

**Onderhandelaarsresultaat inzake
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NIET-OPERATIONEEL PERSONEEL LVNL
Vanaf 1 juli 2024 tot en met 31 december 2026**

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 2024 tot en met 31 december 2026:

1. Looptijd

De looptijd voor deze cao is van 1 juli 2024 tot en met 31 december 2026.

2. Loonontwikkeling

Tijdens de looptijd zullen de volgende inkomensaanpassingen worden doorgevoerd:

- * Per 1 juli 2024 een structurele salarisverhoging van 2,5 %.
- * Per 1 januari 2025 een structurele salarisverhoging van 1,25%
- * Per 1 juli 2025 automatische prijscompensatie gebaseerd op de consumentenprijsindex (CPI) zoals vastgesteld door het Centraal Plan Bureau voor de Statistiek. De APC wordt gebaseerd op het verschil van de CPI in maart 2025 in vergelijking met maart 2024 volgens de volgende formule: $(\text{CPI maart 2025} - \text{CPI maart 2024}) / \text{CPI maart 2024} * 100\% = X\%$. Dit is gelijk aan de jaarmutatie CPI (%) van maart 2025 zoals die zal worden gepubliceerd door het CBS (Consumentenprijzen; prijsindex 2015=100 | CBS). * Als de uitkomst van de rekenformule negatief is, zal er geen APC plaatsvinden. Er vindt dan ook geen salarisverlaging plaats.
- * Per 1 januari 2026 een structurele salarisverhoging van 1,25%.
- * Per 1 juli 2026 automatische prijscompensatie gebaseerd op de consumentenprijsindex (CPI) zoals vastgesteld door het Centraal Plan Bureau voor de Statistiek. De APC wordt gebaseerd op het verschil van de CPI in maart 2026 in vergelijking met maart 2025 volgens de volgende formule: $(\text{CPI maart 2026} - \text{CPI maart 2025}) / \text{CPI maart 2025} * 100\% = X\%$. Dit is gelijk aan de jaarmutatie CPI (%) van maart 2026 zoals die zal worden gepubliceerd door het CBS. (Consumentenprijzen; prijsindex 2015=100 | CBS). * Als de uitkomst van de rekenformule negatief is, zal er geen APC plaatsvinden. Er vindt dan ook geen salarisverlaging plaats.
- * Zie bijlage voor voorbeeldberekening.

In de maanden november 2024, november 2025 en november 2026 ontvangen niet-operationele medewerkers een eenmalige uitkering van € 250,- netto.

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 géén eenmalige uitkering toegekend krijgen: medewerkers op wie een (speciaal) buitengewoon verlofregeling of vrijstelling van werkzaamheden van toepassing is, stagiaires en overige inhuur.

3. Vervallen aftopping schalen 1 tot en met 9.

Vanaf 1 juli 2024 geldt dat als je op of na 1 januari 2019 in dienst bent gekomen en ingedeeld bent in een van de schalen 1 tot en met 9 je de gehele schaal kunt doorlopen. De aftopping van deze schalen met 2 periodieken zoals omschreven in paragraaf 4.3.1 van de arbeidsvoorwaardenbundel komt daarmee te vervallen. Deze afspraak wordt niet met terugwerkende kracht vóór 1 juli 2024 toegepast.

Medewerkers die op 1 juli 2024 1 jaar of langer de laatste periodieken uit schaal 1 t/m 9 niet hebben ontvangen krijgen per die datum een volgende periodiek en op 1 juli 2025 de laatste periodiek in hun schaal. Voor overige medewerkers geldt dat zij op hun anciënniteitsdatum een periodiek krijgen tot het maximum van de schaal bereikt is.

4. Thuiswerk/internetvergoeding

De thuiswerk/internetvergoeding wijzigt naar een fiscaal toegestane vaste vergoeding van € 2,35 netto per thuiswerkdag. Maximaal worden 8 thuiswerkdagen per maand vergoed waarbij in totaal maximaal € 18,80 netto per maand wordt vergoed (thans € 17,20 netto).

5. Bevorderingsregels niet operationeel personeel

In de situatie waarin je bevordering valt op de datum waarop je de gewone anciënniteitsperiodiek krijgt, krijg je ook een bevorderingsperiodiek (dus 2 periodieken). Deze huidige uitvoeringspraktijk wordt vastgelegd in de CAO.

6. Onderzoek salarisgebouw niet-operationeel personeel

Door het verlagen van de instapsalarissen enkele jaren geleden is de situatie ontstaan dat je bij bevordering achter kunt gaan lopen ten opzichte van de situatie waarin je niet bevorderd zou worden.

Dit komt o.a. door de vele “witte vakjes” in het salarisgebouw. Verder ligt het allerlaagste salaris in de F-reeks inmiddels iets onder het minimumloon. Verhoging heeft echter een domino-effect op de volgende periodieken/schalen. Herziening van het totaal (binnen randvoorwaarden die partijen samen afspreken) is daarom wenselijk. Partijen spreken daarom af een extern bureau een onderzoek en voorstel voor een aangepast salarisgebouw te laten doen (op te leveren vóór 1 februari 2025) en de uitkomsten te bespreken in de 1e helft van 2025 en eventueel te implementeren per 1 januari 2026.

7. Leeftijdsbewust personeelsbeleid

In hoofdstuk 7 van de arbeidsvoorwaardenbundel (leeftijdsbewust personeelsbeleid) wordt bij een aantal ontsie-maatregelen opgenomen dat vanaf 1 juli 2024 een medewerker pas in aanmerking komt voor deze maatregelen nadat hij of zij 5 jaren in dienst is geweest bij LVNL. Het betreft de ontsie-maatregelen vrijstelling van roosterdiensten (paragraaf 7.1.1), roosterdiensten blijven lopen in combinatie met arbeidsduurvermindering (paragraaf 7.1.2), vermindering van arbeidsduur (paragraaf 7.1.3), minder belastend werk (paragraaf 7.1.4), het vitaliteitspact (paragraaf 7.2) en de RVU-regeling (paragraaf 7.5).

8. Werken in de nacht en consignatie

De maatregelen die genomen zijn n.a.v. het onderzoek “werken in de nacht” worden geëvalueerd. Hierbij wordt ook gekeken naar de belastbaarheid bij het lopen van consignatie.

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

1. Reiskostenvergoeding woon-werk

De reiskostenvergoeding woon-werkverkeer (thans € 0,22 per km) wordt verhoogd naar € 0,23 per 1 juli 2024. E.e.a. met behoud van de huidige staffels van 5 km met een maximaal aantal te vergoeden kilometers.

2. Verhoging tegemoetkoming in een ziektekostenverzekering

De tegemoetkoming in de kosten van een ziektekostenverzekering wordt per 1 juli 2024 verhoogd van € 120,- bruto naar € 146,- bruto per maand. Vanaf 1 januari 2025 wordt deze jaarlijks aangepast naar het gemiddelde bedrag zoals dat door de Rijksoverheid wordt berekend.

3. Duurzaamheid

CO2-registratie en declareren woon-werkverkeer

In verband met de wettelijke verplichting voor wat betreft de CO2-registratie en de behoefte aan flexibiliteit in het gebruik van vervoersvormen in het woon-werkverkeer wordt, na een pilot in Q3 en 4 van 2024 en onder voorwaarde van een positieve evaluatie, NS GO verder uitgerold in 2025 ten behoeve van al het woon-werkverkeer en binnenlandse dienstreizen. Partijen spreken hier in Q4 een go/no-go over af. Hierbij geldt het volgende:

- opgave van de soort auto/brandstoftype is een verplichting om km's te kunnen declareren;
- al het woon-werk en zakelijk verkeer wordt via NS-GO gedeclareerd. Hierdoor kunnen medewerkers verschillende vervoersvormen kiezen die op dagbasis gedeclareerd kunnen worden. Dat komt tegemoet aan de wens tot flexibel gebruik van vervoersmiddelen;
- de thuiswerkvergoeding wordt op basis van werkelijke thuiswerkdagen gedeclareerd via NS-Go;
- de kilometervergoeding kan op basis van werkelijk gereisde kilometers tot een maximum van 30 km gedeclareerd worden. De staffelvergoeding op basis van staffels van 5 km vervalt (bij 17 km krijg je dan bijvoorbeeld een vergoeding op basis van 17 km en niet op basis van 15 km. Dat is een verbetering ten opzichte van de huidige regeling;

Bevorderen gebruik van de fiets bij woon-werkverkeer

- Om duurzaam reizen te bevorderen is afgesproken om via de cafetariaregeling eenmaal per 3 jaar een nettovergoeding beschikbaar te stellen van € 750,- voor de aanschaf van een fiets (ten behoeve van de medewerker zelf) tegen een bruto-inhouding van € 750,- op het eigen loon of tegen verlof ter waarde van € 750,-. Hierdoor geniet de medewerker een fiscaal voordeel. Loon wordt omgezet in een vergoeding waarbij de werknemer een voordeel geniet i.v.m. gebruik van de WKR.
- Dit geldt voor medewerkers die geen gebruik kunnen maken van het huidige fietsenplan waarbij een fietsaanschaf voor € 749,- vergoed kan worden op het moment dat je binnen een straal van 15 km woont.

Met deze maatregel wordt gestimuleerd dat medewerkers meer gebruik gaan maken van fietsen (zakelijk/privé), wat gezond maar ook duurzaam is. Deze maatregel draagt ook bij aan het meer 'gelijk' maken van de arbeidsvoorwaarden want nu is de vergoeding slechts beschikbaar voor een beperkt aantal medewerkers. Nb. afgesproken is om het huidige bedrag van € 749,- voor aanschaf van een fiets in de cafetariaregeling (fietsaanschaf bij woon-werkafstand tot 15 km) ook op € 750,- te stellen. Hierbij wordt aanvullend opgenomen dat de fiets ten behoeve van de medewerker zelf is bedoeld.

4. Verhuiskostenvergoeding voor niet operationele medewerkers afkomstig uit het buitenland

In de CAO wordt opgenomen dat de verhuiskostenvergoeding ook van toepassing is op niet-operationele medewerkers die in verband met indiensttreding bij LVNL verhuizen vanuit het buitenland naar Nederland. Voor operationele medewerkers waren hier al afspraken over opgenomen in de CAO.

5. Inclusief feestdagenbeleid

Goede Vrijdag vervalt vanaf 2025 als feestdag. Deze uren worden toegevoegd aan het bovenwettelijk verlof zodat medewerkers zelf kunnen kiezen of zij op Goede Vrijdag vrij willen zijn (middels opname van verlof) of vrij willen zijn op een andere voor hen belangrijke dag.

6. Modernisering buitengewoon en zorgverlof

Partijen willen anticiperen op een verwachte toekomstige wijziging van de wetgeving over buitengewoon verlof waarbij diverse verlofsoorten samengevoegd worden. Afsproken is om vanaf 1 januari 2025 bij kort- en langdurig zorgverlof in de cao op te nemen dat hieronder nadrukkelijk ook mantelzorg wordt begrepen.

7. Modernisering partnerbegrip bij buitengewoon verlof

Het partnerbegrip bij buitengewoon verlof wordt gemoderniseerd waarbij er bij toekenning van dit verlof, in verband met een bepaalde gebeurtenis die een partner betreft, het moet gaan om gehuwde of ongehuwde partners die gezamenlijk een huishouding voeren. De paragrafen 4.8.1, 5.1.8, 5.2.2 en 5.2.3 van de arbeidsvoorwaardenbundel worden hierop aangepast.

Schiphol-Oost, 6-3-2024

BPLV

CNV Publieke Diensten

FNV Overheid

LVNL

 v.d.


Carla Dol

Juan Schot



Marcelle Buitendam



Marlou Banning

Om de APC in juli uit te kunnen keren is de periode maart-maart afgesproken.

Het indexgetal (CPI) is te vinden op de website van het CBS.

Perioden	CPI (2015 = 100)	CPI afgeleid (2015 = 100)	Jaarmutatie CPI (%)	Jaarmutatie CPI afgeleid (%)
2023 februari	124,45	123,53	8,0	8,0
2023 maart	124,72	123,82	4,4	4,5
2023 april	126,01	125,12	5,2	5,0
2023 mei	126,26	125,37	6,1	5,8
2023 juni	125,83	124,88	5,7	5,4
2023 juli	127,13	125,85	4,6	3,3
2023 augustus	127,70	126,38	3,0	1,6
2023 september	127,16	125,85	0,2	-1,4
2023 oktober	127,73	126,42	-0,4	-2,0
2023 november	126,40	125,08	1,6	0,2
2023 december	126,45	125,13	1,2	-0,2
2023	126,09	124,98	3,8	3,0
2024 januari	127,11	125,25	3,2	2,4
2024 februari	127,95	126,07	2,8	2,1
2024 maart	128,58	126,69	3,1	2,3
2024 april	129,42	127,52	2,7	1,9

Om de APC te berekenen reken je als volgt:

Voorbeeld:

In de basis gaat het om één standaard formule. Zijnde de formule: (nieuw-oud)/oud*100%. Hiermee kan je berekenen met hoeveel procent het oude bedrag is toegenomen om het nieuwe bedrag te krijgen.

De CPI is de gemiddelde prijs van een standaardpakket goederen en diensten die door huishoudens aangeschaft kunnen worden voor consumptie. De inflatie wordt dan gemeten als de procentuele stijging van de CPI in een bepaalde periode ten opzichte van dezelfde periode van het voorgaande jaar. In bovenstaande tabel betreft het inflatiecijfer de jaarmutatie in CPI (%) zijnde de 3e kolom.

Voorbeeld op basis van maart 23 en maart 24:

CPI maart 23: 124,72 euro

CPI maart 24: 128,58 euro

Verschil = 3,86 euro

Verschil in % = $(3,86 \text{ euro} / 124,72) * 100\% = 3,1\%$ = gelijk aan jaarmutatie CPI (%) in kolom 3.

CAO niet-operationeel personeel

Wijziging paragraaf 4.3.1 (salarisverhoging en promotie niet operationeel personeel)

De volgende zinnen vervallen per 1 juli 2024:

- * "Voor niet-operationele medewerkers geldt het volgende: als je op of na 1 januari 2019 in dienst bent gekomen en ingedeeld bent in een van de schalen 1 tot en met 9, stopt de toekenning van nieuwe periodieken 2 periodieken onder het maximum."
- * Voor niet-operationele medewerkers geldt bovendien het volgende: als je vóór 1 januari 2019 in dienst bent gekomen, kun je alle periodieken in je schaal doorlopen tot je het maximum in die schaal bereikt hebt.
- *

Toegevoegd wordt:

In de situatie waarin je wordt bevorderd naar een schaal met een hoger maximumsalaris waarbij je bevordering valt op de datum waarop je de gewone anciënniteitsperiodiek krijgt, krijg je ook een bevorderingsperiodiek (dus 2 periodieken).

Wijziging paragraaf 4.7.4 (thuiswerk- en internetvergoeding)

Paragraaf 4.7.4. wijzigt als volgt:

Vanaf 1 juli 2024 heb je, voor zover je niet in roosterdienst werkt, recht op een vergoeding van € 2,10 netto per thuiswerkdag. Daarnaast heb je recht op een internetvergoeding van € 0,25 per thuiswerkdag (totaal € 2,35). Er geldt een maximum van acht te vergoeden thuiswerkdagen per maand, conform de volgende staffelmethode:

Aantal thuiswerkdagen per week	Thuiswerkvergoeding per maand	Internetvergoeding per maand	Totaal per maand
0 om 1	€ 4,19	€ 0,51	€ 4,70
1	€ 8,38	€ 1,02	€ 9,40
1 om 2	€ 12,57	€ 1,53	€ 14,10
2	€ 16,76	€ 2,04	€ 18,80

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

Ben je langer dan 4 aaneengesloten weken ziek of met speciaal buitengewoon verlof, dan wordt de vergoeding stopgezet tot het moment dat je weer gaat werken.

Wijziging hoofdstuk 7 (leeftijdsbewust personeelsbeleid)

Aan de ontzietmaatregelen vrijstelling van roosterdiensten (paragraaf 7.1.1), roosterdiensten blijven lopen in combinatie met arbeidsduurvermindering (paragraaf 7.1.2), vermindering van arbeidsduur (paragraaf 7.1.3), minder belastend werk (paragraaf 7.1.4), het vitaliteitspact (paragraaf 7.2) en de RVU-regeling (paragraaf 7.5) wordt toegevoegd dat je in aanmerking komt voor deze maatregel nadat je 5 jaar in dienst bent geweest bij LVNL

CAO Algemeen

Wijziging paragraaf 4.3.5 (werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering)

Maandelijks heb je recht op een bijdrage in de kosten van een ziektekostenverzekering van € 146,- bruto. Vanaf 1 januari 2025 wordt deze jaarlijks per 1 januari aangepast naar het gemiddelde bedrag zoals dat door de Rijksoverheid wordt berekend.*

* <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zorgverzekering/vraag-en-antwoord/premie-zorgverzekering>

Verhoging reiskostenvergoeding woon-werkverkeer per 1 juli 2024

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

Enkele reisafstand woon-werkverkeer, vergoedingen per maand:

Tabellen per 1-7-2024 (€ 0,23 per km)					
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	€ 8,20	€ 16,41	€ 24,61	€ 32,81	€ 41,02
> 10 km t/m 15 km	€ 16,41	€ 32,81	€ 49,22	€ 65,63	€ 82,03
> 15 km t/m 20 km	€ 24,61	€ 49,22	€ 73,83	€ 98,44	€ 123,05
> 20 km t/m 25 km	€ 32,81	€ 65,63	€ 98,44	€ 131,25	€ 164,07
> 25 km t/m 30 km	€ 41,02	€ 82,03	€ 123,05	€ 164,07	€ 205,08
> 30 km	€ 49,22	€ 98,44	€ 147,66	€ 196,88	€ 246,10

Tabellen per 1-7-2024 (€ 0,23 per km)				
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	€ 12,31	€ 20,51	€ 28,71	€ 36,92
> 10 km t/m 15 km	€ 24,61	€ 41,02	€ 57,42	€ 73,83
> 15 km t/m 20 km	€ 36,92	€ 61,53	€ 86,14	€ 110,75
> 20 km t/m 25 km	€ 49,22	€ 82,03	€ 114,85	€ 147,66
> 25 km t/m 30 km	€ 61,53	€ 102,54	€ 143,56	€ 184,58
> 30 km	€ 73,83	€ 123,05	€ 172,27	€ 221,49

Wijziging paragraaf 4.8.1 (belangrijke begrippen bij verplaatsingskosten)

De begripsomschrijving "gezinsleden" wijzigt naar:

Gezinsleden : Je echtgeno(o)t(e), geregistreerde partner of de persoon met wie je een gezamenlijke huishouding voert* en je eigen, stief- en pleegkinderen voor zover deze met jou samenwonen.

- * Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding danwel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Verhuiskostenvergoeding

De titels van de paragrafen 4.8.1.1 en 4.8.2.2 wijzigen naar "Werknemers die in en buiten Nederland wonen"

Wijziging cafeteriaregeling (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 (ten behoeve van de medewerker zelf) vergoeden tot een bedrag van € 750,-. 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.

Woon je 15 kilometer of meer van je standplaats dan kan LVNL eenmaal per 36 maanden de aanschaf van een fiets (ten behoeve van de medewerker zelf) vergoeden tot een bedrag van € 750,- middels een bruto-inhouding van € 750,- op het eigen loon of tegen (bovenwettelijke) verlofuren ter waarde van € 750,-.

Wijziging paragraaf 4.9.3 (staffels niet-vergoede kilometers woon-werkverkeer)

Paragraaf 4.9.3 wijzigt vanaf 1 juli 2024 naar:

Aantal kilometers	Verschil (uitruikbaar)
30+ € 246,10	0
35+ € 287,12	€ 41,02 * 12 = € 492,20
40+ € 328,13	€ 82,03 * 12 = € 984,40
45+ € 369,15	€ 123,05 * 12 = € 1.476,60
50+ € 410,17	€ 164,07 * 12 = € 1.968,80
55+ € 451,18	€ 205,08 * 12 = € 2.461,00
60+ € 492,20	€ 246,10 * 12 = € 2.953,20
65+ € 533,22	€ 287,12 * 12 = € 3.445,40
70+ € 574,23	€ 328,13 * 12 = € 3.937,60
75+ € 615,25	€ 369,15 * 12 = € 4.429,80

* Dit overzicht is op basis van 5 reisdagen per week

Opeenvolgende staffels worden steeds met € 41,02 verhoogd

Wijziging paragraaf 5.1.1 (vakantie-uren)

De tabel wijzigt naar:

Je hebt recht op basisvakantie-uren (wettelijke vakantie-uren) en daarnaast op extra (bovenwettelijke) vakantie-uren. Het aantal is afhankelijk van je functie:

	Basisvakantie-uren	Extra (bovenwettelijke) vakantie-uren	Totaal
Niet-operationele medewerkers	152	60,8	212,8
Operationele medewerkers	152	53,2	205,2

In de extra (bovenwettelijke) vakantie-uren zijn 7,6 uren begrepen ten behoeve van Goede Vrijdag als feestdag. Deze uren zijn toegevoegd aan het bovenwettelijk verlof zodat medewerkers zelf kunnen kiezen of zij op Goede Vrijdag vrij willen zijn (middels opname van verlof) of vrij willen zijn op een andere voor hen belangrijke dag.

Wijziging paragraaf 5.1.8 (opname van vakantie-uren)

Paragraaf 5.1.8. wijzigt naar:

Je hebt recht om in bijzondere situaties één dag vakantie op te nemen:

- als een familielid van jou of van de persoon met wie je een gezamenlijke huishouding voert* in de 3e of 4e graad overlijdt;
- als je op eigen initiatief gaat verhuizen;
- bij ondertrouw;
- als je 25, 40 of 50 jaar in dienst bent;
- als je 25, 40 of 50 jaar getrouwd bent;
- als jouw ouders, stiefouders, schoonouders, pleegouders of grootouders c.q. ouders, stiefouders, schoonouders, pleegouders of grootouders van de persoon met wie je een gezamenlijke huishouding voert* 25, 40, 50 of 60 jaar getrouwd zijn.

- * Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding danwel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Wijziging paragraaf 5.2.1 (verlof op feestdagen)

Goede Vrijdag vervalt in de opsomming.

Wijziging paragraaf 5.2.2 (buitengewoon verlof)

Paragraaf 5.2.2 wijzigt naar:

In de volgende situaties heb je recht op buitengewoon verlof met volledige doorbetaling van loon:

- Als je een woning zoekt in verband met overplaatsing: maximaal 2 dagen.
- Als je verhuist in verband met overplaatsing:
 - Als je zelfstandig woont: 2 dagen (in bijzondere situaties is verlening tot maximaal 4 dagen mogelijk).
 - Als je niet zelfstandig woont: maximaal 2 dagen.
- Als je gaat trouwen, een samenlevingscontract sluit of een geregistreerd partnerschap aangaat: 2 dagen;
- Als je het huwelijk van een familielid/familieleden in de eerste of tweede graad bijwoont of van een familielid in de eerste of tweede graad bijwoont van degene met wie je een gezamenlijke huishouding voert*: 1 dag.

- * Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding danwel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Wijziging paragraaf 5.2.3 (verlof bij calamiteiten, bijzondere persoonlijke omstandigheden en ander kort-verzuimverlof)

Paragraaf 5.2.3 wijzigt naar:

Je hebt recht op betaald verlof zoals genoemd in artikel 4:1 van de WAZO (Wet arbeid en zorg) als je je werk niet kunt doen omdat:

- je de eerste noodzakelijke voorzieningen bij onvoorziene omstandigheden moet treffen;
- er sprake is van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
- je gebruik wilt maken van je kiesrecht, maar als dit in je eigen tijd niet mogelijk is;
- je aan wettelijke verplichtingen moet voldoen, waarbij het niet mogelijk is dit in je eigen tijd te doen.

Bij het tweede punt, zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, geldt het volgende:

- Bij het overlijden van familie in de eerste graad of van familie in de eerste graad van degene met wie je een gezamenlijke huishouding voert* is het verlof 4 dagen.
- Bij het overlijden van familie in de tweede graad of van familie in de tweede graad van degene met wie je een gezamenlijke huishouding voert* is het verlof 2 dagen. Als je verantwoordelijk bent voor de afhandeling van zaken rond het overlijden, is het verlof maximaal 4 dagen.
- Bij bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie je een gezamenlijke huishouding voert* is het verlof 2 dagen (naast het geboorteverlof zoals aangegeven in paragraaf 5.2.5).

- * Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding danwel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Wijziging paragraaf 5.2.1 (verlof op feestdagen)

Goede Vrijdag vervalt in de opsomming.

Wijziging paragraaf 5.2.8 (zorgverlof) per 1 januari 2025

Aan paragraaf 5.2.8 wordt toegevoegd:

Onder kortdurend en langdurig zorgverlof wordt nadrukkelijk ook mantelzorg begrepen.