

Mobiliteitsafspraken voor Back on Track – 4 augustus 2025

KLM en de vakbonden FNV, CNV, Unie, NVLT en VKP hebben een principe-akkoord bereikt over afspraken die op medewerkers die boventallig (dreigen te) worden als gevolg van organisatiewijzigingen in het kader van o.a. verbeterprogramma "Back on Track" van toepassing gaan zijn. De belangrijkste afspraken zijn:

1. De afspraken zijn van toepassing op alle medewerkers, vallend onder de cao voor KLM-grondpersoneel, van wie als gevolg van een in 2025 genomen ondernemersbesluit op een adviesaanvraag, waaronder de 'Back on Track' adviesaanvragen (de zgn. Y-adviesaanvragen) in 2025 of 2026 de arbeidsplaats vervalt of is komen te vervallen. Daarnaast zijn deze afspraken ook van toepassing op gedetacheerden en expats die in 2025 terugkeren na een detachering of uitzending, indien zij na afloop hiervan niet op een ander functie binnen KLM kunnen worden geplaatst.
2. KLM kan een vrijwillig vertrekregeling (VVR 3 2025) gedurende bepaalde perioden gericht openstellen voor specifieke functies of groepen medewerkers ter voorkoming van het ontstaan van boventalligheid. De hoogte van de vertrekvergoeding in deze regeling bedraagt 2,5 x de wettelijke transitievergoeding met een maximum van 18 bruto maandsalarissen. De afspraken over de duur en afbouw van IPB-faciliteiten gedurende een bepaalde periode uit de vorige VVR (2 2024) zullen ook deels in de nieuwe VVR worden opgenomen.
3. KLM kan medewerkers binnen de KLM-groep detacheren bij andere groepsmaatschappijen gedurende maximaal twee jaar.
4. Medewerkers die boventallig dreigen te worden kunnen herplaatst worden op functies die uitwisselbaar zijn.
5. Een (dreigend) boventallige medewerker kan solliciteren op nieuwe functies. Selectie vindt plaats op basis van geschiktheid. Voor functies waarin een deel van de werkzaamheden uit de oude functie wordt voortgezet, komen dreigend boventallige medewerkers na sollicitatie bij voorrang in aanmerking als zij geschikt of binnen een redelijke termijn geschikt te maken zijn. Als er meer geschikte kandidaten zijn, zal omgekeerd worden afgespiegeld. Voor andere functies kan KLM de meest geschikte kandidaat selecteren.
6. Als een medewerker wordt aangesteld in een andere functie 1 functiegroep lager, dan ontvangt hij/zij een toeslag ter hoogte van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris. Als de aanstelling plaatsvindt in een functie 2 functiegroepen lager, dan wordt de toeslag in vier jaar afgebouwd naar het maximumniveau van het salaris 1 functiegroep lager. Het resterende verschil tussen oude en nieuwe salaris blijft in de vorm van een toeslag betaald worden. De medewerker kan ervoor kiezen om in plaats van een toeslag een bedrag ineens te ontvangen.
7. Medewerkers die boventallig worden verklaard en voor wie geen passende functie binnen het bedrijfsonderdeel beschikbaar is, kunnen op dat moment (binnen vier weken na de aanzegging) kiezen voor een beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden, onder uitbetaling van een beëindigingsvergoeding gelijk aan de vergoeding in de VVR 3 2025.

8. Als de medewerker daar niet voor kiest, start op de datum van feitelijke boventalligheid, maar niet eerder dan 1 maand na de datum waarop de boventalligheid is aangezegd, een intensief bemiddelingstraject van werk naar werk, verzorgd via een extern outplacementbureau. Dit traject duurt maximaal zes maanden.
9. De medewerker heeft na drie maanden bemiddeling de mogelijkheid om alsnog te kiezen voor een beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden, onder uitbetaling van een beëindigingsvergoeding gelijk aan de vergoeding in de VVR, minus 50% van het aantal bruto maandsalarissen dat al is uitbetaald gedurende het bemiddelingstraject en heeft minimaal recht op de transitievergoeding. IPB-faciliteiten zijn in dit geval geen onderdeel meer van de beëindiging. De mogelijkheid om deze keuze te maken blijft bestaan tot uiterlijk 18 maanden na de feitelijke datum van boventalligheid.
10. Als het intensieve bemiddelingstraject niet heeft geleid tot interne herplaatsing of een externe nieuwe functie, zal een vervolg bemiddelingstraject worden gestart. Gedurende deze periode kan worden overgegaan tot tijdelijke plaatsing of kan de medewerker worden ingezet op tijdelijke werkzaamheden voor de duur van maximaal 24 maanden of maximaal drie tijdelijke plaatsingen binnen een termijn van 24 maanden.
11. Medewerkers die aangeven het dienstverband vrijwillig te willen beëindigen om zo plaats te maken voor een boventallige medewerker die op zijn of haar functie kan worden geplaatst, kunnen aanspraak maken op de vergoeding gelijk aan de vergoeding in de VVR 3 2025. De vergoeding zal niet hoger zijn dan de vergoeding waarop de boventallige medewerker aanspraak had kunnen maken.
12. Deze afspraken zijn gemaakt ter voorkoming van gedwongen ontslag om bedrijfseconomische redenen. Ontslag zal alleen plaatsvinden als de medewerker niet actief meewerkt aan herplaatsing of indien een medewerker een passende functie weigert.

Bovenstaande betreft een weergave van de afspraken op hoofdlijnen. Hier kunnen geen rechten aan worden ontleend. De volledig uitgewerkte tekst van de Mobiliteitsafspraken Back on Track is leidend.