



Afdeling HR
Versienummer 1.0
Datum 19 april 2013
Looptijd 1 april 2013 tot en met 31 maart 2014

Sociaal Plan KPN Corporate Market BV 2013

Overal waar in dit document gesproken wordt over KPN Corporate Market BV. dient gelezen te worden: KPN Corporate Market BV handelend onder de naam KPN IT Solutions.

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk I: Algemene bepalingen en uitgangspunten

§ 1.1	Inleiding	4
§ 1.2.1	Volledige arbeidsongeschiktheid en zwangerschap	4
§ 1.2.2	Gedeeltelijk arbeidsongeschikten	4
§ 1.3	Doel	4
§ 1.4	Looptijd	4
§ 1.5	Werkings sfeer	5
§ 1.6	Gronden vervallen arbeidsplaats en adviestraject ex artikel 25 WOR	5
§ 1.7	Hardheidsclausule	5
§ 1.8	Verstrekken van inlichtingen aan en het voeren van overleg met vakorganisaties	5
§ 1.9	Goed werkgeverschap	6
§ 1.10	Samenloop met vigerende Sociale Plannen	6

Hoofdstuk II: Definities

a)	KPN Corporate Market	6
b)	Vakorganisaties	6
c)	Werknemer	6
d)	Kantonrechtersformule	6
e)	Passende functie	7
f)	Interne herplaatsing	7
g)	Leeftijd	7
h)	Bedrijfsvestiging	7
i)	KPN Corporate Market vacaturesite	7
j)	Begeleidingscommissie	7
k)	Mobiliteitscentrum	7

Hoofdstuk III: Aanzegging

§ 3.1	Selectiecriteria	7
§ 3.2	Procedure aanzegging	8

Hoofdstuk IV: Interne herplaatsing

§ 4.1	Herplaatsingsbeleid	8
§ 4.2	Procedure interne herplaatsing	8
§ 4.3	Actieve bemiddeling Werknemers in relatie tot openstaande vacatures	9
§ 4.4	Aanbod van een interne arbeidsplaats	9
§ 4.5	Einde actieve bemiddeling	10
§ 4.6	Vacature- en aanstellingsbeleid	10
§ 4.7	Terugkeer naar KPN Corporate Market	10

Hoofdstuk V: Verplaatsing van de arbeidsplaats

§ 5.1	Verplaatsing arbeidsplaats	10
§ 5.2	Criteria	10

Hoofdstuk VI: De Beroepsprocedure

§ 6.1	Begeleidingscommissie	11
§ 6.2	Bezwaar	11

Hoofdstuk VII: Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

§ 7.1	Procedure beëindiging	12
§ 7.2	Dag waartegen wordt opgezegd	12
§ 7.3	Termijn acceptatie	12
§ 7.4	Vergoeding	12
§ 7.5	Snelle beslissersbonus	12
§ 7.6	Vertrek bij weigering passende functie	12
§ 7.7	Vertrek zonder interne bemiddeling en beëindiging op eigen initiatief	12
§ 7.8	Fictieve opzeggingstermijn	12
§ 7.9	Wijze van betaling	13
§ 7.10	Outplacement	13
§ 7.11	Kosten juridische bijstand	13
§ 7.12	Regeling vrijwillig vertrek	13
§ 7.13	Non-activiteit	14
§ 7.14	Overige voorzieningen	14
§ 7.15	Financieel advies	15

Hoofdstuk VIII: Slotbepalingen

§ 8.1	Karakter Sociaal Plan: CAO	15
§ 8.2	Exclusiviteit Sociaal Plan m.b.t. vervallen arbeidsplaatsen	15

Bijlage 1: Ontslagbesluit

Bijlage 2: Uitwerking Hoofdstuk V	17
--	----

Considerans

Addendum Sociaal Plan	19
------------------------------	----

Hoofdstuk I: Algemene bepalingen en uitgangspunten

§ 1.1 Inleiding

Als gevolg van een bedrijfseconomische situatie of herstructurering van de organisatie kan het noodzakelijk zijn dat er wordt overgegaan tot kostenreductie. Als gevolg van deze kostenreductie kunnen arbeidsplaatsen komen te vervallen. In voorkomende situaties zal in eerste instantie gebruik worden gemaakt van instrumenten zoals herplaatsing en natuurlijk verloop. KPN Corporate Market zal dan ook een maximale inspanning plegen om boventallige Werknemers te herplaatsen binnen, dan wel buiten KPN Corporate Market. Bij inspanningen tot herplaatsing buiten KPN Corporate Market valt te denken aan de inschakeling van de externe arbeidsmarktpartners van KPN Corporate Market en outplacementbureaus.

Als uitgangspunt geldt dat de hiervoor genoemde vermindering in de personeelsbezetting van de Nederlandse KPN Corporate Market-organisatie plaatsvindt bij bepaalde – met name – aangewezen bedrijfseenheden en dat de arbeidsplaatsen die (binnen deze bedrijfseenheden) zullen vervallen zijn geïdentificeerd. Effectuering van de hiervoor bedoelde vermindering in de personeelsbezetting zal binnen de aangewezen bedrijfseenheden geschieden via:

- het niet verlengen van tijdelijke arbeidscontracten;
- het, waar verantwoord, beëindigen van uitzend- en inleenovereenkomsten c.q. inhuurcontracten;
- vertrekstimulering;
- natuurlijk verloop; gebruikmaking van (bestaande) VUT- en pensioenregelingen. De Werknemers die kiezen voor VUT-, pre-, pensioenregeling kunnen in dat geval geen aanspraak maken op dit Sociaal Plan. Zij kunnen echter wel gebruik maken van de juridische ondersteuning zoals bedoeld in artikel 7.11 van dit Sociaal Plan.
- herplaatsing binnen of buiten KPN Corporate Market.

Indien deze maatregelen onvoldoende bijdragen aan de beoogde personeelsvermindering, zal KPN Corporate Market overgaan tot gedwongen ontslag, overeenkomstig de regels van dit Sociaal Plan. Daarbij geldt het volgende:

§ 1.2.1 Volledige arbeidsongeschiktheid en zwangerschap

Tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan zal KPN Corporate Market de arbeidsovereenkomsten van arbeidsongeschikte en van zwangere Werknemers van wie de arbeidsplaats in het kader van dit Sociaal Plan is dan wel komt te vervallen voor de duur van de arbeidsongeschiktheid of zwangerschap niet beëindigen zolang het opzegverbod van artikel 7:670, lid 1 of 2 BW bestaat, mits sprake is van arbeidsongeschiktheid dan wel zwangerschap voorafgaand aan de aanzegging. In afwijking van de in artikel 7:670 lid 1 onder a genoemde termijn van twee jaren, zal een termijn van één jaar gelden.

§ 1.2.2 Gedeeltelijk arbeidsongeschikten

Tijdens de looptijd van dit Sociaal Plan zal KPN Corporate Market de arbeidsovereenkomsten van werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn en van wie de arbeidsplaats in het kader van dit Sociaal Plan is dan wel komt te vervallen, voor de duur van de arbeidsongeschiktheid niet beëindigen zolang het opzegverbod van artikel 7:670, lid 1 of 2 BW bestaat, mits sprake is van arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan de aanzegging. In afwijking van de in artikel 7:670 lid 1 onder a genoemde termijn van twee jaren, zal een termijn van één jaar gelden.

§ 1.3 Doel

Dit Sociaal Plan heeft tot doel de samenvoeging en/of reorganisatie van een bedrijfseenhe(i)d(en) en/ of afdeling(en), zoals steeds wordt vastgelegd in een advies aanvraag met als gevolg vermindering van de personeelsbezetting binnen KPN Corporate Market, danwel een nader in dit plan gedefinieerde wijziging van een vestigingsplaats van een deel van de onderneming, optimaal en sociaal verantwoord te laten verlopen en het aantal gedwongen ontslagen zo veel mogelijk te beperken.

§ 1.4 Looptijd

- a) Dit Sociaal Plan treedt in werking op 1 april 2013 en eindigt op 31 maart 2014. Rechten en plichten voortvloeiende uit de toepassing van dit Sociaal Plan die te maken hebben met de uitloop van termijnen en afhandeling van in gang gezette procedures blijven van kracht voor de Werknemer, ten aanzien van wie dit Sociaal Plan tijdens de looptijd van toepassing was, ook nadat de looptijd is verstreken;

- b) In geval van ingrijpende wijzigingen (zoals bedrijfseconomische omstandigheden en wijzigingen in wet- en regelgeving), die bij onverkorte instandhouding van het Sociaal Plan tot onaanvaardbare gevolgen zouden leiden, zullen partijen tijdig in overleg treden over eventuele wijziging van dit Sociaal Plan gericht op het vinden van een aanvaardbare oplossing.
- c) Partijen zullen de werking van dit Sociaal Plan periodiek (tenminste eenmaal) evalueren of wanneer één van de partijen dit wenselijk acht.
- d) De uitleg van dit Sociaal Plan berust bij partijen.

§ 1.5 Werkingsfeer

Deze regeling is van toepassing op Werknemers van KPN Corporate Market vallend onder de KPN Corporate Market CAO:

- die werkzaam zijn binnen Nederland en/of standplaats hebben in Nederland én
- die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst naar Nederlands Recht voor bepaalde tijd met tussentijdse opzeggingsclausule of onbepaalde tijd én
- die op of na 1 april 2013 maar uiterlijk op 31 maart 2014 een mededeling hebben ontvangen dat hun arbeidsplaats is c.q. komt te vervallen of is c.q. wordt verplaatst (de aanzegging).

Dit Sociaal Plan is (met uitzondering van hoofdstuk 4 en aanverwante artikelen) ook van toepassing op de medewerkers die vallen onder de BV IS&P. Uitgezonderd de medewerkers van IS&P voor wie de KPN CAO geldt, de medewerkers van IS&P met een PAO overeenkomst en de boven-CAO medewerkers van IS&P.

De Werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen van dit Sociaal Plan, zal aan de werkgever naar waarheid en tijdig ter zake doende inlichtingen en gegevens verstrekken, zodat de werkgever in staat is het Sociaal Plan adequaat uit te voeren.

§ 1.6 Gronden vervallen arbeidsplaats en adviestraject ex artikel 25 WOR

De gronden waarop een arbeidsplaats vervalt of verplaatst, zijn de volgende:

1. Reorganisatie van KPN Corporate Market Nederland BV in Nederland (art. 25, 1, sub e WOR), bestaande uit:
 - o realisering van een nieuw bedrijfsmodel;
 - o het integreren van onderdelen c.q. vestigingen
2. Een grotere efficiency (art. 25, 1, sub e WOR) onder meer door:
 - o investering in processen en systemen en (daarmee samenhangend)
 - o centraliseren van werkzaamheden.
3. Realiseren van kostenbeheersing en –besparingen (art. 25, 1, sub c en d WOR) door:
 - o inkrimping van c.q. opheffing van activiteiten teneinde overcapaciteit op te lossen.

Het vervallen van een arbeidsplaats heeft tot gevolg dat de Werknemer boventallig wordt verklaard op basis van de gehanteerde selectiecriteria.

Voor het laten vervallen van arbeidsplaatsen op bovengenoemde gronden, geldt dat een adviestraject ex artikel 25 van de WOR zal worden gevolgd, bij het daartoe bevoegde medezeggenschapsorgaan. Wanneer er sprake is van een dergelijke adviesaanvraag, worden tegelijkertijd de vakorganisaties geïnformeerd over de verwachte sociale gevolgen.

Hierbij geldt goed werkgeverschap. Dit betekent dat KPN Corporate Market zich maximaal zal inspannen om zoveel mogelijk te voorkomen dat een medewerker binnen een periode van 12 maanden meer dan één keer met een aanzegging geconfronteerd wordt.

§ 1.7 Hardheidsclausule

In de gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot individueel onbillijke situaties, kan KPN Corporate Market, al dan niet op verzoek van de Werknemer, in positieve zin van het Sociaal Plan afwijken. Een afwijzende beslissing van de werkgever kan door de Werknemer worden voorgelegd aan de Begeleidingscommissie.

In de gevallen waarin de toepassing van dit Sociaal Plan leidt tot onbillijke situaties, doordat sprake is van geldende regelgeving bij KPN Corporate Market, die in dit Sociaal Plan niet is voorzien, zal overleg plaatsvinden tussen partijen betrokken bij dit Plan om tot een oplossing te komen.

§ 1.8 Verstrekken van inlichtingen en het voeren van overleg met vakorganisaties

- a) KPN Corporate Market zal elke reorganisatie en elke maatregel waardoor arbeidsplaatsen komen te vervallen op een correcte, zorgvuldige en open wijze uitvoeren. Informatie zal steeds zo tijdig en volledig mogelijk aan Werknemers, ondernemingsra(a)d(en) en vakorganisaties worden verstrekt. Daaronder moet worden verstaan informatie van de organisatie en personeelssamenstelling (functies, leeftijden en dienstjaren) op een peildatum.

- b) Ondernemingsraad(en) en vakorganisaties worden ten minste eenmaal in de drie maanden geïnformeerd over de reeds genomen en de voorgenomen acties in het kader van een reorganisatie, waaronder in ieder geval een update van de onder a) hiervoor genoemde informatie.

§ 1.9 Goed werkgeverschap

KPN Corporate Market zal zich houden aan spelregels die zijn te vertalen in maatschappelijk verantwoord ondernemen. Hiervoor geldt als norm: goed werkgeverschap. Dit vertaalt zich onder meer in het nemen van beslissingen waarbij rekening wordt gehouden met alle belangen. Daarbij wordt gestreefd naar oplossingen die de continuïteit van het bedrijf waarborgen als wel en die mede recht doen aan de belangen van individuele Werknemers die vallen onder dit Sociaal Plan. Dit houdt tevens in dat beslissingen zorgvuldig worden gemotiveerd.

§ 1.10 Samenloop met vigerende Sociale Plannen

Bij eventuele samenloop van dit Sociaal Plan met andere vigerende sociale plannen bij werkgever, zal – voor zover dit noodzakelijk wordt geacht – tussen partijen overleg worden gevoerd over de uitvoering van de regelingen.

Hoofdstuk II: Definities

a. KPN Corporate Market

Elke werkgeverspartij zoals bedoeld in de considerans van de CAO KPN Corporate Market , alsmede Electric Engineering Installation B.V.

b. Vakorganisaties

De vakorganisaties betrokken bij dit Sociaal Plan zijn:

- CNV Dienstenbond
- FNV Bondgenoten
- De Unie

c. Werknemer

De Werknemer die in dienst is van KPN Corporate Market of de BV IS&P op grond van een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht voor onbepaalde of bepaalde tijd en die op of na 1 april 2013, doch uiterlijk 31 maart 2014, de mededeling ontvangt dat zijn arbeidsplaats op grond van één van de in Hoofdstuk I onder werkingssfeer genoemde situaties is c.q. komt te vervallen.

Overal waar in dit plan wordt gesproken over "Werknemer", "hij" en "hem" kan uiteraard ook "werkneemster", "zij" en "haar" worden gelezen.

d. Kantonrechtformule

Formule die gehanteerd wordt bij bepaling van een vergoeding bij het beëindigen van het dienstverband. De formule luidt: vergoeding = A x B x C. Daarbij geldt:

A = aantal dienstjaren

B = maandsalaris

C = correctiefactor

Ad A. Onder dienstjaren wordt verstaan de periode waarin de Werknemer aaneengesloten in dienst is geweest bij KPN Corporate Market (of IS&P) of een rechtsvoorganger (concerndienstjaren). Een ononderbroken uitzend- c.q. inleenperiode direct voorafgaand aan de aanvang van het dienstverband met KPN Corporate Market (of IS&P) telt mee bij de berekening van het aantal dienstjaren.

De dienstjaren van de Werknemer worden als volgt gewogen:

- dienstjaren tot de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 35 jaar tot de leeftijd van 45 jaar tellen voor 1;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 45 jaar tot de leeftijd van 55 jaar tellen voor 1,5;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2.

IJKpunt hiervoor is de einddatum van de arbeidsovereenkomst.

Voor de berekening van het aantal gewogen dienstjaren wordt de dienstdaag afgerond op hele jaren, waarbij een halfjaar naar beneden wordt afgerond, en een half jaar plus een dag naar boven. Als het totaal aantal afgeronde jaren vervolgens niet overeenkomt met het afgeronde totaal van jaren, wordt dat gecorrigeerd in het voordeel van de werknemer op de volgende manier: de afronding naar boven in het hoogste leeftijdscohort blijft in stand maar de afronding naar boven in het laagste leeftijdscohort vindt niet plaats.

Ad B. Maandsalaris is het bruto maandsalaris dat geldt op de laatste dag van het dienstverband, inclusief:

- vakantietoeslag;

en voor zover van toepassing:

- individueel overeengekomen vaste eindejaarsuitkeringen;
- vaste ploegentoeslag
- vaste standby vergoeding
- garantietoelage.

Indien de arbeidsduur van de Werknemer in een periode van 12 maanden voorafgaand aan de beëindiging is gewijzigd, dan geldt in dit kader de gemiddelde arbeidsduur in deze periode van 12 maanden.

Ad C. In het kader van dit Sociaal Plan is de factor C vastgesteld op 1,3.

e. Passende functie

Bij herplaatsing van Werknemers wordt het criterium "Goed is goed genoeg" gehanteerd.

Als passende functie wordt aangemerkt:

Een ten opzichte van de huidige functie van de Werknemer gelijke dan wel gelijkwaardige functie dan wel een functie waarvan de functie-eisen in overeenstemming zijn met het profiel van de betrokken Werknemer dan wel waarvan het profiel met de functie-eisen in overeenstemming kan worden gebracht door middel van – maximaal 12 weken durende – aanvullende scholing. Een passende functie is ingedeeld in dezelfde functiegroep als de huidige functie of 1 functiegroep lager. Indien aan voornoemde functie-eisen is voldaan, kan 1 functiegroep hoger ook tot de mogelijkheden behoren.

Voor kantoorfuncties geldt daarbij tevens het criterium dat de reistijd woon-werkverkeer (enkele reis op basis van OV-9292-planner) niet langer is dan anderhalf uur. De betrokken Werknemer wordt gedurende een nader vastgestelde periode (de gewenningsperiode, zie bijlage 2) in de gelegenheid gesteld aan de nieuwe situatie te wennen.

In gevallen van verschil(len) van inzicht over de passendheid van een functie zal dit worden voorgelegd aan de Vice President HR KPN Corporate Market die een bindend oordeel zal uitspreken.

f Interne herplaatsing

Onder interne herplaatsing wordt verstaan het aanvaarden van een functie bij KPN Corporate Market of KPN zoals omschreven in paragraaf 1.1.

g. Leeftijd

De leeftijd van de Werknemer op de einddatum van het dienstverband.

h. Bedrijfsvestiging

Een bedrijfsvestiging in het kader van het ontslagbesluit is een dusdanige organisatorische eenheid, waarbij op grond van toegekende bevoegdheden, aanname- en ontslagbeleid wordt gevoerd voor functies die binnen die vestiging vallen en die zich in een gedefinieerd geografisch gebied bevinden.

i. KPN Corporate Market/KPN vacaturesite

De website waarop de beschikbare, interne vacatures staan vermeld. Deze is te bereiken via TeamKPN.

j. Begeleidingscommissie

De commissie die tot doel heeft de bevordering van een zo goed mogelijke toepassing van het Sociaal Plan.

k Mobiliteitscentrum

De interne afdeling of personen die namens de werkgever belast zijn met de uitvoering van het Sociaal Plan in individuele gevallen

Hoofdstuk III: Aanzegging

§ 3.1 Selectiecriteria

Bij de bepaling van welke Werknemers de arbeidsplaats komt te vervallen, zal KPN Corporate Market de selectiecriteria toepassen conform het Ontslagbesluit (artikel 4:2, zie bijlage 1) geldend ten tijde van de werkingsduur van dit Sociaal Plan. Daarnaast kan gebruik worden gemaakt van de hardheidsclausule (Ontslagbesluit artikel 4:2 lid 4). Peildatum voor de bepaling van de leeftijd bij de onderverdeling in leeftijdscategorieën bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel is de datum van het directiebesluit (besluit op een niveau waar zeggenschap en medezeggenschap wordt uitgeoefend) op grond waarvan de bepaalde arbeidsplaatsen vervallen.

In een dergelijk directiebesluit zal ook aandacht worden gegeven aan het begrip bedrijfsvestiging, zoals vermeld in het Ontslagbesluit. In iedere adviesprocedure zal de ter zake doende bedrijfsvestiging worden vastgesteld door de werkgever, na advisering ter zake door de medezeggenschap.

§ 3.2 Procedure aanzegging

- a) In een gesprek tussen de Werknemer, een HR-functionaris, de direct leidinggevende en diens leidinggevende (een functionaris met tenminste de functietitel Director) wordt aan de Werknemer medegedeeld dat zijn arbeidsplaats is c.q. komt te vervallen en dat hij uit dien hoofde de status boventallig heeft of krijgt (de aanzegging). Tevens worden in dit gesprek bekendgemaakt de redenen voor dit besluit en de selectiecriteria op grond waarvan de Werknemer boventallig is verklaard. Tijdens dit gesprek ontvangt de Werknemer een exemplaar van dit Sociaal Plan en wordt dit plan in hoofdlijnen met hem besproken.
- b) Indien aanzegging plaatsvindt van een groep van 10 of meer Werknemers, zal bij het algemene gedeelte van de informatievoorziening een directeur van een Business Line aanwezig zijn.
- c) De Werknemer ontvangt tijdens het gesprek een schriftelijke bevestiging van hetgeen hiervoor is vermeld.
- d) Tussen het moment van aankondiging van een directiebesluit op grond waarvan arbeidsplaatsen vervallen en de direct daarop betrekking hebbende aanzegging ligt maximaal een maand.

Hoofdstuk IV: Interne herplaatsing

§ 4.1 Herplaatsingsbeleid

Doel van het herplaatsingsbeleid is het realiseren van een passende herplaatsing, door maximale inspanning van werkgever, voor de Werknemer waarvan de arbeidsplaats zal komen te vervallen, op basis van de beschikbare vacatures binnen KPN Corporate Market en KPN

§ 4.2 Procedure interne herplaatsing

De procedure interne herplaatsing valt in twee activiteiten uiteen:

- Actieve bemiddeling door KPN Corporate Market; deze bemiddelingsperiode bedraagt vier weken na aanzegging, of zoveel korter als de interne herplaatsingsprocedure is geëindigd.¹
- Inspanningen van de Werknemer gericht op het vinden van een functie bij KPN Corporate Market/KPN; deze activiteit omvat maximaal 6 maanden na aanzegging.

Ten aanzien van interne-herplaatsingsinspanningen in het kader van dit Sociaal Plan gelden voor KPN Corporate Market en de Werknemer de onderstaande procedure, rechten en verplichtingen.

- Herplaatsing vindt alleen plaats op vrijgegeven vacatures.
- Alle vrijgegeven vacatures worden onmiddellijk door KPN Corporate Market op de vacaturesite geplaatst.
- Een centrale aanpak rond herplaatsing en begeleiding van Werknemers is uitgangspunt van handelen.
- In de rapportagelijnen van de Werknemer die in aanmerking komt voor een andere functie binnen KPN Corporate Market verandert er niets gedurende het bemiddelingsproces.

De inspanningsverplichting van de werkgever, komt tot uiting door: een actieve opstelling van de werkgever/Mobiliteitscentrum om onder meer passende vrijgegeven vacatures onder de aandacht te brengen van de Werknemer.

¹ Als de datum van aanzegging ligt vóór de datum van het feitelijk vervallen van de arbeidsplaats, wordt het moment waarop de actieve bemiddeling aanvangt opgeschort tot het moment waarop de arbeidsplaats feitelijk vervalt.

In geval van twijfel of verschil van inzicht tussen de vacaturehouder en de werkgever/ Mobiliteitscentrum inzake de passendheid van een functie, wordt dit besproken in de mobiliteitscommissie. Deze commissie bestaat uit tenminste twee ter zake deskundige managers. De commissie zal in dit soort gevallen een zwaarwegend advies verstrekken. De Vice President HR KPN Corporate Market neemt een bindend besluit met betrekking tot de vraag of de aangeboden functie passend is in de zin van dit Sociaal Plan.

De inspanningsverplichting van de Werknemer behelst tenminste:

- Een actieve opstelling van de Werknemer bij het zoeken naar vacatures onder meer via de KPN Corporate Market/KPN vacaturesite en bij de voorbereiding op en tijdens de diverse gesprekken.
- Een redelijke mate van veranderingsbereidheid met betrekking tot de uit te oefenen functie en de plaats waar de werkzaamheden worden verricht.

§ 4.3 Actieve bemiddeling Werknemers in relatie tot openstaande vacatures

De interne herplaatsing is gericht op het zoeken naar en indien mogelijk aanbieden van een passende functie.

- De werkgever/ Mobiliteitscentrum zoekt naar een match tussen de functie-eisen enerzijds en de competenties van de Werknemer anderzijds op basis van vrijgegeven, nog openstaande vacatures.
- De KPN Corporate Market/KPN vacaturesite vormt hierbij de basis en fungeert als interne vacaturebank. Een vacature wordt ten minste 14 dagen op deze jobsite geplaatst.
- De KPN Corporate Market-onderdelen blijven alle goedgekeurde vacatures via de geëigende procedures aanmelden op de KPN Corporate Market/KPN vacaturesite. De werkgever wijst een partij aan om te bewaken dat de grootst mogelijke zorgvuldigheid wordt betracht ten aanzien van het publiceren, wijzigen of intrekken van vacatures.
- Direct na aanzegging wordt de Werknemer door het Mobiliteitscentrum uitgenodigd voor een of meerdere gesprek(ken) over competenties, wensen, beschikbare vacatures en de match daartussen.
- KPN Corporate Market neemt geen personeel aan, zonder interne mogelijkheden volledig te hebben benut.
- De inhoud van de functie en de geschiktheid van de Werknemer vormen de basis van het matchingsproces. De huidige arbeidsvoorwaarden van de Werknemer mogen geen belemmering vormen voor de beoordeling van diens geschiktheid voor de vacante functie. De Werknemer krijgt inzicht in het bij de aangeboden functie behorende pakket arbeidsvoorwaarden.
- Zolang het dienstverband met de Werknemer nog in stand is, geniet de Werknemer voorrang boven niet-aangezegde Werknemers en externe sollicitanten. Deze voorrangsregel heeft betrekking op passende functies.
- Na beëindiging van het dienstverband geldt tot drie maanden na beëindiging dat de Werknemer voorrang heeft boven externe sollicitanten en niet-aangezegde Werknemers.
- Indien meer dan 1 aangezegde Werknemer in aanmerking komt voor een passende functie, dan geldt daarbij de volgende rangorde:
 1. In eerste instantie is bepalend of de aangezegde Werknemer werkzaam is in dezelfde geografische regio als de standplaats van de vacature.
 2. Vervolgens wordt de keuze bepaald op de aangezegde Werknemer met de meeste dienstjaren.

HR draagt, volgens de geldende regels zorg voor de overplaatsingen en de daarmee samenhangende mutaties.

Indien een Werknemer aanstelling in een passende functie weigert, dan eindigt op dat moment de actieve bemiddeling naar een interne functie tenzij de werknemer aannemelijk kan maken dat de aangeboden functie in redelijkheid niet door hem of haar geaccepteerd kan worden op grond van voor hem of haar zwaarwegende, persoonlijke, bezwaren. In dat geval wendt de werknemer zich tot de begeleidingscommissie.

§ 4.4 Aanbod van een interne arbeidsplaats

- De Werknemer die al dan niet na sollicitatie in een functie geplaatst kan worden, ontvangt daartoe van de vacaturehouder een schriftelijk aanbod.
- Indien de Werknemer de indruk heeft dat de aangeboden functie niet passend is, wordt hij in de gelegenheid gesteld hieromtrent overleg te voeren met zijn eigen manager en zijn HR-manager.

- Aan de Werknemer zal, in redelijkheid en na overleg met zijn direct leidinggevende, ten behoeve van de sollicitatie-activiteiten de benodigde werktijd beschikbaar worden gesteld.
- De Werknemer moet beschikbaar zijn om medewerking te verlenen aan het bemiddelingsproces.
- Bij acceptatie van een aangeboden passende functie, gelden de regels voor overplaatsing, zoals in bijlage 2.
- De nieuwe passende functie vormt het uitgangspunt voor het beloningspakket van de Werknemer en de bij deze functie behorende arbeidsvoorwaarden en bedrijfsregelingen.
- In die gevallen waarin een Werknemer, op basis van de vergelijking van de huidige en de nieuwe functieschaal, een bruto-maandsalaris heeft dat hoger is dan het bruto maandsalaris gebaseerd op het maximum maandsalaris in de geldende schaal van de nieuwe functie (bovenschaligheid conform de CAO), dan geldt het volgende:
 - o het bruto maandsalaris blijft ongewijzigd;
 - o de Werknemer komt eerst voor verhoging van zijn maandsalaris in aanmerking als het maximum maandsalaris van de geldende schaal van de nieuwe functie gelijk of hoger is dan zijn huidige maandsalaris.

Indien er sprake is van overgangsbepalingen die voor onbepaalde tijd en onafhankelijk van de functie van toepassing zijn, zullen deze in de nieuwe functie blijven gelden. Wel kunnen deze overgangsbepalingen door wettelijke maatregelen (o.a. CAO en WOR) opnieuw worden bezien.

§ 4.5 Einde actieve bemiddeling

Het herplaatsingstraject kan op vier manieren worden beëindigd:

1. de Werknemer heeft een andere functie aanvaard;
2. de Werknemer heeft een aanbod voor een passende functie geweigerd;
3. KPN Corporate Market en de Werknemer besluiten in overleg om de interne bemiddeling te beëindigen;
4. de maximale termijn voor actieve bemiddeling is verstreken.

De Werknemer ontvangt schriftelijk bericht van het eindigen van de actieve bemiddeling.

§ 4.6 Vacature- en aanstellingsbeleid

Er is gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan een restrictief vacature-, aanname- en inhuurbeleid voor alle bedrijfseenheden die behoren tot KPN Corporate Market. Dit houdt in dat alle vacatures pas extern worden opengesteld als hiervoor toestemming is van de Directie Nederland.

§ 4.7 Terugkeer naar KPN Corporate Market

De Werknemer met wie het dienstverband is beëindigd, heeft gedurende een periode van 3 maanden na de beëindiging bij vacatures voorrang boven externe sollicitanten en niet aangezegde Werknemers. Indien aanstelling plaatsvindt, dan geschiedt deze zonder proeftijd. Indien de Werknemer alsnog binnen KPN Corporate Market wordt herplaatst dan kan de uitbetaalde beëindigingvergoeding pro rato worden verrekend. Indien sprake is van verrekening, dan zal voor de toekomstige vaststelling van de dienstjaren sprake zijn van een ononderbroken dienstverband.

Hoofdstuk V: Verplaatsing van de arbeidsplaats

§ 5.1 Verplaatsing arbeidsplaats

Door samenvoeging c.q. verplaatsing van (delen van) business-lines of (delen van) divisies of business-units kan er sprake zijn van een geografische verplaatsing van arbeidsplaatsen. Conform het gestelde in § 3.2 wordt de Werknemer hierover zo spoedig mogelijk geïnformeerd. Uitgangspunt voor de werkgever is het behoud van werk, dan wel begeleiding van werk naar werk intern of extern.

In voorkomende situaties wordt van de Werknemer verwacht dat hij het werk volgt, tenzij de gemiddelde reistijd tengevolge van de verplaatsing toeneemt en daarbij de 90 minuten enkele reis (OV) overschrijdt. De reistijd wordt bepaald op basis van de routeplanner 9292OV.nl. Het gaat om de gemiddelde reistijd die bepaald wordt door het gemiddelde van de heen- en terugreis gemeten vanaf het bij de werkgever bekende woonadres en het werkadres. Ter ondersteuning van dit uitgangspunt wordt de Werknemer de gelegenheid geboden om afhankelijk van de nieuwe situatie gebruik te maken van een aantal vergoedingen of faciliteiten, die nader zijn uitgewerkt in bijlage 2.

§ 5.2 Criteria

De criteria bij de verplaatsing luiden als volgt:

- Indien de gemiddelde reistijd (gemiddelde reistijd van heen – en terugreis) tengevolge van de verplaatsing van het werk toeneemt en korter is dan of gelijk aan 90 minuten (OV) is de Werknemer verplicht het werk te volgen.
- Indien de Werknemer voldoet aan de daarvoor gestelde criteria heeft hij recht op in bijlage 2 beschreven faciliteiten c.q. vergoedingen.
- Indien de Werknemer, ook na afwijzing van een eventueel bezwaar bij de begeleidingscommissie, weigert om zijn werk te volgen en de bedongen werkzaamheden voort te zetten zal de werkgever de bevoegde kantonrechter verzoeken om de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn te ontbinden in verband met gewichtige redenen. Hierbij kan de Werknemer geen rechten meer doen gelden op de bepalingen van het Sociaal Plan. De Werknemer komt zodoende niet in aanmerking voor een vergoeding zoals bedoeld in hoofdstuk 2 van dit sociaal plan.
- Indien de gemiddelde reistijd tengevolge van de verplaatsing van het werk toeneemt en een gemiddelde reistijd van 90 minuten (OV) overschrijdt dan heeft de Werknemer het recht maar niet de plicht om het werk te volgen.
- Indien hij besluit om het werk niet te volgen dan geldt het gestelde onder "**Hoofdstuk IV: Interne herplaatsing**".
- Bij beëindiging van het dienstverband komt werknemer in aanmerking voor een vergoeding zoals bedoeld in hoofdstuk II van dit sociaal plan.
- In alle gevallen geldt dat de meeting is gebaseerd op de reistijd tussen het bij de werkgever bekende woonadres – werkadres.

Hoofdstuk VI: De Beroepsprocedure

§ 6.1 Begeleidingscommissie

Er is een Begeleidingscommissie. Deze commissie heeft tot taak om op verzoek van de Werknemer en/of de werkgever te onderzoeken of de uitvoering van dit Sociaal Plan aan de hand van de specifieke situatie correct geschiedt.

De Begeleidingscommissie bestaat uit:

- De Vice President HR KPN Corporate Market;
- Een vertegenwoordiger namens de werkgever;
- Een vertegenwoordiger uit of namens de COR;
- Een vertegenwoordiger uit of namens de vakorganisaties.

met dien verstande dat de vertegenwoordigers namens COR en vakorganisaties **in dienst** van KPN Corporate Market dienen te zijn en de drie laatstgenoemde functionarissen niet afkomstig zijn uit de unit of afdeling van de betrokken Werknemer en evenmin zelf zijn geconfronteerd met het vervallen van hun arbeidsplaats. Besluitvorming vindt plaats bij meerderheid van stemmen, bij gebreke waarvan de commissie te kennen geeft niet tot een eensluidend standpunt te zijn gekomen.

§ 6.2 Bezwaar

- a) De Werknemer die het oneens is met de wijze waarop KPN Corporate Market dit Sociaal Plan toepast, kan zijn bezwaren schriftelijk gemotiveerd aan de Begeleidingscommissie voorleggen. Een bezwaar wordt binnen 5 werkdagen na het besluit bij de Begeleidingscommissie ingediend.
- b) De Begeleidingscommissie oordeelt niet over de toepassing van de criteria ter bepaling van de boventalligheid en/of de aanzegging van een Werknemer alsmede de indiening van een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.
- c) Na ontvangst van het bezwaar zal de Begeleidingscommissie uiterlijk binnen 15 werkdagen een uitspraak doen die het karakter heeft van zwaarwegend advies aan de werkgever onder afschrift aan de Werknemer. De commissie zal zich daarbij baseren op de schriftelijke informatie van de Werknemer en de bedrijfseenheid en oordeelt slechts eenmaal over een aan haar voorgelegd geschil. Als KPN Corporate Market besluit tot het overnemen dan wel tot afwijking van het advies van de Begeleidingscommissie, zal hij zijn beslissing schriftelijk en gemotiveerd binnen 3 werkdagen ter kennis brengen aan de betrokken Werknemer. De commissie ontvangt hiervan een afschrift.
- d) Een ingediend bezwaar schort de actieve bemiddeling en de uiterste datum van beëindiging van het dienstverband niet op.

- e) De Begeleidingscommissie betracht geheimhouding over al hetgeen haar ter beoordeling wordt voorgelegd.

Hoofdstuk VII: Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

§ 7.1 Procedure beëindiging

- a) Behoudens de situatie dat het herplaatsingstraject is geëindigd door interne herplaatsing dan wel op voorhand duidelijk is dat er voor de Werknemer geen interne herplaatsingsmogelijkheden zijn, zal KPN Corporate Market na het einde van de periode van actieve bemiddeling een procedure tot beëindiging van het dienstverband in gang zetten. Alvorens hiertoe over te gaan, zal KPN Corporate Market aan de Werknemer een beëindigingsvoorstel doen.
- b) Uitgangspunt is dat beëindiging van het dienstverband plaatsvindt via een vaststellingsovereenkomst. Indien de medewerker niet instemt met het beëindigingsvoorstel, zal KPN Corporate Market na het verstrijken van de termijn als bedoeld in artikel 7.3 een procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de bevoegde rechter opstarten.
- c) Daar waar naar verwachting de arbeidsovereenkomst van tenminste 20 Werknemers in een tijdvak van 3 maanden werkzaam in één werkgebied (CWI) zal worden beëindigd, zullen de regels van de Wet Melding Collectief Ontslag in acht worden genomen.
- d) De datum waartegen beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt verzocht ligt 3 maanden na het moment van aanzegging respectievelijk zo veel later als het vervallen van de betreffende arbeidsplaats.

§ 7.2 Dag waartegen wordt opgezegd

In aanvulling op de bepalingen van de CAO kan de arbeidsovereenkomst tegen iedere dag van de maand worden opgezegd.

§ 7.3 Termijn acceptatie

Heeft de Werknemer niet binnen 5 werkdagen na dagtekening van het schriftelijke aanbod ingestemd met beëindiging van het dienstverband, dan kan KPN Corporate Market een inhoudelijk verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst indienen.

§ 7.4 Vergoeding

Werknemers met wie het dienstverband wordt beëindigd, komen in aanmerking voor een financiële vergoeding overeenkomstig de nieuwe kantonrechtformule (conform beschreven in hoofdstuk 2 lid d.), met een minimum van 2 bruto maandsalarissen. De ontbindingsvergoeding is niet hoger dan het inkomen dat een werknemer - bij behoud van zijn arbeidsovereenkomst - zouden hebben genoten tot zijn AOW gerechtigde leeftijd.

Achtergrond hiervan is dat partijen onderkennen dat de arbeidsmarktpositie van oudere en jongere werknemers niet gelijk is. Met artikel 7.4 wordt enerzijds beoogd jongere werknemers een vergoeding aan te bieden die is bedoeld als tijdelijke inkomensvoorziening, anderzijds wordt beoogd oudere werknemers bescherming van hun inkomenspositie te bieden tot aan de AOW gerechtigde leeftijd doch hen niet in een betere inkomenspositie te brengen dan wanneer zij hun arbeidsovereenkomst hadden behouden.

§ 7.5 Snelle belissersbonus

Werknemers die binnen 5 werkdagen na ontvangst van de schriftelijke bevestiging van het Mobiliteitscentrum dat geen passende functie voorhanden is (het einde van de actieve bemiddeling) het door KPN Corporate Market gedane beëindigingsvoorstel schriftelijk accepteren, ontvangen één Maandsalaris exclusief vakantiegeld bovenop de beëindigingsvergoeding conform het Sociaal Plan.

§ 7.6 Vertrek bij weigering passende functie

Indien de Werknemer een passende functie weigert, eindigt de actieve bemiddeling met onmiddellijke ingang. In dat geval ligt de uiterste beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst twee maanden na beëindiging van de actieve bemiddeling daarnaast zal de in Hoofdstuk II: Definities onder Ad c genoemde factor verlaagd worden van 1,3 tot 0,65.

§ 7.7 Vertrek zonder interne bemiddeling en beëindiging op eigen initiatief

Werknemers:

- die binnen 10 werkdagen na de aanzegging schriftelijk hebben aangegeven in te stemmen met een beëindigingsvoorstel dat voorziet in ontbinding van de arbeidsovereenkomst op een datum die gelegen is uiterlijk 1 maand vóór de beoogde beëindigingsdatum

dan wel Werknemers:

- die hun arbeidsovereenkomst zelf beëindigen op een datum gelegen uiterlijk 1 maand vóór de beoogde beëindigingsdatum

komen in aanmerking voor een financiële vergoeding overeenkomstig de kantonrechttersformule, vermeerderd met één Maandsalaris.

§ 7.8 Fictieve opzeggingstermijn

KPN Corporate Market vergoedt aan de Werknemer het Maandsalaris over de periode waarin hij wordt geconfronteerd met opschorting van de WW-uitkering ten gevolge van de fictieve opzeggingstermijn. Het vergoeden van de fictieve opzegtermijn gebeurt onder de voorwaarde dat de Werknemer bezwaar maakt tegen de beslissing van het UWV indien er sprake is van een, naar oordeel van KPN Corporate Market, onjuiste beslissing van het UWV.

§ 7.9 Wijze van betaling

- a) KPN Corporate Market zal de beëindigingsvergoeding als bedrag ineens voldoen tegelijk met de eindafrekening, zoals bedoeld in het onderhavige Sociaal Plan.
- b) KPN Corporate Market werkt mee aan uitbetaling van de vergoeding in de vorm van fiscaal gunstige en wettelijk toegestane regelingen, bijvoorbeeld ten behoeve van een stamrecht of een koopsompolis. Volgens fiscale regels kan KPN Corporate Market pas tot betaling overgaan na ontvangst van afdoende bewijs, waaruit blijkt dat voldaan is aan de eisen van de Wet op de Loonbelasting 1964, zodat KPN Corporate Market zonder inhoudingen kan overgaan tot betaling van de beëindigingsvergoeding.

§ 7.10 Outplacement

De Werknemer kan ervoor kiezen outplacementbegeleiding via een daartoe aangezocht gecertificeerd (CDEO) bureau te genieten. Zowel het outplacementbureau als de inhoud van de (standaard) outplacementbegeleiding worden in overleg met de vakbonden vastgesteld. Hierbij geldt dat de kosten van outplacement door KPN Corporate Market worden gedragen. Betaling van het door KPN Corporate Market verschuldigde bedrag geschiedt rechtstreeks aan het outplacementbureau op basis van een op naam van KPN Corporate Market gestelde factuur, en niet aan de Werknemer.

§ 7.11 Kosten juridische bijstand

KPN Corporate Market neemt de kosten van juridische bijstand ten behoeve van de Werknemer voor haar rekening tot een maximum van € 750,= exclusief BTW na ontvangst van een op naam van KPN Corporate Market gestelde declaratie. De Werknemer heeft daarbij het recht zelf een raadsman of -vrouw te kiezen.

§ 7.12 Regeling vrijwillig vertrek

Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan, na goedkeuring door de Stuurgroep, gebruik maken van de in dit artikel uitgewerkte regeling vrijwillig vertrek. In dat kader zal een beëindigingsovereenkomst worden gesloten waarbij de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer wordt beëindigd.

Dit onder toekenning van een vergoeding gebaseerd op de volgende formule: het aantal ongewogen dienstjaren x maandsalaris (inclusief vakantiegeld, exclusief overige emolumenten). De minimale vergoeding is twee maandsalarissen en de maximale vergoeding is 12 maandsalarissen, waarbij de vergoeding in totaal maximaal EUR 100.000 bruto zal bedragen.

De einddatum wordt in beginsel als volgt bepaald: datum van goedkeuring van de gebruikmaking door de Stuurgroep + de opzegtermijn die op grond van de CAO voor de werknemer geldt. Met toestemming van KPN Corporate Market kan de einddatum worden vervroegd dan wel verlaat.

Daarnaast geldt het volgende voor een werknemer die gebruik mag maken van de regeling vrijwillig vertrek:

- a) Indien met de werknemer terugbetalingsafspraken zijn gemaakt ten aanzien van opleidingskosten, is de werknemer vanaf de einddatum niet gehouden aan de verplichting de resterende opleidingskosten aan KPN Corporate Market te betalen.
- b) Indien met een werknemer een concurrentiebeding is overeengekomen, verleent de KPN Corporate Market de werknemer ontheffing van de daarin opgenomen beperkingen om elders werkzaam te zijn. Alle eventuele overige afspraken tussen KPN Corporate Market en de werknemer inzake relatiebeding, geheimhouding, auteur-en octrooirechten alsmede de daarop betrekking hebbende boetepalingen blijven onverkort van kracht.
- c) KPN Corporate Market zal eventuele boetebepalingen in de van toepassing zijnde bedrijfsautoregeling laten vervallen.

Met uitzondering van de aanspraken op grond van deze regeling vrijwillig vertrek hebben werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst met wederzijdse goedvinden eindigt onder gebruikmaking van de regeling vrijwillig vertrek geen aanspraak op andere regelingen uit dit Sociaal Plan.

De werknemer die gebruik wil maken van de regeling vrijwillig vertrek maakt hiervan melding bij zijn leidinggevende. De regeling vrijwillig vertrek is gepubliceerd op Team KPN.

De werkgever is ten alle tijd gerechtigd om de regeling tussentijds te beëindigen indien er sprake is van het bereiken van de gewenste reductie van werknemers.

§ 7.13 Non-activiteit

Indien KPN Corporate Market dit wenselijk acht, kan de aangezegde Werknemer worden vrijgesteld van het uitvoeren van werkzaamheden. Dit gebeurt met behoud van:

- o Het bruto-Maandsalaris en overige arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van die emolumenten en/of faciliteiten die verband houden met de uitoefening van de functie, te weten:
 - o Vaste kostenvergoeding;
 - o Incidentele stand-by vergoedingen;
 - o Mobiliteitsregeling (incl. lease, OV, etc);
- o De mogelijkheid om, gelet op bijvoorbeeld sollicitaties, binnen redelijke grenzen een tegemoetkoming in de kosten te ontvangen voor:
 - o ADSL-gebruik.

De Werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van het vorenstaande.

§ 7.14 Overige voorzieningen

- a) **Studiekosten** – KPN Corporate Market zal toezeggingen omtrent vergoeding van studiekosten, voorzover het betreft les- en examengelden respecteren én afzien van terugbetalingverplichtingen bij vertrek van de Werknemer.
- b) **Bedrijfsauto** – KPN Corporate Market zal eventuele boetebepalingen in de van toepassing zijnde bedrijfsautoregeling laten vervallen. De Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om de hem ter beschikking gestelde auto tegen de een door de leasemaatschappij vast te stellen prijs over te nemen.
- c) **Concurrentiebeding** – KPN Corporate Market verleent ontheffing van het verbod om elders werkzaam te zijn, zoals met de Werknemer in een concurrentiebeding overeengekomen. Alle afspraken tussen de Werknemer en KPN Corporate Market inzake geheimhouding, auteurs- en octrooirechten alsmede daarop betrekking hebbende boetebedingen (voorzover nog van toepassing) blijven onverkort van kracht.
- d) **Getuigschrift** – KPN Corporate Market stelt een getuigschrift op in overleg met de Werknemer.
- e) **Informatie** – KPN Corporate Market zal de Werknemer naar beste weten informeren over de voor hem/haar ontstane situatie (het gedeelte van de beloning dat in aanmerking komt voor de kantonrechtformule, toepasselijkheid Werkloosheidswet, Zorgverzekering, pensioen, etc.).

- f) **Aflossingsregeling** – De Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om voor substantiële openstaande schulden een aflossingsregeling te treffen.
- g) **Eindafrekening** – Bij het einde van het dienstverband zal KPN Corporate Market de eindafrekening opstellen waarbij openstaande, niet-genoten vakantiedagen en de vakantietoeslag pro rata zullen worden uitbetaald. Uitbetaling geschiedt bij de eerste reguliere salarisbetaling na de einddatum.
- h) **Sollicitaties** – Vanaf het moment van aanzegging zal de Werknemer op zijn verzoek gedurende een periode van maximaal 6 maanden in de gelegenheid worden gesteld kennis te nemen van en te solliciteren op de beschikbare interne vakatures bij KPN Corporate Market en externe vacatures.
- i) **Opleiding** – Werknemers kunnen tijdens de hiervoor bedoelde periode kosteloos gebruik (blijven) maken van de faciliteiten die KPN Academy biedt. Tevens vergoedt KPN Corporate Market andere – in overleg met KPN Corporate Market vastgestelde – opleidingen op basis van redelijke kosten
- j) **Zorgverzekering** – Indien gewenst kunnen Werknemers vanaf het moment van uitdiensttreding, tot het moment dat zij weer een nieuwe dienstbetrekking aangaan, gebruik maken van, een door de verzekeraar opgericht, MobiliteitsCollectief dat een vervangende collectieve verzekering biedt waarbij de Werknemers dezelfde of een vergelijkbare korting kunnen behouden.
- k) **Personeelsvoorzieningen** – Werknemers kunnen gebruik blijven maken van diverse personeelsvoorzieningen. Per leverancier zijn afspraken gemaakt over de voorzieningen in geval van uitdiensttreding. Voor Centraal beheer geldt dat de personeelscondities op hypotheek blijven gelden voor de resterende looptijd van het huidige hypotheekcontract en dat bij andere producten van Centraal Beheer de personeelscondities blijven gelden tot het einde van het jaar, volgende op het jaar waarin het dienstverband werd beëindigd. Voor ABN AMRO Bank geldt dat de personeelscondities op hypotheek blijven gelden tot de eerstvolgende vervaltermijn van de geldende rentetarieven. Voor Moneyou geldt dat de afspraken blijven gelden.
- l) **Verhuiskostenregeling** – De Werknemer kan overeenkomstig de regeling verhuizing (zie bijlage 2) een beroep doen op vergoeding van zijn kosten.

§ 7.15 Financieel advies

- a) KPN Corporate Market heeft zich verzekerd van de diensten van een financieel adviesbureau, te weten Kröller Boom. Dit bureau heeft ervaring opgedaan met advisering in geval van ontslagsituaties. Dit bureau kan enerzijds informatie verstrekken over wettelijke, financiële regelingen als gevolg van beëindiging van het dienstverband en kan anderzijds adviseren op het gebied van het treffen van voorzieningen voor collectieve en andere verzekeringen, die voorheen via de werkgever plaatsvonden. Ook kan het bureau adviseren bij het vinden van fiscaal gunstige oplossingen in bijvoorbeeld het geval van schadevergoedingen die bruto worden uitbetaald. Naast het inwinnen van advies bij Kröller van Boom, kan er ook advies ingewonnen worden bij de deskundigen van de vakorganisaties op dit gebied.
- b) De kosten van een eenmalig advies van door KPN Corporate Market aangewezen financiële adviseurs zijn voor rekening van de werkgever.

Hoofdstuk VIII: Slotbepalingen

§ 8.1 Karakter Sociaal Plan: CAO

Partijen beogen verbindendheid aan het onderhavige Sociaal Plan te geven als betrof het een CAO. Zij zullen alle daartoe benodigde stappen ondernemen, daaronder begrepen melding aan het ministerie van Sociale Zaken.

§ 8.2 Exclusiviteit Sociaal Plan m.b.t. vervallen arbeidsplaatsen

Gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan zullen geen arbeidsplaatsen komen te vervallen waarvoor dit Sociaal Plan niet van toepassing is en waarvoor geen besluitvorming van de directie heeft plaatsgevonden, zoals bedoeld in dit Sociaal Plan.

Gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan zullen bij het laten vervallen van arbeidsplaatsen geen andere regelingen worden aangeboden dan dit Sociaal Plan.



Aldus overeengekomen en in viervoud getekend te **Zoetermeer 14 juni 2013**

Partijen ter ene zijde

Partij ter andere zijde

G.J. van Linden en D. Swagerman
CNV Dienstenbond

Joanne Uijen-Zwueste (gemachtigde)
KPN Corporate Market

B. Bolte
FNV Bondgenoten

H. de Jong
De Unie

Bijlage 2

Uitwerking Hoofstuk V

Gemiddelde afstand woonwerkverkeer kleiner of gelijk aan 90 minuten reistijd (OV)

Indien de gemiddelde reistijd ten gevolge van de verplaatsing toeneemt en een gemiddelde reistijd van 90 minuten (OV) niet wordt overschreden dan is de Werknemer verplicht zijn werk naar een andere plaats te volgen. De reistijd wordt bepaald door middel van routeplanner 9292OV.nl. Indien de Werknemer voldoet aan de daarvoor gestelde criteria heeft hij recht op de volgende vergoedingen c.q. faciliteiten.

Hierna genoemde vergoedingen gelden niet indien er een zgn. leaseauto ter beschikking is gesteld of de reiskosten tengevolge van de verplaatsing van de arbeidsplaats niet zijn toegenomen.

A. Reiskostenvergoeding

- **Reiskosten per eigen vervoer**

Indien de Werknemer reeds naar zijn vorige werkplek reisde per eigen vervoer op basis van een vergoeding voor eigen vervoer, dan zullen de extra kilometers door verplaatsing van de arbeidsplaats vergoed worden op basis van een kilometervergoeding zoals omschreven in hoofdstuk 2.1 van de bedrijfsregeling "Reis – en verblijfskosten binnen – en buitenland", waarbij rekening gehouden wordt met de geldende fiscale bepalingen. Het aantal kilometers wordt bepaald op basis van de ANWB routeplanner.

De suppletietermijnen worden als volgt afgebouwd:

Jaar	Suppletie
1	100%
2	75%
3	50%

B. Compensatie extra reistijd

Gedurende 1,5 jaar bestaat recht op gedeeltelijke financiële compensatie van de extra reistijd volgens onderstaande regeling, waarbij de gemiddelde reistijd wordt gemeten op basis de daadwerkelijke manier van reizen. Indien er sprake is van een reis op basis van OV dan wordt de reistijd bepaald door middel van de routeplanner 0909OV.nl. Is er sprake van een reis met eigen vervoer dan wordt de reistijd bepaald door middel van de ANWB routeplanner. Onder gemiddelde reistijd wordt verstaan de gemiddelde reistijd van de heen – en terugreis gemeten vanaf het bij de werkgever bekende woonadres en het werkadres.

- Indien de huidige reistijd lager is dan 45 minuten enkele reis en deze reistijd tengevolge van de verplaatsing toeneemt tot 45 minuten of meer dan wordt het meerdere boven de 45 minuten gecompenseerd.
- Indien de huidige reistijd groter is dan 45 minuten enkele reis en deze reistijd tengevolge van de verplaatsing toeneemt tot 75 minuten of meer dan wordt het meerdere boven de 75 minuten gecompenseerd.
- Indien de huidige reistijd groter is dan 75 minuten enkele reis en deze reistijd tengevolge van de verplaatsing toeneemt dan wordt het meerdere boven de huidige reistijd gecompenseerd.

De compensatie is zodanig, dat de extra tijd als te vergoeden tijd wordt beschouwd als reguliere werktijd op basis van een 100% tarief.

Het recht op compensatie zoals vermeld onder A, B en C vervalt vanaf het moment dat de Werknemer gebruik heeft gemaakt van de onder C (Verhuiskostenvergoeding) vermelde optie.

C. Verhuiskostenvergoeding

Als reistijd woon-werk toeneemt en de gemiddelde reistijd (heen – en terugreis) meer dan 75 minuten (OV) bedraagt, kan de Werknemer aanspraak maken op de verhuiskostenregeling. De reistijd wordt bepaald op basis van 9292OV.nl. Onder een gemiddelde reistijd wordt verstaan de gemiddelde reistijd van de heen – en terugreis gemeten vanaf het bij de werkgever bekende woonadres en het werkadres.

Voorwaarden:

- verhuizing naar een woning binnen een afstand van 10 kilometer van de nieuwe werkplek, terwijl hij op een afstand groter dan 10 kilometer van deze werkplek woont,
- of
- door de verhuizing de reisafstand met tenminste de helft vermindert en tevens met tenminste 10 kilometer vermindert;
- en
- de Werknemer geeft binnen 12 maanden na de standplaatswijziging aan te gaan verhuizen en
- dit vindt feitelijk binnen 24 maanden plaats.

Vergoedingen:

- de eigenlijke verhuiskosten: emballeren (inpakken) van de inboedel, transport en assurantiekosten, reiskosten voor het gezin op de dag van de verhuizing,
- herinrichtingskosten: 12% van het bruto vaste jaarloon met als maximum een vergoeding van € 5.445,-. (bedrag wordt jaarlijks aangepast aan de fiscale wetgeving).
- dubbele woonlasten tot een maximum van € 385,71 per maand gedurende een periode van maximaal 4 maanden.
- Uitkering c.q. vergoeding van genoemde bedragen zal plaatsvinden volgens de op dat moment geldende fiscale voorschriften.

Indien er sprake is van een dienstverband van 80% of meer van de gangbare arbeidsduur worden de bovenbedoelde vergoedingen volledig vergoed. Bij een lager percentage dienstverband vindt vergoeding plaats op basis van het feitelijk maandsalaris, met uitzondering van de eigenlijke verhuiskosten die volledig worden vergoed.

D. Afstand woonwerkverkeer groter dan gemiddeld 90 minuten reistijd

Indien de reistijd tengevolge van de verplaatsing toeneemt en een gemiddelde reistijd van 90 minuten (OV) wordt overschreden heeft de Werknemer het recht maar niet de plicht om het werk te volgen. Nadat de Werknemer is medegedeeld dat de arbeidsplaats wordt verplaatst informeert de Werknemer de werkgever binnen 14 dagen schriftelijk over zijn keuze.