling is 6 maanden en voor leeftijd 55+ 9 maanden;
 3. Als je afziet van bemiddeling wordt het dienstverband beëindigd en krijg je een extra maandsalaris bruto en een opleidingsbudget van 2000 euro bruto mee.
- Interne plaatsing:
 1. Medewerkers waarvan vaststaat dat ze boventallig of dreigend boventallig zijn en niet geplaatst kunnen worden, kunnen met voorrang solliciteren;
 2. Er is een plaatsmakersregeling [remplaçanten regeling].
- Beëindiging dienstverband:
 1. Dienstverband eindigt in beginsel 6 maanden na aanzegging boventalligheid [de wettelijke opzegtermijn valt binnen deze periode];
 2. De vergoeding bedraagt 0.5 bruto maandsalaris voor de eerste 10 dienstjaren. 1 bruto maandsalaris vanaf 11 dienstjaren, met een maximum van 18 bruto maandsalarissen;
 3. Bij 55 jaar en ouder heb je recht op 9 maanden bemiddeling, maar de ontslagdatum blijft wel 6 maanden na aanzegging boventalligheid;
 4. Bij 60 jaar of ouder kan je voor eigen rekening nog 5 jaar lang pensioen opbouwen.
- Terugkeer:
 1. Tot twee jaar na ontslag kan je solliciteren als interne kandidaat [hier zitten voorwaarden aan]

We hebben getracht de samenvatting zo correct mogelijk weer te geven, Aan deze samenvatting kunnen geen rechten ontleend worden het bijgevoegde protocol bevat de exacte afspraak.

Auteurs; Theo de Werk en Henk Donker

NVLT 26-10-2020