

Collectieve arbeidsovereenkomst

voor Koninklijke KPN N.V.

1 juni 2013 tot en met 31 maart 2014

Koninklijke KPN N.V.
HR Compensation & Benefits Nederland

27 juni 2013

Inleiding en uitgangspunt

DEEL A

HOOFDSTUK 1 **Algemene bepalingen**

Algemeen

- 1.1 Begrippenlijst
- 1.2 Looptijd, afwijkingen en wijzigingen van deze CAO
- 1.3 Geschillenregeling

Verplichtingen van KPN

- 1.4 Beschikbaarheid CAO
- 1.5 Informatie over voorschriften
- 1.6 Klachtrecht
- 1.7 Vakbondsbijdrage
- 1.8 Vakbondsfaciliteiten
- 1.9 Reorganisatie
- 1.10 Samenwerkingsverbanden en overdracht van activiteiten aan een derde
- 1.11 Collectieve ongevallenverzekering

Jouw verplichtingen

- 1.12 Redelijke opdrachten
- 1.13 Wonen in de buurt waar je werkt
- 1.14 Bedrijfskleding
- 1.15 Geheimhouding
- 1.16 Veiligheid en gezondheid
- 1.17 Nevenbezigheden
- 1.18 Eigendom van uitvindingen en prestaties

HOOFDSTUK 2 **De arbeidsovereenkomst**

- 2.1 Proeftijd
- 2.2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en uitzendarbeid
- 2.3 Einde arbeidsovereenkomst
- 2.4 Disciplinaire maatregelen

HOOFDSTUK 3 **Arbeidsduur, vakantie en verlof**

Arbeidsduur

- 3.1 Werktijden, pauzetime en rusttijden
- 3.2 Zon- en feestdagen
- 3.3 Vaststellen van werktijden (hoofdregel)
- 3.4 Rol van de OR

Vakantie en verlof

- 3.5 Opbouw van vakantie
- 3.6 Opnemen van vakantie

HOOFDSTUK 4 **Beloningen**

Salaris

- 4.1 Waar vind je de afspraken over beloningen?
- 4.2 Uitbetaling van je maandinkomen

- 4.3 Salarisvaststelling
- 4.4 Vakantie-uitkering
- 4.5 Meeruren

Toelagen

- 4.6 Bijzondere toelage
- 4.7 Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.)
- 4.8 Pensioengevend salaris

Toeslagen

- 4.9 Toeslag CAO Budget
- 4.10 Toeslag voor overwerk
- 4.11 Toeslag voor waakdienst
- 4.12 Toeslag voor wachttijd
- 4.13 Toeslag voor reistijd mobiel werkenden
- 4.14 Toeslag voor het werken op feestdagen

Diversen

- 4.15 Jubileumgratificatie

HOOFDSTUK 5 Sociale voorzieningen

- 5.1 Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid
- 5.2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding
- 5.3 Preventie en re-integratie
- 5.4 Collectieve verzekeringen bij arbeidsongeschiktheid
- 5.5 Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)
- 5.6 Pensioen
- 5.7 Overgangsbepaling prepensioen
- 5.8 Overlijdensuitkering

HOOFDSTUK 6 Vergoedingsregelingen

- 6.1 Kortingsregeling 50%
- 6.2 Tegemoetkoming reiskosten woning-werk
- 6.3 Tegemoetkoming verhuiskosten
- 6.4 Tegemoetkoming reiskosten woning-werk bij verplaatsing in het belang van het bedrijf
- 6.5 Tegemoetkoming telefoonkosten

HOOFDSTUK 7 Duurzame Inzetbaarheid

Algemeen

- 7.1 Waarom dit hoofdstuk

Opleiding en ontwikkeling

- 7.2 Inzetbaarheidbudget
- 7.3 KPN Academy
- 7.4 Opleidingen
- 7.5 Tijdsinvestering zelf te kiezen opleidingen
- 7.6 EVC (Erkenning Verworven Competenties)
- 7.7 KPN Opleidings- en Ontwikkelingsfonds

Instrumenten die inzetbaarheid kunnen ondersteunen

- 7.8 De DI-meting
- 7.9 Gezondheidscheck
- 7.10 Oriëntatiestages
- 7.11 Vrijwillige demotie

Werk en privé

- 7.12 Werken volgens het model “Het Nieuwe Werken”
- 7.13 Mantelzorg
- 7.14 Buitengewoon verlof
- 7.15 Ouderschapsverlof
- 7.16 Levensloopverlof

Overige bepalingen

- 7.17 Positie van zwakke groepen op de arbeidsmarkt

DEEL B

HOOFDSTUK 8 Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Algemeen

- 8.1 Indeling
- 8.2 Arbeidsduur
- 8.3 Keuzetijd
- 8.4 Vakantie
- 8.5 Salaris
- 8.6 Individuele salarisaanpassing op 1 juni 2013
- 8.7 Individuele salarisaanpassing op 1 januari 2014
- 8.8 CAO Bonus

HOOFDSTUK 9 Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep IT

- 9.1 Indeling
- 9.2 Arbeidsduur
- 9.3 Keuzetijd
- 9.4 Vakantie
- 9.5 Salaris
- 9.6 Individuele salarisaanpassing op 1 juni 2013
- 9.7 Individuele salarisaanpassing op 1 januari 2014
- 9.8 CAO Bonus

HOOFDSTUK 10 Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Retail

- 10.1 Indeling
- 10.2 Arbeidsduur
- 10.3 Keuzetijd
- 10.4 Vakantie
- 10.5 Salaris
- 10.6 Individuele salarisaanpassing op 1 juni 2013
- 10.7 Individuele salarisaanpassing op 1 januari 2014
- 10.8 Leeftijdsalaris
- 10.9 Leeftijdsalaris medewerkers aangesteld in een Telfortwinkel
- 10.10 Payplan

HOOFDSTUK 11 Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Sales

11.1	Indeling
11.2	Arbeidsduur
11.3	Keuzetijd
11.4	Vakantie
11.5	Salaris
11.6	Individuele salarisaanpassing op 1 juni 2013
11.7	Individuele salarisaanpassing op 1 januari 2014
11.8	Payplan

HOOFDSTUK 12 Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Strategische Instroom

12.1	Indeling
12.2	Indiensttreding
12.3	Arbeidsduur
12.4	Keuzetijd
12.5	Vakantie
12.6	Salarislijn
12.7	CAO Bonus of Payplan
12.8	Toelagen en toeslagen

HOOFDSTUK 13 Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep KPN Contact (directe medewerkers in dienst van KPN Contact BV)

13.1	Indeling
13.2	Begrippen
13.3	Uitzendkrachten
13.4	Bezwarencommissie
13.5	Arbeidsduur
13.6	Arbeidstijd
13.7	Werktijden algemeen
13.8	Roosters
13.9	Pauze
13.10	Zon- en feestdagen
13.11	Functiewaardering
13.12	Salaris
13.13	Promotie
13.14	Individuele salarisaanpassing
13.15	Individuele salarisaanpassing op 1 januari 2014
13.16	Overwerk
13.17	Deeltijd en meerwerk
13.18	Autorisatie
13.19	Werktijdtoeslag
13.20	Stand-by diensten
13.21	Toeslag CAO Budget
13.22	Waarnemingsvergoeding
13.23	Zorgverzekering
13.24	Collectieve verzekeringen bij arbeidsongeschiktheid
13.25	Arbeid en gezondheid
13.26	Pensioen
13.27	Overgangsbepalingen m.b.t. pensioen, VUT, FLO en prepensioen
13.28	Woon-werkverkeer
13.29	Vergoeding zakelijke ritten
13.30	Doelen t.b.v. individueel toegekend vakantierecht
13.31	Kortingsregeling particuliere verzekeringen
13.32	Inzetbaarheidbudget

- 13.33 Welke bijlagen in deze CAO zijn op je van toepassing
13.34 Welke artikelen en bijlagen in deze CAO gelden niet voor je

HOOFDSTUK 14 Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep KPN Contact (indirecte medewerkers in dienst van KPN Contact BV)

- 14.1 Indeling
14.2 Begrippen
14.3 Uitzendkrachten
14.4 Bezwarencommissie
14.5 Arbeidsduur
14.6 Roosters
14.7 Zon- en feestdagen
14.8 Individueel toegekend vakantierecht
14.9 Functiewaardering
14.10 Salaris
14.11 Individuele salarisaanpassing
14.12 Individuele salarisaanpassing op 1 januari 2014
14.13 Overwerk
14.14 Deeltijd en meerwerk
14.15 Autorisatie
14.16 Werkijdentoeslag
14.17 Stand-by diensten
14.18 Toeslag CAO Budget
14.19 Waarnemingsvergoeding
14.20 Zorgverzekering
14.21 Collectieve verzekeringen bij arbeidsongeschiktheid
14.22 Arbeid en gezondheid
14.23 Pensioen
14.24 Overgangsbepalingen m.b.t. pensioen, VUT, FLO en prepensioen
14.25 Woon-werkverkeer
14.26 Vergoeding zakelijke ritten
14.27 Doelen t.b.v. individueel toegekend vakantierecht
14.28 Kortingsregeling particuliere verzekeringen
14.29 Inzetbaarheidbudget
14.30 Welke bijlagen in deze CAO zijn op je van toepassing
14.31 Welke artikelen en bijlagen in deze CAO gelden niet voor je

BIJLAGEN

- Bijlage 1 Payplan
Bijlage 2 CAO Bonus (van toepassing tot 1 januari 2014)
Bijlage 2A CAO Bonus (van toepassing vanaf 1 januari 2014)
Bijlage 3 Toeslag CAO Budget
Bijlage 4 Reglement levensloopverlof
Bijlage 5 Regeling Keuzetijd
Bijlage 6 Overgangsbepalingen prepensioen voor de werknemer die geboren is vóór 1 januari 1950
Bijlage 7 Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op prepensioen voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950
Bijlage 8 Regeling Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)
Bijlage 9 Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op VUT voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950

BIJLAGEN SPECIFIEK VAN TOEPASSING OP KPN CONTACT

Bijlage 10	Overgangsrecht
Bijlage 11	Overgangsbepalingen prepensioen voor de werknemer die geboren is vóór 1 januari 1950
Bijlage 12	Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op prepensioen voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950
Bijlage 13	Regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)
Bijlage 14	Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op VUT voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950
Bijlage 15	Overeenkomst overgangsafspraken KPN-KPN Contact d.d. 27 april 2006
Bijlage 16	Doelen voor medewerkers met een individueel toegekend vakantierecht (artikel 13.30 of 14.27)

Inleiding en uitgangspunt

De volgende partijen hebben deze CAO afgesloten:

- 1 KPN N.V., die daarvoor de volgende BV's vertegenwoordigt:
 - KPN
 - iBasis Netherlands
 - KPN Contact
 - Telfort Zakelijk

en

- 2 de volgende vier vakorganisaties:
 - Abvakabo FNV
 - Qlix
 - CNV Publieke Zaak
 - VPP

KPN en de vakorganisaties hebben het volgende met elkaar afgesproken.

Deze CAO geldt voor jou als je in dienst bent van een van de BV's die in het rijtje onder punt 1 staan. Je functie moet dan wel zijn ingeschaald in een van de salarisschalen die in deze CAO staan.

Uitgangspunt bij deze CAO is het belang van KPN én van jou als werknemer. KPN en de vakorganisaties zullen er tijdens de looptijd van deze CAO alles aan doen om de arbeidsrust binnen het bedrijf te verzekeren. Zij zullen ervoor zorgen dat deze CAO wordt toegepast. Eventuele (tussen KPN en vakorganisaties) gemaakte overgangs-/integratieafspraken zijn van toepassing.

DEEL A

Tenzij anders bepaald bevat dit deel bepalingen die gelden voor

- alle medewerkers die bij KPN, iBasis Netherlands, KPN Contact of Telfort Zakelijk in dienst zijn, en
- zijn ingedeeld in salarisschaal 1 t/m 13 of salarisband A t/m M, dan wel vallen onder het hoofdstuk Strategische instroom uit deel B.

Voor medewerkers in dienst bij KPN Contact is een aantal bepalingen in deel A echter niet van toepassing. Deze afwijkingen zijn vermeld in hoofdstuk 13 en 14. Waar bepalingen in deel A wel van toepassing zijn moet, voor zover dit blijkt uit de context van de betreffende bepaling, voor "KPN" "KPN Contact" worden gelezen.

HOOFDSTUK 1

Algemene bepalingen

Algemeen

1.1 Begrippenlijst

In deze CAO worden bepaalde begrippen gebruikt. Hieronder lees je wat daarmee wordt bedoeld. Indien en voor zover in artikel 13.2 en in artikel 14.2 aanvullende of afwijkende begrippen zijn beschreven, geldt voor die specifieke groep de daar opgenomen beschrijving van het begrip, ook als dat begrip elders in de CAO wordt gebruikt.

- a. Werkgever: iedere partij die hiervoor in de Inleiding onder punt 1 wordt genoemd.
- b. Vakorganisaties: iedere partij die hiervoor in de Inleiding onder punt 2 wordt genoemd.
- c. Werknemer:
 - je bent in dienst van een van de partijen die in de Inleiding onder punt 1 worden genoemd en
 - je werkt in Nederland en
 - je bent opgenomen in een van de salarisschalen 1 tot en met 13 of je valt onder het hoofdstuk Strategische Instroom.Je bent geen werknemer in de zin van deze CAO als je
 - een beroepsbegeleidende of beroepsopleidende leerplaats hebt, of
 - een duale leerroute volgt.
- d. Maandsalaris: het voor jou vastgestelde salarisbedrag in de salarisschaal. Het kan zijn dat je salaris boven het normsalaris uitkomt. In dat geval behoort ook het stukje salaris boven het normsalaris tot het maandsalaris.
- e. Maandinkomen: het maandsalaris met de toelagen. Toeslagen zijn geen onderdeel van het maandinkomen.
- f. Salaris: maandsalaris.
- g. Normsalaris: het salaris in de salaristabel op een salarispositie van 100%.
- h. Normale arbeidsduur: val je onder het hoofdstuk Sales, IT of Strategische Instroom, dan is de normale arbeidsduur 40 uur per week. Val je onder het hoofdstuk Algemeen of Retail, dan is de normale arbeidsduur 37 uur per week. In beide gevallen hoort deze arbeidsduur bij een voltijd arbeidsovereenkomst.
- i. Salaris per uur: val je onder het hoofdstuk Sales, IT of Strategische Instroom, dan is je salaris per uur 1/174^e deel van het salaris bij een normale arbeidsduur. Val je onder het hoofdstuk Algemeen of Retail? In dat geval is je salaris per uur 1/160,9^e deel van het salaris bij een normale arbeidsduur.
- j. Inpassingtoelage: de op grond van overgangsafspraken in het kader van harmonisatie bij insourcing toegekende toelage.
- k. Herplaatsingtoelage: de op grond van artikel 4.3, lid 8 van deze CAO of artikel 4.2 van het Sociaal Plan KPN 2012 c.q. het corresponderende artikel in het Sociaal Plan KPN 2013-2015 toegekende toelage.
- l. Deeltijd werknemer: als je op basis van afspraken met je manager minder dan het normale aantal uren werkt en je ook voor dat mindere aantal uren wordt betaald.
- m. Functie: de aan jou door je manager opgedragen werkzaamheden waarbij je een duidelijk resultaat moet bereiken.

1.2 Looptijd, afwijkingen en wijzigingen van deze CAO

- 1 Deze CAO loopt van 1 juni 2013 tot en met 31 maart 2014. Na afloop van deze periode eindigt deze CAO automatisch. Daar is geen opzegging voor nodig.
- 2 Je manager kan afwijken van deze CAO om met jou gunstiger arbeidsvoorwaarden af te spreken.
- 3 Bij ingrijpende veranderingen binnen of buiten KPN kunnen KPN en de vakorganisaties wijzigingen in deze CAO afspreken.
- 4 Waar in deze CAO verslechtingen zijn doorgevoerd, komen rechten voortvloeiend uit de betreffende bepalingen van voorgaande CAO's met de inwerkingtreding van deze CAO te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze CAO.

Dit betekent onder meer dat waar en voor zover deze CAO mindere aanspraken geeft, geen recht bestaat op het meerdere uit voorgaande CAO's.

1.3 Geschillenregeling

Het kan gebeuren dat KPN en de vakorganisaties het niet eens zijn over de toepassing van een bepaling uit deze CAO. Dan proberen zij die onenigheid in overleg met elkaar op te lossen. De partij die het meeste belang heeft bij de oplossing zet zijn mening op papier en bespreekt dit met de andere partijen. Als zij daar binnen twee maanden niet uit komen, leggen zij hun meningsverschil voor aan een commissie. Deze commissie bestaat uit drie leden. KPN benoemt een lid, de vakorganisaties benoemen een lid en er is een onafhankelijke voorzitter. De commissie adviseert de partijen.

Verplichtingen van KPN

1.4 Beschikbaarheid CAO

De tekst van deze CAO staat op TEAMKPN Online. Kun jij niet op TEAMKPN Online, vraag dan de CAO op bij je manager.

1.5 Informatie over voorschriften

KPN geeft je informatie over de regels die je in je werk moet naleven. Dit zijn bijvoorbeeld instructies over de werkwijze en voorschriften in de KPN Bedrijfscode en deelcodes. De teksten van deze voorschriften en codes staan op TEAMKPN Online. Kun jij niet op TEAMKPN Online, vraag ze dan op bij je manager. Je zorgt ervoor dat je deze regels en voorschriften kent en dat je ze naleeft.

1.6 Klachtrecht

KPN heeft een klachtenprocedure. Je kunt niet klagen over algemene regels, maar wel over een beslissing van KPN die op jou persoonlijk van toepassing is. Zo kun je bijvoorbeeld niet klagen over een reorganisatiebesluit maar wel over je boventalligheid. Je kunt ook niet klagen over de hoogte van de salaristabellen maar wel over de vaststelling van je salaris. KPN vraagt over jouw klacht advies aan de Klachtencommissie. Hiervoor heeft KPN samen met de OR een aparte procedure vastgesteld. Deze staat in de KPN regels bij klachten die je kunt vinden op TEAMKPN Online.

1.7 Vakbondsbijdrage

Ieder jaar geeft KPN aan de vakorganisaties een bijdrage voor het vakbondswerk dat zij binnen KPN doen. Deze bijdrage is EUR 18,- maal het aantal werknemers dat in dat jaar gemiddeld in dienst is van de BV's genoemd in de Inleiding onder punt 1.

1.8 Vakbondsfaciliteiten

Ben je actief lid bent van de vakorganisatie en help je de vakorganisatie bij het vakbondswerk binnen KPN? Je krijgt dan van je manager daarvoor bepaalde faciliteiten. Zo kun je bijvoorbeeld van vergaderruimtes binnen een KPN gebouw gebruik maken. Je mag een gedeelte van je werktijd besteden aan activiteiten die nodig zijn voor vakbondswerk. Voorwaarde is wel dat het vakbondswerk met je werk te combineren is.

1.9 Reorganisatie

KPN streeft ernaar om zoveel als mogelijk onvrijwillig ontslag te voorkomen door de inzetbaarheid van medewerkers te verhogen. KPN en de vakorganisaties hebben afspraken gemaakt voor passende oplossingen. Deze zijn vermeld in het Sociaal Plan KPN. KPN informeert de vakorganisaties over de reorganisatieadviestrajecten binnen KPN waarbij sprake is van onvrijwillig ontslag, de gemoeide aantallen en de overwegingen. Daarmee wordt voldaan aan de verplichting tot overleg en raadpleging zoals bedoeld in de Wet Melding Collectief Ontslag. Gelet op de in het Sociaal Plan gemaakte afspraken zien de vakorganisaties overeenkomstig artikel 5.a eerste lid WMCO af van de wachttermijn, tenzij zij zich expliciet op de wachttermijn beroepen in het overleg waar KPN hen de informatie over de reorganisatieadviestrajecten verstrekt.

1.10 Samenwerkingsverbanden en overdracht van activiteiten aan een derde

- 1 In het geval KPN een fusie overweegt zoals bedoeld in het SER besluit Fusiegedragsregels 2000, zal KPN bij een beslissing daarover de sociale gevolgen betrekken. KPN zal in verband hiermee zo vroegtijdig als de eventuele geheimhouding dit mogelijk maakt de vakorganisaties, de OR en de medewerkers over de overwogen maatregelen informeren. KPN zal de gevolgen van zo'n fusie en de overwogen maatregelen bespreken met de vakorganisaties en de OR.
- 2 Als KPN jouw werkzaamheden overdraagt aan een andere werkgever, waarbij de 'Wet overgang van ondernemingen' van toepassing is, geldt het volgende:
 - je treedt automatisch in dienst van die werkgever;
 - het karakter van je arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde tijd) en je KPN dienstjaren blijven in stand;
 - vaak gaat vanaf het moment van overgang het arbeidsvoorwaardenpakket van de nieuwe werkgever gelden;
 - KPN maakt in die situatie overgangsafspraken met de vakorganisaties;
 - uitgangspunt daarbij is dat het arbeidsvoorwaardenpakket bij de nieuwe werkgever op het moment van overgang gelijkwaardig is aan het arbeidsvoorwaardenpakket zoals dat voor jou bij KPN geldt;
 - aanspraken op VUT en prepensioen worden gerespecteerd.

1.11 Collectieve ongevallenverzekering

KPN heeft een collectieve ongevallenverzekering met een 24-uursdekking afgesloten die ook voor jou geldt. De kosten voor deze verzekering zijn voor rekening van KPN.

Jouw verplichtingen

1.12 Redelijke opdrachten

Je volgt redelijke opdrachten van je manager op. Dit geldt ook wanneer je ander werk moet doen dan normaal of wanneer je naar een andere locatie moet. Meestal zijn dit soort opdrachten tijdelijk. Je manager zal altijd eerst met je overleggen daarover. Je volgt ook opdrachten van je manager op om meeruren of overuren te werken.

1.13 Wonen in de buurt waar je werkt

Je manager kan het voor je werk nodig vinden dat je in de buurt van je werkplek woont. In dat geval kan je manager je verplichten om in of in de buurt van je werkplek te wonen.

1.14 Bedrijfskleding

Je draagt bedrijfskleding als je manager dat nodig vindt voor je werk. Hier zijn voor jou geen kosten aan verbonden. Je moet ervoor zorgen dat deze kleding schoon en heel blijft. De kosten voor wassen en onderhoud moet je wel zelf betalen.

1.15 Geheimhouding

In je werk kom je veel van KPN te weten. Het kan zijn dat KPN je voor bepaalde informatie geheimhouding oplegt. Je mag daarvan dan niets aan anderen meedelen. Dit geldt ook voor informatie waarvan je kunt vermoeden dat het vertrouwelijk is, zoals informatie van en over onze klanten. Deze geheimhoudingsverplichting geldt ook als je uit dienst bent van KPN.

1.16 Veiligheid en gezondheid

Je voorkomt in je werk gevaren voor je zelf en anderen. Je houdt je daarbij aan de richtlijnen die KPN kent op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn. En je gebruikt de door je manager voorgeschreven beveiligingen en veiligheidsmiddelen. Je bent niet verplicht werk te doen waarbij aan de wettelijke of bedrijfsvoorschriften over veiligheid niet is voldaan.

1.17 Nevenbezigheden

Je meldt eventuele nevenbezigheden vóór je indiensttreding bij KPN of voordat je met deze activiteiten begint. In 'Mijn Atrium' vind je in 'Mijn gegevens' een mogelijkheid om nevenbezigheden op een centrale plek vast te leggen. Ook als je geen nevenbezigheden verricht, moet je dit aangeven. Je bent zelf verantwoordelijk voor het bijhouden van de registratie. Op TEAMKPN Online wordt uitgelegd welke nevenbezigheden onder de meldingsplicht vallen en welke niet.

Je manager kan je nevenbezigheden helemaal of voor een deel verbieden als hij vindt dat die activiteiten:

- concurrerend zijn voor KPN, of
- in combinatie met je eigen functie (lichamelijk of psychisch) te zwaar voor je zijn, of
- schadelijk kunnen zijn voor de belangen of goede naam van KPN.

1.18 Eigendom van uitvindingen en prestaties

- 1 KPN is de enige eigenaar van de resultaten in jouw werk en de intellectuele eigendomsrechten daarin. Het maakt daarbij niet uit of je alleen werkt of met anderen. Dit geldt altijd, of dit nu betrekking heeft op activiteiten uitgevoerd in je werk of met gebruikmaking van aan KPN ontleende kennis of vaardigheden of om resultaten en intellectuele eigendomsrechten die betrekking hebben op KPN's bedrijfsactiviteiten. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om uitvindingen, verkregen uitkomsten, modellen, uitgedachte werkwijzen, marketingconcepten, brands/merken, bedrijfsmethoden, tekeningen, software, gegevensbestanden en geschreven stukken of gemaakte werken en dergelijke meer.
- 2 Je stelt KPN zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte van deze resultaten. KPN kan op deze resultaten binnen en buiten Nederland industriële eigendomsrechten vestigen, zoals merken en domeinnamen, octrooien en modelrechten. Je draagt hierbij reeds deze rechten aan KPN over. Je verleent aan KPN alle medewerking bij het vestigen of verkrijgen van, het beschikken over en handhaven en uitoefenen van deze rechten. De kosten daarvan komen voor rekening van KPN.
- 3 Als KPN geen gebruik maakt van je behaalde resultaten, kan KPN afstand doen van het eigendomsrecht. Je kunt hierom schriftelijk verzoeken. KPN kan bepaalde voorwaarden stellen aan deze afstandverklaring.
- 4 Als KPN gebruik maakt van het recht op octrooi, ontvang je daarvoor een billijke vergoeding. KPN heeft hiervoor een regeling vastgesteld (de Regeling Uitvindersbeloning voor octrooien binnen KPN) die je hierbij aanvaardt. Deze regeling wordt door KPN vastgesteld.

HOOFDSTUK 2

De arbeidsovereenkomst

2.1 Proeftijd

Bij je indiensttreding geldt een proeftijd voor twee maanden. Deze geldt voor jou en voor KPN. KPN en jij kunnen schriftelijk afspreken dat er geen proeftijd of een kortere proeftijd geldt.

2.2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en uitzendarbeid

Was je een aantal keren als uitzendkracht werkzaam bij KPN? En zijn deze perioden steeds onderbroken voor korter dan drie maanden en ben je binnen drie maanden daarna voor hetzelfde werk in dienst getreden bij KPN met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? In dat geval wordt de hele uitzendperiode gezien als een eerste contract voor bepaalde tijd. Dat betekent dat KPN en jij binnen 36 maanden na aanvang van deze eerste uitzendperiode nog twee contracten voor bepaalde tijd kunnen sluiten die automatisch eindigen.

2.3 Einde arbeidsovereenkomst

- 1 Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd?
Deze eindigt automatisch na afloop van de afgesproken periode. De arbeidsovereenkomst kan tussentijds door jou of door KPN beëindigd worden door schriftelijke opzegging. In dat geval geldt de wettelijke opzegtermijn met als minimum een maand en valt het einde van je arbeidsovereenkomst altijd samen met het einde van de kalendermaand.
- 2 Heb je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd? Dan geldt de wettelijke opzegtermijn. Je vindt informatie hierover op TEAMKPN Online. Daarop staat ook een overgangsregeling op basis van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid.
- 3 Hoe zit het met de beëindiging als je met pensioen gaat?
Je arbeidsovereenkomst eindigt automatisch per de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij je eerder stopt met werken op grond van bijlage 8. In dat geval eindigt je arbeidsovereenkomst aan het eind van de maand voor de maand waarin je van deze regeling gebruik maakt.
- 4 Ben je langdurig ziek en kan je daardoor niet meer werken bij KPN?
KPN zal je arbeidsovereenkomst twee jaar nadat je arbeidsongeschikt bent geworden, beëindigen. Zou je een half jaar na je uitdiensttreding je 25- of 40-jarig dienstjubileum hebben gevierd? In dat geval kan je schriftelijk aan je manager vragen om je uitdiensttreding uit te stellen tot direct na je jubileumdatum.

2.4 Disciplinaire maatregelen

- 1 Je houdt je aan de regels van je arbeidsovereenkomst, de KPN Bedrijfscode en deelcodes die je kunt vinden op TEAMKPN Online en eventuele aanvullende huis- en vestigingsregels, procedures en instructies die voor jou gelden. Je manager kan een disciplinaire maatregel nemen als je deze regels niet nakomt.
- 2 Die maatregel kan zijn:
 - a. een waarschuwing of berisping;
 - b. een schorsing; dit kan met inhouding van maximaal 50% van je maandinkomen. Je kunt maximaal 3 dagen worden geschorst;
 - c. een ontheffing uit je functie, tijdelijk of blijvend en/of een indeling in een lagere functie. In dat laatste geval kan je manager besluiten om je in een lagere salarisschaal in te delen;
 - d. ontslag.
- 3 Je manager kan ook een disciplinaire maatregel nemen als je je niet houdt aan de KPN regels bij verzuim die je eveneens op TEAMKPN Online vindt. Dit kan een van de volgende maatregelen zijn:
 - a. een schriftelijke waarschuwing;
 - b. beperking van de doorbetaling van je maandinkomen tijdens ziekte tot het voor je geldende minimumloon;
 - c. stopzetting van doorbetaling van je maandinkomen als je je genezing belemmert of vertraagt of als je onvoldoende doet aan je re-integratie;

- d. ontslag als je ook ná inhouding van je maandinkomen, je onvoldoende inspant voor je re-integratie.
- 4 KPN zal je mondeling en schriftelijk volledig rehabiliteren als uit een onderzoek blijkt dat de disciplinaire maatregel tegen je onjuist is. Bij schorsing kent KPN dan je eventueel niet genoten salaris over deze dagen alsnog toe.

HOOFDSTUK 3

Arbeidsduur, vakantie en verlof

Arbeidsduur

3.1 Werktijden, pauzetijd en rusttijden

Voor werktijden, pauzetijd en rusttijden geldt de Arbeidstijdenwet. KPN wijkt op een aantal punten af van de regels in deze wet. Dit zijn de volgende onderwerpen.

Werktijd:

- werktijd is de tijd die valt tussen de voor je vastgestelde begin- en eindtijd van je werkzaamheden;
- je werkt per dag maximaal 9,5 uren en per week maximaal 45 uren. Je werkt echter maximaal 48 uur per week in het geval je in een rooster met 24-uursdiensten of volcontinuïediensten zit.

Nachtdienst:

- in een nachtdienst werk je geheel of voor een deel tussen 00.00 en 06.00 uur;
- tijdens een nachtdienst werk je maximaal 9 uren;
- je mag maximaal 6 nachtdiensten achter elkaar werken;
- in 13 achtereenvolgende weken mag je maximaal 25 nachtdiensten werken. Houdt je werk echter op vóór 02.00 uur 's nachts, dan mag je in die periode van 13 weken maximaal 52 nachtdiensten werken.

Pauze:

- een pauze is een aaneengesloten periode van minimaal 15 minuten waarin je niet werkt;
- bij een aaneengesloten werktijd van meer dan 5,5 uur geldt een pauze van minimaal 30 minuten. De pauze bedraagt 45 minuten bij een aaneengesloten werktijd van 8 uren;
- pauzetijd is eigen tijd, behalve als je manager anders beslist;
- pauzes van een uur of minder tussen 22.00 en 06.00 uur zijn werktijd, als van die werktijd minstens 3,5 uren vallen tussen 00.00 en 06.00 uur;
- je pauze kan achterwege blijven. Dit gebeurt als je werk tijdens die pauze niet door een andere medewerker kan worden gedaan. Voorts kan er geen pauze zijn als je voor je werkzaamheden voortdurend bereikbaar moet zijn.

Waakdienst:

- waakdienst is de tijd waarin je naast je werktijden beschikbaar moet zijn om op afroep werk te doen dat onverwacht ontstaat;
- je kunt maximaal eenmaal per periode van 4 weken 7 maal 24 uren aaneengesloten in waakdienst worden ingeroosterd;
- werk je bij TV&Media, dan kan je maximaal eenmaal per periode van 3 weken 7 maal 24 uren aaneengesloten in waakdienst worden ingeroosterd.

Overwerk:

- is de tijd waarin je op verzoek van je manager incidenteel werkzaamheden voor KPN verricht boven de voor een voltijdwerker geldende normale arbeidsduur.

3.2 Zon- en feestdagen

Op zon- en feestdagen hoef je niet te werken, behalve als je werk moet worden uitgevoerd en je manager dit met je afspreekt. Daarnaast kunnen er bijzondere omstandigheden zijn, waardoor ook op zon- en feestdagen moet worden gewerkt. Feestdagen zijn nieuwjaarsdag, beide paasdagen, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, beide kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van het staatshoofd wordt gevierd en in lustrumjaren de dag waarop de bevrijding wordt gevierd.

Je werkt alleen op zondag, als je daar zelf mee instemt. Je werkt dan maximaal op 13 zondagen in een periode van 6 maanden. Werk je normaliter op maandag t/m vrijdag en is er op een van die dagen een feestdag, dan betaalt KPN je maandinkomen over die feestdag door.

3.3 Vaststellen van werktijden (hoofregel)

- 1 Je manager stelt vast wanneer je werkt. Je manager houdt daarbij zo veel mogelijk rekening met je privéomstandigheden. Uiteraard voor zover dit redelijkerwijze kan. Je privéomstandigheden kunnen betrekking hebben op je zorgtaken voor kinderen, je zorgtaken voor de van jou afhankelijke familieleden, en op eventuele maatschappelijke verantwoordelijkheden die jij hebt. Verder probeert je manager je werktijden zodanig in het rooster vast te leggen, dat er sprake is van een regelmatig werkpatroon.
- 2 Je werktijden worden vastgelegd in roosters. In het rooster staat welke werktijden er voor jou en voor je collega's gelden. Roosters worden vastgesteld voor een tijdvak van 3, 6 of 12 maanden. De werktijden voor een medewerker met een voltijd arbeidsovereenkomst bedragen minimaal 30 en maximaal 45 uren per week.
- 3 Je bent minimaal 28 dagen van tevoren ingelicht over je rooster. In bijzondere situaties kan je manager in overleg met de OR van deze termijn afwijken.
- 4 Als je volgens het model "Het Nieuwe Werken" werkt, gelden andere bepalingen die je vindt in artikel 7.12.

3.4 Rol van de OR

In overleg met de OR kan KPN

- de werktijdregeling vaststellen, wijzigen of intrekken;
- regels vaststellen voor de tijd waarin bepaalde werkzaamheden in een functie maximaal mogen worden verricht;
- naar aanleiding van bijzondere omstandigheden afspreken dat er op zon- en feestdagen wordt gewerkt;
- de termijn voor het bekendmaken van een rooster (28 dagen) verkorten.

Vakantie en verlof

3.5 Opbouw van vakantie

- 1 Je hebt per kalenderjaar recht op vakantie. Je bouwt in die tijd vier maal de voor jou geldende arbeidsduur op.
- 2 Treed je in de loop van het kalenderjaar in dienst? KPN stelt dan je opbouw vast naar evenredigheid van het aantal uren dat je opbouwt over een volledig kalenderjaar.
- 3 Treed je in de loop van een jaar uit dienst? KPN kijkt dan naar de tijd die je in dat jaar in dienst bent geweest. Je vakantieopbouw wordt dan naar evenredigheid van het aantal volle kalendermaanden van het dienstverband vastgesteld. Bij een arbeidsovereenkomst die korter dan 2 maanden heeft geduurd, stelt KPN je vakantieopbouw vast aan de hand van het aantal dagen dat je precies bij KPN in dienst bent geweest.
- 4 Als je tijdens je vakantie arbeidsongeschikt raakt maar wel recht hebt op doorbetaling van je maandinkomen, worden de dagen dat je tijdens die vakantie ziek bent niet in mindering gebracht op je vakantietegoed. Je moet dan wel kunnen aantonen dat je in je vakantie ziek was, bijvoorbeeld met een verklaring van een arts.

3.6 Opnemen van vakantie

- 1 Je dient je aanvraag voor het opnemen van vakantie in via Atrium. Je geeft daarbij het begin en het einde aan. Je manager moet je aanvraag goedkeuren. Hij kan alleen van je wensen afwijken als er sprake is van zogeheten gewichtige redenen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een noodzakelijke minimale bezetting op je afdeling of bijzondere omstandigheden die niet zijn te voorzien.
- 2 KPN kan in overleg met de OR bepaalde dagen als vakantiedagen aanmerken die voor iedereen of voor grote groepen personeel gelden.
- 3 Vakantie wordt opgenomen in uren. Je vakantietegoed wordt verminderd met het aantal uren dat je op je vakantiedag had moeten werken.
- 4 KPN kan verdere voorwaarden stellen aan de manier waarop je je vakantie opneemt. Waar van toepassing vindt goedkeuring van je vakantieaanvraag plaats aan de hand van een met de OR afgesproken reglement. Kan dit niet dan zoekt je manager samen met jou naar een oplossing.

- 5 Tijdens je vakantie betaalt KPN aan jou je maandinkomen, toeslag CAO Budget en de eventuele persoonlijke toeslag(en) die je ontvangt wegens de verhoging van je bijdrage in de kosten van de pensioenregeling per 1 juli 2010 en per 1 januari 2011.
- 6 Treed je in de loop van het kalenderjaar uit dienst? Je manager stelt dan je tegoed of je tekort aan vakantie vast. Heb je een tekort dan wordt dit verrekend bij de eindafrekening. Heb je een tegoed, dan overlegt je manager met je of dit tegoed bij de eindafrekening wordt verrekend, of dat je de resterende vakantie nog vóór het ontslag opneemt.
- 7 Je kunt een vakantiedag opnemen voor de viering van een niet-christelijke feestdag. In dat geval geldt wat in dit artikel in lid 1 staat.

HOOFDSTUK 4

Beloningen

Salaris

4.1 Waar vind je de afspraken over beloningen?

Afspraken over je vaste en variabele beloning vind je in de hoofdstukken 8 t/m 12. In dit hoofdstuk tref je alleen afspraken aan die voor alle medewerkers gelden. Dit ongeacht in welke categorie je functie valt (Algemeen, Sales, IT, Retail of Strategische Instroom).

4.2 Uitbetaling van je maandinkomen

Je ontvangt je maandinkomen uiterlijk de 23e van de kalendermaand op de bankrekening die jij aan KPN hebt opgegeven.

4.3 Salarisvaststelling

- 1 Je salaris wordt gebaseerd op de voor jou geldende salaristabel (zie hoofdstukken 8 tot en met 12). Het niveau van je functie bepaalt welke salarisschaal van toepassing is.
- 2 Voor het vaststellen van het niveau van je functie maakt KPN gebruik van de Hay-methodiek als functiewaarderingssysteem. KPN heeft een CAO-functiehuis dat bestaat uit standaardfuncties. Je manager bepaalt welke standaardfunctie past bij de inhoud van je werk. Je hebt een standaardfunctie die is gewaardeerd. Je manager geeft ook aan welke salarisschaal bij je functie hoort.
- 3 Vind je dat de kern van je werk niet past bij de standaardfunctie of dat de manager je functie niet in de juiste schaal heeft ingedeeld? Bespreek dit dan eerst met je manager. Je manager neemt hierna een besluit en laat je dat schriftelijk weten. Ben je het hier niet mee eens dan kun je een klacht indienen.
- 4 Binnen de salarisschaal krijg je een salaris dat past bij je ervaring en bij de wijze waarop je functioneert. De bedragen in de salarisschalen zijn bruto bedragen per maand. Deze bedragen gelden voor een voltijdwerker. Als je in deeltijd werkt gelden bedragen naar evenredigheid.
- 5 Het kan zijn dat je nog niet over voldoende ervaring beschikt om je functie volledig uit te oefenen. Als dat zo is mag je manager je voor een periode van maximaal 6 maanden indelen in een lagere salarisschaal dan de salarisschaal die hoort bij het niveau van je functie.
- 6 Bij een overgang naar een hogere schaal wordt voor het vaststellen van je salarisverhoging uitgegaan van het verschil tussen het beginsalaris van de oude en de nieuwe schaal. De verhoging bedraagt de helft van dit verschil. Dit geldt bij de overgang naar een hogere schaal binnen dezelfde groep. In het geval van overgang naar een andere groep stelt KPN je nieuwe salaris vast op basis van hetzelfde uitgangspunt.
- 7 Heb je een herplaatsingtoelage en word je geplaatst op een functie met een hoger schaalniveau dat gelijk is aan het schaalniveau van de functie waaruit de herplaatsingtoelage is ontstaan? In dat geval vindt de inpassing in de schaal van je nieuwe functie op een zodanig niveau plaats, dat de herplaatsingtoelage daarmee komt te vervallen.
- 8 Verandert de inhoud van je functie, dan bepaalt je manager of je functie in zwaarte gelijk blijft, of zwaarder of lichter wordt. Ook bepaalt je manager of je in dezelfde schaal blijft. Het kan zijn dat je functie wordt ingedeeld in een lagere schaal. Je houdt dan 24 maanden de oude salarisschaal. Na 24 maanden volgt inpassing in de lagere schaal. Is je laatstverdiende maandsalaris hoger dan het normsalaris van de nieuwe (lagere) salarisschaal dan word je ingeschaald op het normsalaris van de lagere schaal. Je krijgt dan het verschil met je laatstverdiende salaris betaald als een herplaatsingtoelage. Had je al een RSP boven de 100% dan blijft dit hogere percentage gelden in de nieuwe salarisschaal. Je krijgt dan het verschil met je laatstverdiende maandsalaris betaald als een herplaatsingtoelage. KPN vermindert de herplaatsingtoelage met toekomstige verhogingen van je maandsalaris.
- 9 Als je als gevolg van een harmonisatie wordt ingepast in de KPN-salarisschalen en je salaris dat het resultaat is van de harmonisatie uitkomt onder het beginsalaris van de betreffende schaal, dan kan in het betreffende harmonisatieprotocol worden afgeweken van het bepaalde in de leden 1 en 4.

4.4 Vakantie-uitkering

Je hebt geen aanspraak op een separate vakantie-uitkering. Deze is onderdeel van het CAO Budget.

4.5 Meeruren

- 1 Er is sprake van meeruren als je deeltijdwerker bent en je meer moet werken dan de uren die met jou in je contract zijn afgesproken. Werk je meer dan de voor jou geldende normale arbeidsduur (zie hoofdstukken 8 t/m 12) dan is er voor de uren boven die normale arbeidsduur sprake van overwerk (zie 4.10).
- 2 Over meeruren ontvang je het voor jou geldende salaris per uur. Over deze uren vindt opbouw van vakantie plaats. Meeruren tellen bovendien mee voor:
 - de betaling tijdens arbeidsongeschiktheid;
 - de hoogte van de uitkering vrijwillig vervroegd uitreden;
 - je pensioen;
 - de overgangsbepalingen prepensioen (bijlage 6);
 - het CAO Budget.Ook kan het zijn dat je Tot. (zie artikel 4.7) over deze uren ontvangt.
- 3 In een aantal situaties bepaalt je manager over welke periode wordt berekend of je meer of minder hebt gewerkt dan met jou is afgesproken. Dit is het geval wanneer:
 - je rooster is veranderd of
 - je werktijden niet tevoren zijn vastgesteld.Heb je langer gewerkt dan is er sprake van het verrichten van 'plus' uren. Heb je korter gewerkt dan worden de 'min' uren verrekend met de eventuele 'plus' uren van de volgende periode(s). Twee keer per jaar, in maart en september, vervallen jouw op dat moment nog openstaande 'min' uren.

Toelagen

4.6 Bijzondere toelage

Je manager kan je een bijzondere toelage toekennen als dat in het belang van het bedrijf is. Deze toelage ontvang je tijdelijk.

4.7 Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.)

- 1 Je kunt in aanmerking komen voor een toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen als:
 - a. je bent ingedeeld in een van de salarisschalen 1 tot en met 10 en
 - b. je regelmatig op ongebruikelijke tijdstippen werkt en
 - c. er geen sprake is van overwerk.
- 2 De hoogte van de toelage is een percentage van je salaris per uur. Dit percentage is afhankelijk van de dag en het tijdstip waarop je hebt gewerkt. Zie de tabel hieronder.

	00.00-06.00	06.00-07.00	07.00-08.00	08.00-14.00	14.00-18.00	18.00-19.00	19.00-22.00	22.00-24.00
Maandag t/m vrijdag:	40%	20%	-	-	-	-	20%	40%
Zaterdag:	40%	40%	40%	-	25%	40%	40%	40%
Zondag:	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Werk je op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 07.00 uur of tussen 19.00 en 22.00 uur? Je krijgt dan alleen een toelage als je werk begint voor 06.00 uur of eindigt na 20.00 uur. Je krijgt de toelage alleen over de uren die je echt hebt gewerkt. Je krijgt dus geen toelage als je vakantie hebt of ziek bent.

- 3 Werk je in een 24-uursdienst of volcontinudienst? Dan gelden andere percentages. De toelage wordt dan berekend op basis van onderstaande tabel:

Uren:	00.00-06.00	06.00-08.00	08.00-14.00	14.00-18.00	18.00-22.00	22.00-24.00
Maandag t/m vrijdag:	40%	20%	-	-	20%	40%
Zaterdag:	40%	40%	-	25%	40%	40%
Zondag:	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Werk je op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur of tussen 18.00 en 22.00 uur? Je krijgt dan alleen een toelage als je werk begint voor 06.00 uur of eindigt na 19.00 uur. Je krijgt de toelage alleen over de uren die je echt hebt gewerkt. Je krijgt de toelage echter ook betaald als je arbeidsongeschikt bent. Je ontvangt dan de toelage die je zou hebben gekregen als je niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden. Is niet vast te stellen hoeveel dit is dan wordt uitgegaan van de gemiddelde Tot. in de 3 maanden voor je arbeidsongeschiktheid. Soms levert een periode van 3 maanden geen redelijke uitkomst op. In dat geval wordt uitgegaan van een periode van 12 maanden.

4 Tot. wordt nog maximaal 6 maanden doorbetaald in het geval je in opdracht en in het belang van KPN tijdelijk ander werk verricht waaraan geen of minder Tot. is verbonden. Dit geldt ook voor het volgen van een functieopleiding. De hoogte van de Tot. is gelijk aan de Tot. die je in je 'eigen' rooster zou hebben ontvangen. Kan KPN dit niet vaststellen, dan geldt per maand de gemiddelde Tot. per maand over de laatste 3 maanden voordat je tijdelijk ander werk bent gaan doen.

5 KPN verhoogt het volgens deze bepaling berekende Tot.-bedrag bij de betaling met 8%.

4.8 Pensioengevend salaris

1 Het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN maakt voor de pensioenopbouw verschil tussen vast en variabel pensioengevend salaris.

2 De volgende betalingen worden voor de pensioenopbouw behandeld als vast pensioengevend salaris:

- het maandsalaris;
- meeruren;
- de Bijzondere toelage (zie 4.6);
- de Toelage Keuzetijd (zie 8.3 of 10.3);
- de herplaatsingtoelage (zie 4.3 lid 8 en artikel 4.2 van het Sociaal Plan KPN 2012 c.q. het corresponderende artikel van het Sociaal Plan KPN 2013-2015);
- de inpassingstoelage;
- de demotietoelage (zie 7.11);
- 75% van het toegekende CAO Budget.

3 De volgende betaling wordt voor de pensioenopbouw behandeld als variabel pensioengevend salaris:

- de Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (zie 4.7).

Toeslagen

4.9 Toeslag CAO Budget

Je ontvangt een toeslag (CAO Budget) van 12,5% van je bruto maandsalaris. Deze toeslag kun je laten uitbetalen of besteden aan een aantal doelen. Je leest meer over deze toeslag in bijlage 3.

4.10 Toeslag voor overwerk

1 Je manager kan je vragen of verplichten meer te werken dan met jou is afgesproken. Moet je hierdoor meer werken dan de voor jou geldende normale arbeidsduur dan is er sprake van overwerk. Ben je ingedeeld in een van de schalen 1 tot en met 10 dan krijg je hiervoor een vergoeding. Je krijgt geen vergoeding als je minder dan een half uur moet overwerken.

2 In een aantal situaties bepaalt je manager over welke periode wordt berekend of je meer of minder hebt gewerkt dan met jou is afgesproken. Dit is het geval wanneer voor jou:

- je rooster is veranderd of
- je werktijden niet tevoren zijn vastgesteld.

Heb je langer gewerkt dan is er sprake van het verrichten van 'plus' uren. Heb je korter gewerkt dan worden de 'min' uren verrekend met de eventuele 'plus' uren van de volgende periode(s). Twee keer per jaar, in maart en september, vervallen jouw op dat moment nog openstaande 'min' uren.

3 Voor het bepalen van het aantal overwerkuren tellen sommige uren mee als gewerkte uren. Het gaat om de uren:

- die je arbeidsongeschikt bent geweest;
- waarop je vergoeding in tijd hebt genoten;

- vakantie of buitengewoon verlof hebt gehad.
- 4 De vergoeding voor overwerk bestaat uit een:
- vergoeding in tijd, gelijk aan het aantal overwerkuren, en
 - toeslag in geld voor elk overwerkuur.
- 5 De vergoeding in tijd krijg je zo snel mogelijk toegekend. Dit gebeurt niet later dan in de zesde maand na de maand waarin je hebt overgewerkt. Je manager houdt zoveel mogelijk rekening met jouw wensen.
- 6 Je manager kan besluiten dat vergoeding in tijd niet in het belang van KPN is. In dat geval krijg je een vergoeding in geld van het salaris per uur voor elke overwerkuur.
- 7 De toeslag in geld genoemd in lid 4 is een percentage van je salaris per uur. Dit percentage bedraagt:
- | | | |
|----|---|-------|
| a. | maandag 06.00 uur tot zaterdag 18.00 uur voor de eerste 2 overwerkuren per dag | 30% |
| b. | maandag 06.00 uur tot zaterdag 18.00 uur voor de overwerkuren na de eerste 2 overwerkuren per dag | 50% |
| c. | zaterdag 18.00 uur tot maandag 06.00 uur | 100% |
| d. | feestdagen | 200% |
| e. | de dag volgend op een feestdag van 0.00 uur tot 06.00 uur | 200%. |
- 8 Ben je ingedeeld in schaal 11 of hoger dan kun je soms toch een vergoeding voor overwerk krijgen. Dit is het geval als je moet overwerken op feestdagen of vóór 06.00 uur van de dag volgend op een feestdag. De toeslag bedraagt dan 200% van je salaris per uur.

4.11 Toeslag voor waakdienst

- 1 Deze bepaling is van toepassing als je bent ingedeeld in een van de schalen 1 tot en met 10.
- 2 Je ontvangt een toeslag als je bent ingeroosterd voor waakdienst. De toeslag is een percentage van je salaris per uur en bedraagt op:
- maandag tot en met vrijdag: 5%
 - zaterdag: 10%
 - zon- en feestdagen: 13%.
- 3 Het is ook mogelijk dat je een vaste maandelijkse toeslag krijgt. Dit kan alleen als KPN hierover voor een groep werknemers een afspraak heeft gemaakt met de OR. De hoogte van deze vaste toeslag is in ieder geval niet lager dan de toeslag die je zou krijgen op grond van lid 2 van deze bepaling.
- 4 Soms moet je werken tijdens je waakdienst. In dat geval krijg je een vergoeding voor de uren die je tijdens je waakdienst hebt gewerkt (inclusief de reistijd). De vergoeding ziet er als volgt uit:
- vergoeding in tijd van het aantal uren dat je hebt gewerkt, en
 - een toeslag in geld. Voor elk gewerkt uur ontvang je een percentage van je salaris per uur. Dit percentage bedraagt op:

maandag 06.00 uur tot zaterdag 18.00 uur	50%
zaterdag 18.00 uur tot maandag 06.00 uur	100%
feestdagen	200%
de dag volgend op een feestdag van 0.00 uur tot 06.00 uur	200%.
- Deze vergoeding krijg je naast de vergoeding uit lid 2 of 3.
- 5 Je manager bepaalt in overleg met jou wanneer je de vergoeding in tijd opneemt. Je manager kan besluiten dat vergoeding in tijd niet in het belang van KPN is. In dat geval krijg je een vergoeding in geld van het salaris per uur voor elk gewerkt uur.
- 6 Je manager kan je verplichten dat je buiten je werktijden telefonisch bereikbaar moet zijn. Voor deze bereikbaarheid ontvang je een toeslag van EUR 5,70 bruto. Dit bedrag geldt per aaneengesloten periode van maximaal 24 uur. Je komt dan niet in aanmerking voor de andere vergoedingen uit deze bepaling.

4.12 Toeslag voor wachttijd

- 1 Deze bepaling is van toepassing als je bent ingedeeld in een van de schalen 1 tot en met 7.
- 2 Wachttijd is tijd waarin op de een of andere manier sprake is van betrokkenheid met KPN zonder dat sprake is van werken, waakdienst of mobiel werken. Er is sprake van wachttijd als je langer moet reizen, omdat je op verzoek van je manager werkt op een andere plek dan je

gebruikelijke werkplek. Er is geen sprake van wachttijd als je cursussen of opleidingen moet volgen.

- 3 De wachttijd wordt per dag vastgesteld.
 - a. Eerst wordt de basistijd berekend. De basistijd is de tijd die ligt tussen het moment van vertrek van huis en het moment van aankomst in huis, verminderd met 1 uur. Moet je reizen met een overnachting dan wordt voor de berekening de plaats van overnachting beschouwd als huis.
 - b. Vervolgens worden de werktijd, de pauzetijd, overwerk en eventueel meeruren van die dag bij elkaar opgeteld.
 - c. Het totaal van lid 3b wordt afgetrokken van de basistijd volgens lid 3a.
 - d. Het verschil zijn de wachttijduren.
- 4 De vergoeding voor wachttijd bestaat uit vergoeding in tijd van het aantal wachttijduren. Bij het opnemen van deze tijd wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met jouw wensen. Je manager kan besluiten dat vergoeding in tijd niet in het belang van KPN is. In dat geval krijg je een vergoeding in geld van het salaris per uur voor elke wachttijd uur.

4.13 Toeslag voor reistijd mobiel werkenden

- 1 Deze bepaling is van toepassing als je bent ingedeeld in een van de schalen 1 tot en met 10.
- 2 Je manager bepaalt of je hoort tot de categorie mobiel werkenden. Je moet in ieder geval voldoen aan een van de volgende beschrijvingen:
 - je functie brengt met zich mee dat je dagelijkse werkperiodes worden onderbroken door korte reisperiodes;
 - je functie brengt met zich mee dat je jouw werkzaamheden in het algemeen door het land verspreid moet verrichten.
- 3 Er is geen sprake van mobiel werken als je een cursus of opleiding moet volgen. Ben je ingedeeld in de categorie mobiel werkenden dan kom je in aanmerking voor een vergoeding van de reistijd. De vergoeding voor reistijd bestaat uit een vergoeding in tijd van het aantal reizen. Bij het opnemen van deze tijd wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met jouw wensen. Je manager kan besluiten dat vergoeding in tijd niet in het belang van KPN is. In dat geval krijg je een vergoeding in geld van het salaris per uur voor elke reisuur.
- 4 De berekening van de toeslag vindt plaats op dezelfde wijze als omschreven in 4.12 lid 3 en lid 4 (Toeslag voor wachttijd).

4.14 Toeslag voor het werken op feestdagen

- 1 Deze bepaling is van toepassing als je moet werken op een feestdag terwijl er geen sprake is van overwerk.
- 2 Je ontvangt voor elk op die feestdag gewerkt uur een toeslag. De toeslag bedraagt 100% van je salaris per uur. Deze toeslag krijg je naast eventuele Tot. Valt de feestdag op een andere dag dan een zaterdag of zondag dan ontvang je ook nog vergoeding in tijd van het aantal gewerkte uren.
- 3 Moet je werken na 18.00 uur op de avond voor Kerstmis en op oudejaarsavond? In dat geval ontvang je ook een toeslag van 100% van het salaris per uur. De toeslag ontvang je alleen als je werktijd is geëindigd na 19.00 uur.
- 4 Moet je werken voor 06.00 uur van de dag volgend op een feestdag? In dat geval ontvang je ook een toeslag van 100% van het salaris per uur.

Diversen

4.15 Jubileumgratificatie

- 1 Ben je 25 of 40 jaar bij KPN of bij een rechtsvoorganger van KPN in dienst? Je krijgt dan een jubileumgratificatie. Deze gratificatie bedraagt
 - 1 x het bruto maandsalaris tot maximaal het normsalaris dan wel eindsalaris bij 25 jaar, en
 - 1,5 x het bruto maandsalaris tot maximaal het normsalaris dan wel eindsalaris bij 40 jaar.KPN betaalt de inhoudingen voor loonheffing en sociale premies. Je ontvangt het bedrag van de gratificatie netto.

- 2 KPN berekent de jubileumgratificatie op basis van je maandsalaris op je jubileumdatum.
- 3 Ben je in de loop van je dienstverband bij KPN van voltijd werker deeltijd werker geworden of andersom? In dat geval stelt KPN het bedrag van de jubileumgratificatie naar evenredigheid vast. Dit gebeurt op basis van de tijd die je tijdens het dienstverband in deeltijd of voltijds bij KPN hebt gewerkt.

HOOFDSTUK 5

Sociale voorzieningen

5.1 Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid

- 1 a. Duur en hoogte betaling
Kun je wegens ziekte niet werken, dan ben je arbeidsongeschikt. KPN betaalt tijdens je arbeidsongeschiktheid maximaal 104 weken 70% door van: je maandinkomen, je toeslag CAO Budget en de eventuele persoonlijke toeslag(en) die je ontvangt wegens de verhoging van je bijdrage in de kosten van de pensioenregeling per 1 juli 2010 en per 1 januari 2011. Periodes van arbeidsongeschiktheid worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
De betaling is gebaseerd op het maandinkomen dat je verdiende in de functie die je vervulde op het moment dat je arbeidsongeschikt werd. De eerste 52 weken van je arbeidsongeschiktheid vult KPN je maandinkomen, je toeslag CAO Budget en de persoonlijke toeslag die hiervóór in deze bepaling is bedoeld, aan tot 100%. Je bouwt gedurende je arbeidsongeschiktheid pensioen op alsof je 100% arbeidsgeschikt bent. Je bijdrage aan je pensioen en de eventuele tegemoetkoming als bedoeld in bepaling 5.6, leden 6 en 7 worden echter berekend over je maandinkomen en je toeslag CAO Budget.

Schema betaling en pensioenopbouw:

Arbeitsongeschikt	Doorbetaling	Pensioenopbouw
Week 1 tot en met 52	100%	100%
Week 53 tot en met 104	70%	100%

- b. Samenloop met andere uitkeringen
Ontvang je in de 104 weken ook een WAO- of WIA-uitkering, dan wordt deze uitkering in mindering gebracht op de betaling.
- c. Meeruren
Heb je meeruren of uren meerwerk gemaakt, dan tellen deze mee. Je maandinkomen wordt verhoogd met het gemiddelde aantal meeruren of uren meerwerk dat je in de laatste drie maanden hebt gewerkt. Pakt dit onredelijk uit? KPN kijkt dan naar een periode van 12 maanden.
- 2 KPN is niet tot betaling verplicht, als:
- a. KPN of het UWV een sanctie aan je oplegt, bijvoorbeeld wegens het niet meewerken aan werkhervatting;
- b. je arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een ander en je om die reden de schade kunt vorderen. KPN zal je de betaling als voorschot doen in afwachting van de schadevergoeding van die ander. Voorwaarde is dat je de vordering op schadevergoeding aan KPN overdraagt;
- c. KPN loonschade kan verhalen op een derde en je ondanks een verzoek van KPN niet de benodigde informatie verstrekt;
- d. je weigert een WAO/WIA-uitkering aan te vragen, terwijl je daar in principe wel recht op hebt. Dit geldt ook als je het UWV niet machtigt de WAO/WIA-uitkering aan KPN over te maken.

5.2 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding

- 1 Je hebt recht op bedrijfsgezondheidszorg
- 2 KPN zorgt voor goede arbeidsomstandigheden volgens de geldende wetten en regelgeving.
- 3 KPN kan een door KPN aangewezen geneeskundige vragen om te onderzoeken of je arbeidsongeschikt bent. KPN verzoekt je dit schriftelijk en gemotiveerd. Je werkt hieraan mee. Het oordeel van de geneeskundige wordt je door KPN meegedeeld. Je kunt bij het UWV een deskundigenoordeel vragen, wanneer je het niet met dit oordeel eens bent.
- 4 KPN vergoedt de eventuele reis- en verblijfkosten voor het hier bedoelde geneeskundige onderzoek. KPN stelt de hoogte van de vergoeding vast op grond van de KPN regels voor vergoedingen (binnenlandse zakelijke reis). Voor medewerkers van KPN Contact stelt KPN de vergoeding vast op basis van de artikelen 13.29 en 14.26 in deze CAO.

5.3 Preventie en re-integratie

- 1 KPN kent de volgende maatregelen ter voorkoming van arbeidsongeschiktheid:
 - a. KPN heeft een verzuimregistratie, die jaarlijks met de OR wordt besproken;
 - b. KPN voert risico-inventarisaties uit en op basis hiervan eventueel ander onderzoek;
 - c. KPN besteedt in opleidingen aan managers aandacht aan het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met arbeid.
- 2 Ben je arbeidsongeschikt, dan bevordert KPN je werkhervatting door:
 - a. daar waar nodig in een vroeg stadium via de verzuimcoach of de bedrijfsarts (medische) specialismen in te zetten;
 - b. een re-integratieadviseur in te zetten om een re-integratieplek of andere passend werk voor je te zoeken;
 - c. scholingskosten en bijbehorende reis- en verblijfkosten aan je te vergoeden, wanneer scholing je werkhervatting bevordert;
 - d. je bij gebleken geschiktheid voor een vacature voorrang op andere kandidaten te geven. Dit is vergelijkbaar met de voorrang die een boventallige medewerker bij sollicitatie krijgt op grond van het Sociaal Plan KPN.
- 3 Je manager kan afspraken met je maken over verlichtende maatregelen in je werk.

5.4 Collectieve verzekeringen bij arbeidsongeschiktheid

- 1 WIA-Bodemverzekering
Je kunt deelnemen aan een WIA-Bodemverzekering. Deze verzekering komt tot uitkering, als je:
 - bij de WIA beoordeling minder dan 35% arbeidsongeschikt bent,
 - medische beperkingen hebt, en
 - sprake is van loonverlies.De uitkering bedraagt 70% van het dagloon SV naar evenredigheid van je mate van arbeidsongeschiktheid.
- 2 WGA Gat verzekering
Je kunt ook deelnemen aan een verzekering in verband met een WGA Gat verzekering. Deze verzekering komt tot uitkering, als je
 - bij de WIA beoordeling in aanmerking komt voor een WGA-uitkering, en
 - in de vervolgfase van de WGA minder werkt dan je zou kunnen.De uitkering bestaat uit een aanvulling tot het maximum dagloon SV naar evenredigheid van je mate van arbeidsongeschiktheid.
- 3 KPN houdt de premie voor beide verzekeringen in op je loon en betaalt deze aan de verzekeraar.
- 4 Je kunt zelf beslissen of je aan deze verzekeringen wilt deelnemen.

5.5 Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)

- 1 Je kunt vervroegd met werken stoppen op 61-jarige leeftijd of bij het bereiken van 40 dienstjaren als je aan de volgende voorwaarden voldoet:
 - a. je was op 31 maart 1996 in dienst, en
 - b. je had op 1 april 1996 een diensttijd van 25 of meer jaren, en
 - c. je bent vanaf 31 maart 1996 tot en met de datum waarop je vervroegd met werken kunt stoppen ononderbroken bij KPN in dienst.
- 2 Ben je geboren voor 1950, dan is bijlage 8 op je van toepassing.
- 3 Ben je geboren op of na 1 januari 1950, dan is bijlage 9 op je van toepassing.
- 4 Je moet je vertrek uiterlijk drie maanden voorafgaand in Atrium aangeven.
- 5 Je komt niet in aanmerking voor flexibele pensionering of de overgangsbepalingen prepensioen in het geval je op een van deze manieren vervroegd met werken stopt.

5.6 Pensioen

- 1 KPN meldt je als deelnemer aan bij de Stichting Pensioenfonds KPN. Je bent tot deelneming verplicht.
- 2 Je bent een bijdrage verschuldigd in de kosten van de pensioenregeling. KPN houdt deze bijdrage in op je maandinkomen en draagt deze af aan de Stichting Pensioenfonds KPN.

- 3 Je bijdrage in de kosten van de pensioenregeling bedraagt 7% van de som van je maandinkomen en 75% van je CAO Budget, minus de franchise. Over de franchise bouw je geen pensioen op en betaal je geen premie omdat je over dat deel AOW opbouwt. Werk je in deeltijd, dan wordt de franchise aangepast aan de omvang van je arbeidscontract. De franchise wordt jaarlijks aangepast aan de hoogte van de AOW op de wijze waarop dit in het pensioenreglement is vermeld.
- 4 Ben je vóór 1 januari 2011 in dienst getreden en sindsdien onafgebroken in dienst? In afwijking van het voorgaande lid bedraagt jouw bijdrage in de kosten van de pensioenregeling 6% van de som van je maandinkomen en 75% van je CAO Budget, minus de franchise.
- 5 Lid 4 van dit artikel is een standaardbepaling en is in de KPN CAO 2011 in de plaats gekomen van bepaling 5.6, lid 4 uit de KPN CAO 2010. Hiermee is het niveau van de eigen bijdrage zoals dat op 31 december 2010 op grond van bepaling 5.6, lid 4 uit de KPN CAO 2010 gold voor medewerkers als genoemd in lid 4, per 1 januari 2011 buiten werking gesteld.
- 6 Voor medewerkers die vóór 1 januari 2011 werknemer waren in de zin van de KPN CAO 2010 en sindsdien onafgebroken in dienst zijn gebleven geldt per 1 januari 2011 een persoonlijke bruto toeslag. Die toeslag is een tegemoetkoming voor de verhoging van de bijdrage in de kosten van de pensioenregeling per 1 januari 2011 uit hoofde van artikel 5.6 lid 6 van de KPN CAO 2011.
- 7 Voor medewerkers die op 30 juni 2010 volgens de KPN CAO 2008-2009 werknemer waren en sindsdien onafgebroken in dienst zijn gebleven geldt per 1 juli 2010 een persoonlijke bruto toeslag. Die toeslag is een tegemoetkoming voor de verhoging van de bijdrage in de kosten van de pensioenregeling per 1 juli 2010 zoals genoemd in artikel 5.6 lid 6 en 7 van de KPN CAO 2010.
- 8 De toeslagverlening van de opgebouwde pensioenaanspraken en de ingegane pensioenen is voorwaardelijk en afhankelijk van een door het pensioenfondsbestuur te nemen besluit. Deze toeslagverlening wordt gebaseerd op het percentage waarmee de consumentenprijsindex Alle Huishoudens (afgeleid) over de maand september van het jaar voorafgaande aan de indexering afwijkt van dat prijsindexcijfer van de maand september van het daaraan voorafgaande jaar (eerste publicatie CBS). De toeslagverlening is voorwaardelijk en afhankelijk van de beschikbare middelen van het fonds. De ambitie van de toeslagverlening is gesteld op 100%.
- 9 Wijzigingen in de pensioenregeling per 1 januari 2014 die verband houden met de 'Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd' hebben geen gevolgen voor de rechten en verplichtingen zoals opgenomen in de bijlagen 6 tot en met 9.
- 10 De leden 1 t/m 9 van dit artikel gelden niet voor jou als je in dienst bent van:
 - KPN of Telfort Zakelijk en als op jou de 'Harmonisatieafspraken Telfort naar KPN CAO' van 20 december 2012 van toepassing zijn, en/of
 - Telfort Zakelijk en als op jou de 'Integratieafspraken Atlantic Telecom Arbeidsvoorwaarden naar KPN CAO' van december 2012 van toepassing zijn.
Cao-partijen zijn in gesprek over een nieuwe pensioenregeling. Indien cao-partijen een nieuwe pensioenregeling overeenkomen en je onder de 'Harmonisatieafspraken Telfort naar KPN CAO' valt, dan is deze nieuwe pensioenregeling op jou van toepassing vanaf het moment dat KPN deze nieuwe pensioenregeling toepast of zoveel later als cao-partijen overeenkomen. Val je onder de 'Integratieafspraken Atlantic Telecom Arbeidsvoorwaarden naar KPN CAO' dan kan het zijn dat cao-partijen overeenkomen dat deze toepassing op een later moment zal plaatsvinden, dit overeenkomstig de Integratieafspraken.

5.7 Overgangsbepaling prepensioen

- 1 Je komt in aanmerking voor de overgangsbepalingen prepensioen in bijlage 6, als je sinds 31 maart 2000 ononderbroken in dienst bent geweest en geboren bent voor 1 januari 1950.
- 2 Je komt in aanmerking voor de overgangsbepalingen vervallen uitzicht op prepensioen in bijlage 7, als je sinds 31 maart 2000 ononderbroken in dienst bent en geboren bent op 1 januari 1950 of na 1 januari 1950 maar vóór 1 januari 1960.

5.8 Overlijdensuitkering

- 1 In geval je overlijdt, keert KPN, naast het tot en met de dag van overlijden nog niet uitbetaalde maandinkomen en het nog niet uitbetaalde CAO Budget, een netto uitkering ineens uit van 3 maal het bruto maandinkomen.

- 2 Deze uitkering wordt toegekend aan:
 - de langstlevende echtgenoot/partner, of als die er niet is
 - de minderjarige kinderen, of als deze er eveneens niet zijn
 - degene voor wie je in de kosten van het bestaan voorzag en kosten hebt gemaakt.
- 3 Deze uitkering wordt verminderd met de eventuele overlijdensuitkering waarop je aanspraak kan maken op grond van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
- 4 Als je meeruren of uren meerwerk kreeg uitbetaald, wordt het maandinkomen gebaseerd op het gemiddelde aantal betaalde uren over de drie maanden direct voorafgaand aan je overlijden.

HOOFDSTUK 6

Vergoedingsregelingen

6.1 Kortingsregeling 50%

- 1 Je kunt 50% korting krijgen op de adviesprijs van een aantal producten en diensten van KPN. Als op de adviesprijs van het product of de dienst al een andere korting van toepassing is, is de totale korting niet groter dan 50%.
- 2 Op grond van fiscale wetgeving is vastgesteld dat KPN per jaar een maximumbedrag belastingvrij aan korting mag geven. Dat bedrag wordt verhoogd met eventuele ongebruikte ruimte uit de twee voorgaande jaren. Eventuele korting boven het maximumbedrag zal volledig belast worden. Er kan alleen sprake zijn van ruimte uit voorgaande jaren als je in die jaren geheel of gedeeltelijk in dienst was. Je vindt het maximumbedrag per jaar op TEAMKPN Online.
- 3 KPN bepaalt steeds voor welke producten en diensten de korting geldt. Een overzicht van deze producten en diensten en de aanvullende voorwaarden die gelden voor deze kortingsregeling vind je op TEAMKPN Online.

6.2 Tegemoetkoming reiskosten woning-werk

- 1 Je krijgt een tegemoetkoming in de kosten die je maakt om van je huis naar je werk te reizen, als je 60% of meer van je werkdagen reist naar de locatie waar je gewoonlijk werkt. In alle gevallen waarin KPN voor (het deel van) je reis vervoer heeft geregeld, krijg je geen tegemoetkoming.
- 2 KPN betaalt de tegemoetkoming maandelijks aan je uit. Bij het berekenen van de tegemoetkoming gaat KPN ervan uit dat je gewoonlijk elke week op hetzelfde aantal dagen naar je werk reist.
Het bedrag van de tegemoetkoming staat in de tabel hieronder en is afhankelijk van:
 - het door KPN berekende aantal kilometers dat je van huis naar je werk reist en
 - het aantal dagen per week dat je deze reis maakt.

Tegemoetkoming reiskosten woning-werk per maand in euro's:

kms enkele reis	Aantal reisdagen per week				
	1	2	3	4	5
1	5,86	11,70	17,56	18,56	18,56
2	5,86	11,70	17,56	18,56	18,56
3	5,86	11,70	17,56	18,56	18,56
4	6,83	13,65	20,48	20,81	20,81
5	6,83	13,65	20,48	23,06	23,06
6	6,83	13,65	20,48	23,06	23,06
7	8,53	17,06	25,60	28,13	28,13
8	8,53	17,06	25,60	30,94	30,94
9	8,53	17,06	25,60	33,48	33,48
10	11,21	22,43	33,65	36,58	36,58
11	17,95	35,92	53,88	64,42	64,42
12	17,95	35,92	53,88	69,38	69,38
13	20,14	40,29	60,44	74,79	74,79
14	20,14	40,29	60,44	80,59	80,59
15	20,14	40,29	60,44	80,59	80,59
16	27,33	54,66	81,99	92,35	92,35
17	27,33	54,66	81,99	97,75	97,75
18	27,33	54,66	81,99	103,16	103,16
19	28,21	56,41	84,62	109,02	109,02
20	28,21	56,41	84,62	112,82	112,82
21	31,62	63,26	94,87	120,28	120,28
22	35,92	71,84	107,77	125,69	125,69
23	35,92	71,84	107,77	131,09	131,09
24	35,92	71,84	107,77	136,06	136,06
25	40,20	80,43	120,64	141,90	141,90
26	40,20	80,43	120,64	146,87	146,87
27	40,20	80,43	120,64	152,27	152,27
28	40,29	80,59	120,88	157,68	157,68
29	40,29	80,59	120,88	161,18	161,18
30	40,29	80,59	120,88	161,18	161,18

In afwijking van de tabel gelden de volgende minimum bedragen:

- EUR 5,70 als je 1 dag per week reist;
- EUR 11,40 als je 2 dagen per week reist;
- EUR 17,10 als je 3 dagen per week reist;
- EUR 22,80 als je 4 of meer dagen per week reist.

3 Reis je niet elke week op hetzelfde aantal dagen van je huis naar je werk, dan ontvang je een aangepaste tegemoetkoming. KPN berekent deze tegemoetkoming op basis van de tegemoetkoming die hoort bij 1 dag reizen per week en het aantal maal dat je in een maand feitelijk hebt gereisd. De vergoeding is niet hoger dan het bedrag uit de tabel van lid 2 dat hoort bij 4 of meer dagen reizen. Er geldt een minimum van:

- EUR 5,70 als je minimaal 4 dagen per maand reist;
- EUR 11,40 als je minimaal 8 dagen per maand reist;
- EUR 17,10 als je minimaal 13 dagen per maand reist;
- EUR 22,80 als je minimaal 17 dagen per maand reist.

4 Je kunt je manager om een Openbaar Vervoer (OV) kaart 2^e klas vragen in plaats van een tegemoetkoming reiskosten woning-werk. Dit kan als je aan de volgende voorwaarden voldoet:

- je reist met het openbaar vervoer van huis naar je werk en;
- je enkele reisafstand is meer dan 30 kilometer en
- je reist gewoonlijk 4 of meer dagen per week.

Reis je minder dan 4 dagen per week, dan kun je de gemaakte OV kosten declareren. Bij je declaratie moet je dan wel de kaartjes inleveren.

5 Heb je een volledige maand niet naar je werk gereisd, dan ontvang je na afloop van die maand geen tegemoetkoming meer. Je krijgt weer een tegemoetkoming vanaf de dag dat je weer naar je werk reist.

6 Als je gemiddeld 60% of meer van je werkdagen reist naar de locatie waar je gewoonlijk werkt, zal KPN de fiscale ruimte faciliteren in situaties waarin je tussen de woning en je werk reist met de fiets of met het openbaar vervoer.

7 Werk je, al dan niet volgens het model "Het Nieuwe Werken", gemiddeld maximaal 40% van je werkweek thuis of elders dan op de locatie waar je gewoonlijk werkt, dan geldt hetgeen hierboven tot en met lid 6 is vermeld.

8 Werk je, al dan niet volgens het model "Het Nieuwe Werken", gemiddeld meer dan 40% van je werkweek thuis of elders dan op de locatie waar je gewoonlijk werkt, dan geldt het vermelde in lid 1 tot en met 6 niet voor jou. In dat geval kan je volledig vergoed per openbaar vervoer reizen met gebruikmaking van een te verstrekken NS-Business Card. Je manager kan je in deze situatie toestemming geven dat je niet met het openbaar vervoer maar met eigen vervoer reist. De KPN Regels voor vergoedingen (binnenlandse zakelijke reis) zoals die op TEAMKPN Online staan zijn dan van toepassing.

9 Als je in volcontinuïdient werkt op het NOC in Hilversum of bij Mobirail in de Waalhaven, kan het voorkomen dat je geen of lastig gebruik kunt maken van het Openbaar Vervoer, namelijk als je een late, nacht-, vroege of weekenddienst werkt. In dat geval mag je een extra vergoeding van zes cent per kilometer declareren voor elke met het eigen vervoer afgelegde woning-werkkilometer.

10 Het kan zijn dat over de tegemoetkoming loonheffing en sociale verzekeringspremies moeten worden betaald. In dat geval houdt KPN deze in op de tegemoetkoming.

6.3 Tegemoetkoming verhuiskosten

1 Ga je in het belang van het bedrijf op een andere plek werken en verhuis je om dichterbij je nieuwe werkplek te gaan wonen? Je manager kan je dan een tegemoetkoming geven in de kosten van je verhuizing als:

- a. je manager vindt dat de verhuizing noodzakelijk is, en
- b. je verhuist naar de stad waar je komt te werken, en
- c. je verhuist over een afstand van meer dan 30 kilometer.

Je krijgt die tegemoetkoming zodra je manager je nieuwe woonplaats heeft goedgekeurd.

2 De tegemoetkoming in de kosten van de verhuizing bestaat uit:

- a. de transportkosten van je eigen inboedel, inclusief de kosten van in en uitpakken en
- b. een afkoopsom voor alle andere kosten die je in verband met je verhuizing hebt gemaakt.

- 3 De hoogte van de afkoopsom bedraagt:
- 2 x je bruto maandsalaris verhoogd met 8%, als je voor en na de verhuizing een eigen huishouding hebt;
 - $\frac{3}{4}$ x je bruto maandsalaris verhoogd met 8%, in de overige gevallen.
- KPN rekent hierbij minimaal met het normsalaris van schaal 6 dan wel het eindsalaris van salarisband F en maximaal met het normsalaris van schaal 13 dan wel het eindsalaris van salarisband M.
- 4 Treed je bij KPN in dienst en moet je daarvoor verhuizen? Je krijgt dan in ieder geval je transportkosten vergoed, inclusief de kosten van inpakken en uitpakken.
- 5 Om in aanmerking te komen voor een tegemoetkoming in je verhuiskosten moet je binnen een jaar na je verplaatsing of indiensttreding, verhuizen.
- 6 Je ontvangt een extra tegemoetkoming in het geval je gedeeltelijk arbeidsgeschikt bent, je een passende functie vindt en in het kader van je re-integratie moet verhuizen. Deze extra tegemoetkoming bedraagt EUR 7.500,- bruto als je een eigen huishouding hebt. Heb je geen eigen huishouding, dan bedraagt de extra tegemoetkoming EUR 3.750,- bruto.
- 7 Het kan zijn dat over de tegemoetkoming loonheffing en sociale verzekeringspremies moeten worden betaald. In dat geval brengt KPN deze in mindering op de tegemoetkoming.

6.4 Tegemoetkoming reiskosten woning-werk bij verplaatsing in het belang van het bedrijf

- 1 Moet je in het belang van het bedrijf op een andere plek werken, dan kun je voor een periode van 3 jaar een tegemoetkoming krijgen in de kosten die je maakt om van huis naar je werk te reizen op grond van de tabel opgenomen in lid 2. Dit kan als:
- je eerst op 30 kilometer of minder van je werk woont en de nieuwe reisafstand meer dan 30 kilometer is of
 - je eerst op meer dan 30 kilometer van je werk woont en de nieuwe reisafstand met 10 kilometer of meer is toegenomen.
- Voor beide situaties geldt dat je deze tegemoetkoming alleen krijgt als je niet verhuist en je manager je ook niet heeft gevraagd te verhuizen.
- 2 De hoogte van de tegemoetkoming staat in de onderstaande tabel. De tegemoetkoming die je ontvangt is echter niet lager dan de tegemoetkoming op grond van 6.2. Ben je deeltijdwerker, dan berekent KPN de tegemoetkoming naar evenredigheid van het aantal dagen dat je werkt.

Tabel behorende bij ten minste 60% reizen van je werkdagen	bedragen per maand in euro's
31 t/m 39 kilometer	161,18
40 t/m 49 kilometer	176,43
50 t/m 59 kilometer	201,36
60 t/m 69 kilometer	222,45
70 t/m 79 kilometer	235,83
80 kilometer of meer	241,31

- 3 KPN zal de fiscale ruimte faciliteren in situaties waarin je tussen de woning en je werk reist met de fiets of met het openbaar vervoer.
- 4 Werk je, al dan niet volgens het model "Het Nieuwe Werken", meer dan 40% van je werkweek thuis of elders dan op de locatie waar je gewoonlijk werkt, dan ontvang je de tegemoetkoming in deze bepaling niet. In dat geval kan je volledig vergoed per openbaar vervoer reizen met gebruikmaking van een te verstrekken NS-Business Card. Je manager kan je in deze situatie toestemming geven dat je niet met het openbaar vervoer maar met eigen vervoer reist. De KPN Regels voor vergoedingen (binnenlandse zakelijke reis) die op TEAMKPN Online staan zijn dan van toepassing.
- 5 Het kan zijn dat over de tegemoetkoming loonheffing en sociale verzekeringspremies moeten worden betaald. In dat geval houdt KPN deze in op de tegemoetkoming.

6.5 Tegemoetkoming telefoonkosten

- Je manager kan beslissen dat je een tegemoetkoming in je telefoonkosten ontvangt van EUR 11,- netto per maand. Dit kan als:
- je geen mobiele telefoon van het werk hebt;

- je geen tegemoetkoming ontvangt voor IPB en je vanuit huis met je eigen (vaste of mobiele) telefoon zakelijke gesprekken moet voeren;
- je de telefoon voor meer dan 10% voor zakelijk verkeer gebruikt.

HOOFDSTUK 7

Duurzame Inzetbaarheid

Algemeen

7.1 Waarom dit hoofdstuk

KPN blijft veranderen. Reorganisaties, fusies, nieuwe technieken en diensten maken dat jouw functie kan wijzigen of kan vervallen. Daarom is het belangrijk dat je je kennis bijhoudt. Dat je weet wat je nog meer kunt. KPN geeft jou de tijd en geld om dit mogelijk te maken.

KPN vindt het belangrijk dat je duurzaam inzetbaar bent. Duurzame inzetbaarheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid: KPN biedt de faciliteiten, jij kiest ervoor ze in te zetten om je inzetbaarheid te vergroten of te behouden. De faciliteiten ondersteunen jouw huidige en toekomstige ontwikkeling. De grotere wendbaarheid en arbeidsmarktwaarde die daardoor kunnen ontstaan, kunnen je helpen nu en in de toekomst te zorgen voor je eigen welzijn en welvaart.

Opleiding en ontwikkeling

7.2 Inzetbaarheidbudget

- 1 Je hebt een Inzetbaarheidbudget van EUR 1.000,- per kalenderjaar. Wanneer je tijdens de eerste helft van het jaar in dienst treedt bij KPN, krijg je het hele budget toegekend. Kom je in dienst op of na 1 juli, dan krijg je een budget van EUR 500,-.
- 2 Je kunt het budget in het jaar waarin je het toegekend hebt gekregen, besteden aan instrumenten uit KPN Academy. Hiervoor heb je geen toestemming van je manager nodig.
- 3 Het kan voorkomen dat je een opleiding wilt volgen waarvan de kosten hoger zijn dan het budget dat je hebt. In dat geval kun je je manager toestemming vragen om het benodigde deel van het budget van het lopende kalenderjaar toe te voegen aan het volledige budget van het volgende kalenderjaar. Je kunt dan in dat jaar de duurdere opleiding volgen mits je die het jaar ervoor hebt geselecteerd en ingepland.
Je manager kan dit alleen weigeren bij zwaarwegende bedrijfsbelangen.
- 4 Het ongebruikte deel van het budget vervalt:
 - aan het einde van het kalenderjaar;
 - bij beëindiging van je dienstverband, door jou of KPN.

7.3 KPN Academy

Je kunt voor al je loopbaan en opleidingsvragen terecht in KPN Academy. Hierin vind je instrumenten over werken, leren, en ontwikkelen. De besteding van je budget wordt automatisch bijgehouden.

7.4 Opleidingen

- 1 Er zijn twee soorten opleidingen: functieopleidingen en zelf te kiezen opleidingen die niet direct een bedrijfsbelang hebben maar wel je inzetbaarheid kunnen vergroten.
- 2 Een functieopleiding is een opleiding die nodig is voor de uitoefening van je functie. Opleidingsresultaten moeten direct in praktijk kunnen worden gebracht. Bij de keuze van je opleiding wordt rekening gehouden met
 - de functiebeschrijving, en
 - je aanwezige kennis en vaardigheden.KPN betaalt de functieopleiding, je volgt deze in werktijd.
- 3 Een zelf te kiezen opleiding kun je kiezen uit de opleidingen die in KPN Academy staan vermeld. Als de opleiding niet in KPN Academy staat, kan je je manager vragen om in overleg met HR KPN Academy met die opleiding uit te breiden. Als je de zelf te kiezen opleiding uit KPN Academy volledig uit je Inzetbaarheidbudget betaalt, heb je geen toestemming van je manager nodig.
- 4 Als een zelf te kiezen opleiding meer kost dan je Inzetbaarheidbudget toelaat, kan je manager beslissen het deel boven het Inzetbaarheidbudget te betalen. Als de kosten boven het aan jou beschikbare Inzetbaarheidbudget minimaal EUR 1.500,- bedragen, geldt voor het deel boven

het Inzetbaarheidbudget een terugbetalingsregeling die vastgelegd wordt in een studiekostenovereenkomst. Onder studiekosten worden in dit geval verstaan de kosten voor cursus, examen, boeken, overige leermiddelen en verblijf.

- 5 De terugbetalingsregeling zoals genoemd in lid 4 houdt het volgende in:
- Als binnen 24 maanden na het afronden van de opleiding binnen je eigen beïnvloedingssfeer jouw arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, betaal je het deel van de kosten waarop de terugbetalingsregeling van toepassing is en waar KPN een verplichting voor is aangegaan, terug.
 - Om het terug te betalen bedrag te berekenen deel je het aantal maanden dat je na afronden van de opleiding korter in dienst bent dan 24 maanden door 24 en vermenigvuldig je het resultaat met de kosten zoals omschreven in het voorgaande punt.
- 6 Ongeacht de hoogte van het bedrag dat jouw manager boven het Inzetbaarheidbudget voor jouw opleiding betaalt, geldt dat wanneer je stopt je met de betreffende opleiding voordat je die hebt afgerond, je het door KPN betaalde aanvullende deel terugbetaalt.

7.5 Tijdsinvestering zelf te kiezen opleidingen

- 1 De tijd die je besteedt aan opleidingen en instrumenten volledig gefinancierd met je Inzetbaarheidbudget doe je voor de helft in werktijd en voor de andere helft in eigen tijd. Hierover maak je afspraken met je manager.
- 2 Volg je een zelf te kiezen opleiding die jouw manager (deels) betaalt, zoals omschreven in de eerste zin van artikel 7.4, lid 4, dan maak je afspraken over welk deel van de te besteden tijd in eigen tijd plaatsvindt en welk deel in werktijd.

7.6 EVC (Erkenning Verworven Competenties)

KPN zal gedurende de looptijd van deze CAO streven naar maximale bekendheid van EVC onder relevante groepen en hun de faciliteiten bieden om aan een EVC-traject deel te nemen.

7.7 KPN Opleidings- en Ontwikkelingsfonds

Er is een KPN Opleidings- en Ontwikkelingsfonds. Het doel van dit O&O-fonds is om bijscholing, omscholing, opleiding en training te bevorderen.

Instrumenten die inzetbaarheid kunnen ondersteunen

7.8 De DI-meting

Je kunt in KPN Academy kiezen voor een meting die een beeld geeft van de mate waarin jij (duurzaam) inzetbaar bent. De meting bestaat uit een vragenlijst en een gesprek met een externe adviseur met kennis van de interne en externe arbeidsmarkt. Jouw bijdrage in de kosten van deze DI-meting betaal je uit je Inzetbaarheidbudget.

7.9 Gezondheidscheck

Je kunt in KPN Academy ook kiezen voor een Gezondheidscheck die je kunt betalen uit je Inzetbaarheidbudget. Wordt na deze Gezondheidscheck geadviseerd een zogenaamd zorg- of leefstijltraject zoals bedoeld op TEAMKPN Online te volgen, dan zal KPN je dit traject aanbieden en aan je vergoeden.

7.10 Oriëntatiestages

- 1 Met je manager kun je afspreken om binnen een periode van twaalf maanden maximaal twee weken intern stage te lopen in een functie die, gelet op je huidige functie, jouw mogelijkheden en wensen passend zou kunnen zijn als vervolgfunctie. De stage kan plaatsvinden als jij, je manager en de ontvangende manager daar overeenstemming over bereiken. Een oriëntatiestage geeft geen recht op een financiële compensatie. Ook ontstaat uit een oriëntatiestage geen recht op een functie.

- 2 Een jaar na de totstandkoming van deze CAO evalueren vakorganisaties en KPN de uitvoering van dit artikel.

7.11 Vrijwillige demotie

- 1 Als je niet meer kunt voldoen aan de eisen die jouw functie aan je stelt en/of ter bevordering van je duurzame inzetbaarheid, kun je met je manager afspreken een functie op een lager functieniveau te accepteren. Er is in dat geval sprake van vrijwillige demotie.
- 2 In het geval jij en je manager vrijwillige demotie overeenkomen, word je per datum dat je overgaat geplaatst in de salarisschaal of -band die hoort bij je nieuwe functie. Is je laatstverdiende maandsalaris hoger dan het normsalaris dan wel eindsalaris van de nieuwe lagere salarisschaal of -band dan word je ingeschaald op het normsalaris dan wel eindsalaris van de lagere schaal of -band. Je krijgt dan het verschil met je laatstverdiende salaris betaald als een demotietoelage. Had je al een RSP boven de 100% dan blijft dit hogere percentage gelden in de nieuwe salarisschaal of -band. Je krijgt dan het verschil met je laatstverdiende maandsalaris betaald als een demotietoelage.
- 3 De demotietoelage uit het voorgaande lid wordt eenmalig vastgesteld op de datum dat je overgaat naar de lagere functie en daarna niet geïndexeerd. Afbouw van de toelage vindt plaats in 36 maanden. In de eerste 12 maanden ontvang je de volledige demotietoelage, in de tweede 12 maanden twee derde daarvan en in de derde twaalf maanden één derde van de demotietoelage.
- 4 De demotietoelage wordt beschouwd als vast pensioengevend salaris en wordt doorbetaald bij ziekte. De toelage is geen grondslag voor Keuzetijd en evenmin voor uurloongebonden toeslagen.
- 5 Heb je een demotietoelage en word je geplaatst op een functie met een hoger schaalniveau dat gelijk is aan het schaalniveau van de functie waaruit de demotietoelage is ontstaan? In dat geval vindt de inpassing in de schaal van je nieuwe functie op een zodanig niveau plaats, dat de demotietoelage daarmee komt te vervallen.

Werk en privé

7.12 Werken volgens het model “Het Nieuwe Werken”

- 1 KPN voert stapsgewijs het model “Het Nieuwe Werken” in daar waar tijd- en plaatsafhankelijk werken passend is. Je manager bepaalt of en, zo ja, wanneer dit model op de afdeling waar je werkt, wordt ingevoerd. Als het model “Het Nieuwe Werken” op jouw afdeling is ingevoerd, dan zal je manager je als uitgangspunt op jouw verzoek in staat stellen om te werken volgens dit model. Als je manager je verzoek niet inwilligt, zal hij dit gemotiveerd aan je meedelen. Honoreert hij je verzoek, dan maken hij en jij afspraken over de wijze waarop het tijd- en plaatsafhankelijk werken in jouw geval wordt ingevuld.
- 2 Deze bepaling geldt in plaats van bepaling 3.3 in het geval je werkt volgens het model “Het Nieuwe Werken”. Een van de aspecten in dit model is immers dat een medewerker tijd- en plaatsafhankelijk kan werken. In deze situatie worden je werktijden niet vastgelegd in een rooster. Wel is het werkaanbod altijd leidend, zowel voor tijdstippen als plaats van werken.
- 3 Als medewerker zorg je er zelf voor dat wanneer je op andere werklocaties dan KPN-gebouwen werkt jouw werkomstandigheden voldoen aan de eisen die de wet stelt op het gebied van arbeidsomstandigheden. Je kunt dit controleren met behulp van de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE) Thuiswerkplek..
- 4 Cao-partijen streven ernaar te onderzoeken of de invoering van het model “Zelfroostering” mogelijk en wenselijk is op afdelingen waar “Het Nieuwe Werken” niet kan worden toegepast.

7.13 Mantelzorg

- 1 KPN wil een mantelzorgvriendelijke werkgever zijn. Mantelzorg is onbetaalde zorg voor zieke of gehandicapte familieleden of vrienden. Het gaat bij mantelzorg om intensieve zorg voor langere tijd. Bij mantelzorg duurt de verzorging meer dan acht uur per week en/of langer dan drie maanden.
- 2 Als je mantelzorg wilt verlenen, bespreek je dat met je manager. Door het model “Het Nieuwe Werken” toe te passen, voor zover dat op jou van toepassing is, en/of door gebruik te maken van de verlofregelingen uit de Wet arbeid en zorg kun je mantelzorg vormgeven. Je manager

zal met jou ook aandacht geven aan het werk dat niet uitgevoerd kan worden als gevolg van jouw afwezigheid.

- 3 Je manager kan besluiten om op basis van maatwerk op individueel niveau extra faciliteiten beschikbaar te stellen.

7.14 Buitengewoon verlof

- 1 Je krijgt buitengewoon verlof in de volgende situaties:
- vier dagen bij het overlijden van je echtgeno(o)t(e), van een van je ouders, stiefouders of schoonouders, van je kind, stiefkind of aangehuwd kind, of
 - twee dagen verlof bij het overlijden van je broer of zuster, de broer of zuster van je echtgeno(o)t(e), je eigen grootouders of de grootouders van je echtgeno(o)t(e), of van je kleinkind.
- KPN betaalt je maandinkomen door over deze dagen, evenals de toeslag CAO Budget en de persoonlijke toeslag(en) die je ontvangt wegens de verhoging van je bijdrage in de kosten van de pensioenregeling per 1 juli 2010 en per 1 januari 2011.
- 2 Kan je voor andere zaken ook buitengewoon verlof krijgen? Ja, dit kan. Je vraagt dit dan aan bij je manager. Je manager bepaalt of je dit verlof krijgt en welke voorwaarden dan gelden. Hij beslist ook of over de periode van dit verlof je maandinkomen wordt doorbetaald.
- 3 Niet gehuwd, maar samenwonend met levenspartner
Ben je niet gehuwd, maar woon je samen met een levenspartner? In dat geval wordt die levenspartner voor het toekennen van buitengewoon verlof gelijkgesteld met een echtgeno(o)t(e). Je moet dit samenwonen echter wel vooraf schriftelijk aan je manager hebben gemeld.
- 4 Recht op buitengewoon verlof op grond van de wet
Je kunt ook aanspraak maken op buitengewoon verlof dat in de wet is geregeld. Bijvoorbeeld op het verlof dat in de Wet arbeid en zorg staat, zoals zwangerschap- en bevallingsverlof of adoptieverlof. KPN zal over de tijd dat je zwangerschap- of bevallingsverlof hebt je maandinkomen doorbetalen. Je maandinkomen wordt verminderd met de uitkering die je eventueel op grond van de Wet arbeid en zorg kunt ontvangen.
- 5 Als buitengewoon verlof samenvalt met vakantie
Sommige dagen in je vakantie waarop je buitengewoon verlof hebt, tellen niet mee als vakantie. Die tijd wordt dan niet van je vakantietegoed afgeschreven. Dit geldt alleen als je buitengewoon verlof hebt in verband met het overlijden van een familielid

7.15 Ouderschapsverlof

- 1 Je hebt recht op ouderschapsverlof als je voldoet aan bepaalde voorwaarden. Je vindt deze in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg. Ouderschapsverlof bij KPN houdt in dat in een aaneengesloten periode van 52 weken voor de helft van de tijd die je per week werkt ouderschapsverlof kunt krijgen. Bijvoorbeeld: je werkt normaal 32 uur per week. Bij ouderschapsverlof hoef je dan een jaar lang maar 16 uur per week te werken.
- 2 Met toestemming van je manager mag je je maximale budget op een andere manier besteden. In het voorbeeld hiervoor bedraagt het budget 52 weken x 16 uur = 832 uur. Je kunt er dan voor kiezen om 26 weken volledig ouderschapsverlof te hebben (26 x 32 uur = 832 uur). Maar je kan ook kiezen om bijvoorbeeld 2 jaar lang 8 uur per week ouderschapsverlof te genieten. Op deze manier kan je de periode van het verlof verlengen. Er gelden echter twee grenzen:
- ouderschapsverlof stopt op het moment dat je kind 8 jaar wordt, en
 - als je ervoor kiest om met ouderschapsverlof 36 uur per week te werken, dan wordt je werkweek verdeeld over vijf werkdagen.
- Je manager kan een andere besteding van je budget alleen weigeren, als daarmee het bedrijfsbelang in het gedrang komt.
- 3 Je meldt bij je manager schriftelijk je wens om ouderschapsverlof te nemen. Je doet dit ten minste 2 maanden voordat het verlof begint. Daarbij geef je aan hoe lang je ouderschapsverlof wilt, het aantal uren per week, en op welke dagen en uren je dit verlof wilt nemen. Je kunt het moment van begin en van einde van het verlof laten afhangen van de datum van de bevalling, het einde van het bevallingsverlof of de aanvang van de verzorging van je kind.

Je manager kan de dagen en uren waarop je ouderschapsverlof wilt nemen wijzigen. Dit kan alleen als daar belangrijke redenen voor zijn en na overleg met je. Een belangrijke reden is bijvoorbeeld dat andere medewerkers in dezelfde periode op dezelfde tijdstippen ook ouderschapsverlof willen opnemen. Je manager kan de spreiding van de uren over de week wijzigen tot vier weken voor het begin van het verlof.

- 4 Tijdens het ouderschapsverlof ben je deeltijdwerker. Je krijgt je salaris voor de uren die je tijdens dit verlof werkt. De tijd van het verlof wordt niet betaald. Ook voor andere arbeidsvoorwaarden geldt, dat je deze naar evenredigheid krijgt. Je pensioenopbouw blijft wel gelijk: je bouwt evenveel pensioen op als wanneer je niet met ouderschapsverlof zou gaan.
- 5 De periode van ouderschapsverlof telt volledig mee voor het bepalen van je diensttijd.
- 6 KPN betaalt de kosten van een studie die je tijdens je ouderschapsverlof in het belang van KPN volgt. Voorwaarde hierbij is, dat je de studie met succes beëindigt.

7.16 Levensloopverlof

KPN heeft een collectief contract met twee verzekeringsbedrijven gesloten voor het sparen van levensloopverlof. Op TEAMKPN Online kun je lezen of je het saldo kunt aanwenden voor doelen als bedoeld in bijlage 4. Ook kun je er informatie vinden over de wijze waarop je kunt opnemen.

Overige bepalingen

7.17 Positie van zwakke groepen op de arbeidsmarkt

KPN zal zich inspannen om de positie van zwakke groepen op de arbeidsmarkt te verbeteren. KPN doet dit door nieuwe medewerkers ook binnen deze groepen te werven. KPN stelt op kalenderjaarbasis 20 tijdelijke arbeidsplaatsen beschikbaar aan personen uit zwakke groepen op de arbeidsmarkt. Dit kunnen personen zijn op wie de Wet Wajong of de Wet Sociale Werkvoorziening van toepassing is.

DEEL B

In dit deel vind je de arbeidsvoorwaarden die gelden voor verschillende groepen medewerkers. Je bent door je manager geïnformeerd in welke groep je valt.

HOOFDSTUK 8

Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Algemeen

8.1 Indeling

KPN bepaalt op basis van je werkzaamheden of je in deze groep bent ingedeeld. In dat geval gelden de arbeidsvoorwaarden in dit hoofdstuk.

8.2 Arbeidsduur

De normale arbeidsduur voor een voltijdwerker is gemiddeld 37 uur per week.

8.3 Keuzetijd

Ben je voltijdwerker en wil je gemiddeld 36, 38, 39 of 40 uur per week werken? Dit kan met behulp van Keuzetijd. Je vindt de voorwaarden voor Keuzetijd in bijlage 5. Daarin staan ook de gevolgen van je keuze voor Keuzetijd

8.4 Vakantie

Je hebt per kalenderjaar recht op vakantie. Je bouwt in die tijd vier maal de voor jou geldende arbeidsduur op.

8.5 Salaris

Het niveau van je functie bepaalt welke salarisschaal van toepassing is (zie ook 4.3).

Per 1 juni 2013 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand voor een voltijdwerker bij een arbeidsduur van 37 uur per week.

schaal	beginsalaris	normsalaris
1	1.552	1.824
2	1.579	1.960
3	1.643	2.147
4	1.709	2.268
5	1.845	2.404
6	1.963	2.571
7	2.188	2.841
8	2.372	3.174
9	2.592	3.612
10	2.965	4.093
11	3.327	4.720
12	3.774	5.495
13	4.326	6.450

8.6 Individuele salarisaanpassing op 1 juni 2013

Je maandsalaris van mei 2013 kan op 1 juni 2013 worden verhoogd. De verhoging is afhankelijk van je beoordeling over 2012 en van je relatieve salarispositie (RSP) op 31 mei 2013. De relatieve salarispositie is je salaris gedeeld door het normsalaris van de salarisschaal. In de onderstaande tabel kun je zien hoeveel verhoging je kunt krijgen. Ten aanzien van de maanden juni tot en met uiterlijk september 2013 wordt de verhoging toegekend en uitbetaald uiterlijk in de maand september 2013.

Verhogingentabel Algemeen per 1-6-2013

Percentages van het feitelijk salaris

		onvoldoende	redelijk	goed	zeer goed	uitstekend
RSP	tot 80%	-	3,0	5,6	8,1	11,1
	80 tot 90%	-	1,5	4,5	7,0	9,6
	90 tot 100%	-	0,75	3,5	5,5	7,6
	gelijk aan 100%	-	-	1,4	4,0	6,1
	> 100 tot 105%	-	-	-	2,1	4,1
	105 tot 110%	-	-	-	-	2,1

Heb je een RSP van 100% of meer en een beoordeling van minimaal goed? Je nieuwe RSP per 1 juni wordt dan niet lager dan 100%.

De maximaal te bereiken RSP is:

- 100% bij een beoordeling goed;
- 105% bij een beoordeling zeer goed;
- 110% bij een beoordeling uitstekend.

Je krijgt op 1 juni 2013 alleen een verhoging als je al in dienst was op 30 september 2012.

8.7 Individuele salarisaanpassing op 1 januari 2014

Je maandsalaris van december 2013 kan op 1 januari 2014 worden verhoogd. De verhoging is afhankelijk van je beoordeling over 2013 en van je relatieve salarispositie (RSP) op 31 december 2013. De relatieve salarispositie is je salaris gedeeld door het normsalaris van de salarisschaal. In de onderstaande tabel kun je zien hoeveel verhoging je kunt krijgen. Ten aanzien van de maanden januari tot en met april 2014 wordt de verhoging toegekend en uitbetaald in de maand april 2014.

Individuele verhogingentabel per 1-1-2014

Percentages van het feitelijk salaris

		onvoldoende	ontwikkeling		uitstekend
			nodig	succesvol	
RSP	tot 80%	-	1,0	2,0	3,0
	80 tot 90%	-	0,5	1,5	2,5
	90 tot 100%	-	0,0	1,0	2,0
	gelijk aan 100%	-	0,0	0,0	1,5
	> 100 tot 105%	-	-	-	1,25
	105 tot 110%	-	-	-	1,0

Heb je een RSP van 100% of meer en een beoordeling van minimaal Succesvol? Je nieuwe RSP per 1 januari wordt dan niet lager dan 100%.

De maximaal te bereiken RSP is:

- 100% bij een beoordeling Succesvol;
- 110% bij een beoordeling Uitstekend.

Je krijgt op 1 januari 2014 alleen een verhoging als je al in dienst was op 30 september 2013.

8.8 CAO Bonus

Je komt in aanmerking voor een CAO Bonus. De afspraken over de CAO Bonus zijn opgenomen in de bijlagen. Tot 1 januari 2014 geldt bijlage 2. Vanaf 1 januari 2014 is bijlage 2A van toepassing. Dit betekent dat de vaststelling van de CAO Bonus in 2014 met betrekking tot het jaar 2013 plaatsvindt op basis van bijlage 2 en de vaststelling van de CAO Bonus in 2015 met betrekking tot het jaar 2014 plaatsvindt op basis van bijlage 2A. In het onderstaande overzicht staan de percentages die je kunt halen als de afgesproken doelen worden gehaald en je een beoordeling Goed respectievelijk Succesvol hebt.

Bonuspercentages Algemeen per 1-6-2013

Standaard CAO Bonus	6,75%
Bijzondere CAO Bonus	12,25%

HOOFDSTUK 9

Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep IT

9.1 Indeling

KPN bepaalt op basis van je werkzaamheden of je in deze groep bent ingedeeld. In dat geval gelden de arbeidsvoorwaarden in dit hoofdstuk.

9.2 Arbeidsduur

De normale arbeidsduur voor een voltijdwerker is gemiddeld 40 uur per week.

9.3 Keuzetijd

Ben je voltijdwerker en wil je gemiddeld 36, 37, 38 of 39 uur per week werken? Dit kan met behulp van Keuzetijd. Je vindt de voorwaarden voor Keuzetijd in bijlage 5. Daarin staan ook de gevolgen van je keuze voor Keuzetijd.

9.4 Vakantie

Je hebt per kalenderjaar recht op vakantie. Je bouwt in die tijd vier maal de voor jou geldende arbeidsduur op.

9.5 Salaris

Het niveau van je functie bepaalt je salarisschaal (zie ook 4.3).

Per 1 juni 2013 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand voor een voltijdwerker bij een arbeidsduur van 40 uur per week.

schaal	beginsalaris	normsalaris
1	1.661	1.952
2	1.690	2.095
3	1.757	2.297
4	1.829	2.426
5	1.975	2.573
6	2.099	2.752
7	2.342	3.041
8	2.538	3.396
9	2.775	3.867
10	3.174	4.382
11	3.562	5.053
12	4.040	5.883
13	4.631	6.904

9.6 Individuele salarisaanpassing op 1 juni 2013

Je maandsalaris van mei 2013 kan op 1 juni 2013 worden verhoogd. De verhoging is afhankelijk van je beoordeling over 2012 en van je relatieve salarispositie (RSP) op 31 mei 2013. De relatieve salarispositie is je salaris gedeeld door het normsalaris van de salarisschaal. In de onderstaande tabel kun je zien hoeveel verhoging je kunt krijgen. Ten aanzien van de maanden juni tot en met uiterlijk september 2013 wordt de verhoging toegekend en uitbetaald uiterlijk in de maand september 2013.

Verhogingentabel IT per 1-6-2013

Percentages van het feitelijk salaris

		onvoldoende	redelijk	goed	zeer goed	uitstekend
RSP	tot 80%	-	3,0	5,6	8,1	11,1
	80 tot 90%	-	1,5	4,5	7,0	9,6
	90 tot 100%	-	0,75	3,5	5,5	7,6
	gelijk aan 100%	-	-	1,4	4,0	6,1
	> 100 tot 110%	-	-	-	2,1	4,1
	110 tot 120%	-	-	-	-	2,1

Heb je een RSP van 100% of meer en een beoordeling van minimaal goed? Je nieuwe RSP per 1 juni wordt dan niet lager dan 100%.

De maximaal te bereiken RSP is:

- 100% bij een beoordeling goed;
- 110% bij een beoordeling zeer goed;
- 120% bij een beoordeling uitstekend.

Je krijgt op 1 juni 2013 alleen een verhoging als je al in dienst was op 30 september 2012.

9.7 Individuele salarisaanpassing op 1 januari 2014

Je maandsalaris van december 2013 kan op 1 januari 2014 worden verhoogd. De verhoging is afhankelijk van je beoordeling over 2013 en van je relatieve salarispositie (RSP) op 31 december 2013. De relatieve salarispositie is je salaris gedeeld door het normsalaris van de salarisschaal. In de onderstaande tabel kun je zien hoeveel verhoging je kunt krijgen. Ten aanzien van de maanden januari tot en met april 2014 wordt de verhoging toegekend en uitbetaald in de maand april 2014.

Individuele verhogingentabel per 1-1-2014

Percentages van het feitelijk salaris

		onvoldoende	ontwikkeling		uitstekend
			nodig	succesvol	
RSP	tot 80%	-	1,0	2,0	3,0
	80 tot 90%	-	0,5	1,5	2,5
	90 tot 100%	-	0,0	1,0	2,0
	gelijk aan 100%	-	0,0	0,0	1,5
	> 100 tot 105%	-	-	-	1,25
	105 tot 110%	-	-	-	1,0

Heb je een RSP van 100% of meer en een beoordeling van minimaal Succesvol? Je nieuwe RSP per 1 januari wordt dan niet lager dan 100%.

De maximaal te bereiken RSP is:

- 100% bij een beoordeling Succesvol;
- 110% bij een beoordeling Uitstekend.

Je krijgt op 1 januari 2014 alleen een verhoging als je al in dienst was op 30 september 2013.

9.8 CAO Bonus

Je komt in aanmerking voor een CAO Bonus. De afspraken over de CAO Bonus zijn opgenomen in de bijlagen. Tot 1 januari 2014 geldt bijlage 2. Vanaf 1 januari 2014 is bijlage 2A van toepassing. Dit betekent dat de vaststelling van de CAO Bonus in 2014 met betrekking tot het jaar 2013 plaatsvindt op basis van bijlage 2 en de vaststelling van de CAO Bonus in 2015 met betrekking tot het jaar 2014 plaatsvindt op basis van bijlage 2A. In het onderstaande overzicht staan de percentages die je kunt halen als de afgesproken doelen worden gehaald en je een beoordeling Goed respectievelijk Succesvol hebt.

Bonuspercentages IT per 1-6-2013

Standaard CAO Bonus	8,25%
Bijzondere CAO Bonus	13,75%

HOOFDSTUK 10

Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Retail

10.1 Indeling

KPN bepaalt op basis van je werkzaamheden of je in deze groep bent ingedeeld. In dat geval gelden de arbeidsvoorwaarden in dit hoofdstuk.

10.2 Arbeidsduur

De normale arbeidsduur voor een voltijdwerker is gemiddeld 37 uur per week.

10.3 Keuzetijd

Ben je voltijdwerker en wil je gemiddeld 36, 38, 39 of 40 uur per week werken? Dit kan met behulp van Keuzetijd. Je vindt de voorwaarden voor Keuzetijd in bijlage 5. Daarin staan ook de gevolgen van je keuze voor Keuzetijd.

10.4 Vakantie

Je hebt per kalenderjaar recht op vakantie. Je bouwt in die tijd vier maal de voor jou geldende arbeidsduur op.

10.5 Salaris

Het niveau van je functie bepaalt je salarisschaal (zie ook 4.3).

Per 1 juni 2013 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand. De bedragen gelden voor een voltijdwerker van 21 jaar of ouder bij een arbeidsduur van 37 uur per week.

schaal	beginsalaris	normsalaris
3	1.491	2.019
4	1.530	2.133
5	1.554	2.262
6	1.663	2.418
7	1.927	2.814
8	2.106	3.143
9	2.495	3.577
10	2.937	4.053
11	3.294	4.673
12	3.738	5.443
13	4.285	6.388

10.6 Individuele salarisaanpassing op 1 juni 2013

Je maandsalaris van mei 2013 kan op 1 juni 2013 worden verhoogd. De verhoging is afhankelijk van je beoordeling over 2012 en van je relatieve salarispositie (RSP) op 31 mei 2013. De relatieve salarispositie is je salaris gedeeld door het normsalaris van de salarisschaal. In de onderstaande tabel kun je zien hoeveel verhoging je kunt krijgen. Ten aanzien van de maanden juni tot en met uiterlijk september 2013 wordt de verhoging toegekend en uitbetaald uiterlijk in de maand september 2013.

Verhogingentabel Retail per 1-6-2013

Percentages van het feitelijk salaris

		onvoldoende	redelijk	goed	zeer goed	uitstekend
RSP	tot 80%	-	3,0	5,6	8,1	11,1
	80 tot 90%	-	1,5	4,5	7,0	9,6
	90 tot 100%	-	0,75	3,5	5,5	7,6
	gelijk aan 100%	-	-	1,4	4,0	6,1
	> 100 tot 105%	-	-	-	2,1	4,1
	105 tot 110%	-	-	-	-	2,1

Heb je een RSP van 100% of meer en een beoordeling van minimaal goed? Je nieuwe RSP per 1 juni wordt dan niet lager dan 100%.

De maximaal te bereiken RSP is:

- 100% bij een beoordeling goed;
- 105% bij een beoordeling zeer goed;
- 110% bij een beoordeling uitstekend.

Je krijgt op 1 juni 2013 alleen een verhoging als je al in dienst was op 30 september 2012.

10.7 Individuele salarisaanpassing op 1 januari 2014

Je maandsalaris van december 2013 kan op 1 januari 2014 worden verhoogd. De verhoging is afhankelijk van je beoordeling over 2013 en van je relatieve salarispositie (RSP) op 31 december 2013. De relatieve salarispositie is je salaris gedeeld door het normsalaris van de salarisschaal. In de onderstaande tabel kun je zien hoeveel verhoging je kunt krijgen. Ten aanzien van de maanden januari tot en met april 2014 wordt de verhoging toegekend en uitbetaald in de maand april 2014.

Individuele verhogingentabel per 1-1-2014

Percentages van het feitelijk salaris

		onvoldoende	ontwikkeling		uitstekend
			nodig	succesvol	
RSP	tot 80%	-	1,0	2,0	3,0
	80 tot 90%	-	0,5	1,5	2,5
	90 tot 100%	-	0,0	1,0	2,0
	gelijk aan 100%	-	0,0	0,0	1,5
	> 100 tot 105%	-	-	-	1,25
	105 tot 110%	-	-	-	1,0

Heb je een RSP van 100% of meer en een beoordeling van minimaal Succesvol? Je nieuwe RSP per 1 januari wordt dan niet lager dan 100%.

De maximaal te bereiken RSP is:

- 100% bij een beoordeling Succesvol;
- 110% bij een beoordeling Uitstekend.

Je krijgt op 1 januari 2014 alleen een verhoging als je al in dienst was op 30 september 2013.

10.8 Leeftijdsalaris

Ben je jonger dan 21 jaar en ben je niet aangesteld in een Telfortwinkel, dan ontvang je een salaris dat hoort bij jouw leeftijd. Hoe hoog dat salaris is kun je zien in de onderstaande tabel met bruto bedragen per maand per 1 juni 2013. De bedragen gelden voor een voltijdwerker jonger dan 21 jaar bij een arbeidsduur van 37 uur per week.

Leeftijdsalarissen Retail per 1-6-2013					
Maandsalarissen voltijd in euro's					
leeftijd	16	17	18	19	20
3	928	1.051	1.175	1.298	1.421
4		1.094	1.222	1.350	1.480
5			1.320	1.459	1.504
6				1.551	1.603

Als je jarig bent wordt je salaris aangepast aan je nieuwe leeftijd. Dit gebeurt op de eerste dag van de maand waarin je jarig bent. Zodra je 21 jaar wordt, krijg je het beginsalaris van de reguliere schaal.

Was je op 30 september 2012 21 jaar? Je krijgt dan per 1 juni 2013 een salarisaanpassing op grond van je beoordeling. Deze aanpassing vind je in de tabel in artikel 10.6. Ten aanzien van de maanden juni tot en met uiterlijk september 2013 wordt de verhoging toegekend en uitbetaald uiterlijk in de maand september 2013.

Was je op 30 september 2013 21 jaar? Je krijgt dan per 1 januari 2014 een salarisaanpassing op grond van je beoordeling. Deze aanpassing vind je in de tabel in artikel 10.7. Ten aanzien van de maanden januari tot en met april 2014 wordt de verhoging toegekend en uitbetaald in de maand april 2014.

10.9 Leeftijdsalaris medewerkers aangesteld in een Telfortwinkel

Tot en met 2015 gelden voor alle medewerkers aangesteld in een Telfortwinkel die jonger zijn dan 23 jaar leeftijdsalarissen op grond van een aparte tabel. Per 1 januari 2014 is op hen de volgende tabel met bruto bedragen per maand van toepassing. De bedragen gelden voor een voltijdwerker jonger dan 23 jaar bij een arbeidsduur van 37 uur per week.

Leeftijdsalarissen Retail per 1-1-2014 voor winkelmedewerkers Telfort							
Maandsalarissen voltijd in euro's							
leeftijd	16	17	18	19	20	21	22
	726	848	1.014	1.135	1.217	1.315	1.395

Als je jarig bent wordt je salaris op grond van de dan toepasselijke schaal aangepast aan je nieuwe leeftijd. Dit gebeurt op de eerste dag van de maand waarin je jarig bent. Zodra je 23 jaar wordt, krijg je het beginsalaris van de reguliere schaal.

Was je op 30 september 2012 23 jaar? Je krijgt dan per 1 juni 2013 een salarisaanpassing op grond van je beoordeling. Deze aanpassing vind je in de tabel in artikel 10.6; de toekenning en uitbetaling vindt plaats zoals in dat artikel staat omschreven.

Was je op 30 september 2013 23 jaar? Je krijgt dan per 1 januari 2014 een salarisaanpassing op grond van je beoordeling. Deze aanpassing vind je in de tabel in artikel 10.7. Ten aanzien van de maanden januari tot en met april 2014 wordt de verhoging toegekend en uitbetaald in de maand april 2014.

De leeftijdsalarissen die zijn opgenomen in de tabel voor medewerkers aangesteld in een Telfortwinkel zijn mede het gevolg van de harmonisatie zoals beschreven in hoofdstuk 16 van de KPN CAO 2012, in het kader waarvan onder meer afgesproken is om de leeftijdsalarissen van Telfort in de periode tot 1 januari 2016 naar het niveau van de reguliere leeftijdsalarissen van Retail te brengen.

10.10 Payplan

Je komt in aanmerking voor Payplan. De afspraken over Payplan zijn opgenomen in bijlage 1. In onderstaande tabel staan de percentages die gelden bij het behalen van de gemaakte afspraken. Het niveau van je functie bepaalt welk percentage voor jou geldt.

Percentages Payplan Retail per 1-6-2013	
Percentage van het feitelijk salaris	
niveau	
4	15,75%
5	15,75%
6	15,75%
7	21,50%
8	26,00%
9	29,50%
10	29,50%
11	29,50%

HOOFDSTUK 11

Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Sales

11.1 Indeling

KPN bepaalt op basis van je werkzaamheden of je in deze groep bent ingedeeld. In dat geval gelden de arbeidsvoorwaarden in dit hoofdstuk.

11.2 Arbeidsduur

De normale arbeidsduur voor een voltijdwerker is gemiddeld 40 uur per week.

11.3 Keuzetijd

Ben je voltijdwerker en wil je gemiddeld 36, 37, 38 of 39 uur per week werken? Dit kan met behulp van Keuzetijd. Je vindt de voorwaarden voor Keuzetijd in bijlage 5. Daarin staan ook de gevolgen van je keuze voor Keuzetijd.

11.4 Vakantie

Je hebt per kalenderjaar recht op vakantie. Je bouwt in die tijd vier maal de voor jou geldende arbeidsduur op.

11.5 Salaris

Het niveau van je functie bepaalt je salarisschaal (zie ook 4.3).

Per 1 juni 2013 geldt de volgende salaristabel. Het zijn bruto bedragen per maand voor een voltijdwerker bij een arbeidsduur van 40 uur per week.

schaal	beginsalaris	normsalaris
1	1.645	1.932
2	1.674	2.076
3	1.741	2.276
4	1.812	2.402
5	1.957	2.548
6	2.080	2.724
7	2.319	3.012
8	2.513	3.364
9	2.748	3.830
10	3.143	4.338
11	3.528	5.004
12	4.001	5.826
13	4.587	6.837

11.6 Individuele salarisaanpassing op 1 juni 2013

Je maandsalaris van mei 2013 kan op 1 juni 2013 worden verhoogd. De verhoging is afhankelijk van je beoordeling over 2012 en van je relatieve salarispositie (RSP) op 31 mei 2013. De relatieve salarispositie is je salaris gedeeld door het normsalaris van de salarisschaal. In de onderstaande tabel kun je zien hoeveel verhoging je kunt krijgen. Ten aanzien van de maanden juni tot en met uiterlijk september 2013 wordt de verhoging toegekend en uitbetaald uiterlijk in de maand september 2013.

Verhogingentabel Sales per 1-6-2013

Percentages van het feitelijk salaris

		onvoldoende	redelijk	goed	zeer goed	uitstekend
RSP	tot 80%	-	3,0	5,6	8,1	11,1
	80 tot 90%	-	1,5	4,5	7,0	9,6
	90 tot 100%	-	0,75	3,5	5,5	7,6
	gelijk aan 100%	-	-	1,4	4,0	6,1
	> 100 tot 110%	-	-	-	2,1	4,1
	110 tot 120%	-	-	-	-	2,1

Heb je een RSP van 100% of meer en een beoordeling van minimaal goed? Je nieuwe RSP per 1 juni wordt dan niet lager dan 100%.

De maximaal te bereiken RSP is:

- 100% bij een beoordeling goed;
- 110% bij een beoordeling zeer goed;
- 120% bij een beoordeling uitstekend.

Je krijgt op 1 juni 2013 alleen een verhoging als je al in dienst was op 30 september 2012.

11.7 Individuele salarisaanpassing op 1 januari 2014

Je maandsalaris van december 2013 kan op 1 januari 2014 worden verhoogd. De verhoging is afhankelijk van je beoordeling over 2013 en van je relatieve salarispositie (RSP) op 31 december 2013. De relatieve salarispositie is je salaris gedeeld door het normsalaris van de salarisschaal. In de onderstaande tabel kun je zien hoeveel verhoging je kunt krijgen. Ten aanzien van de maanden januari tot en met april 2014 wordt de verhoging toegekend en uitbetaald in de maand april 2014.

Individuele verhogingentabel per 1-1-2014

Percentages van het feitelijk salaris

		onvoldoende	ontwikkeling		uitstekend
			nodig	succesvol	
RSP	tot 80%	-	1,0	2,0	3,0
	80 tot 90%	-	0,5	1,5	2,5
	90 tot 100%	-	0,0	1,0	2,0
	gelijk aan 100%	-	0,0	0,0	1,5
	> 100 tot 105%	-	-	-	1,25
	105 tot 110%	-	-	-	1,0

Heb je een RSP van 100% of meer en een beoordeling van minimaal Succesvol? Je nieuwe RSP per 1 januari wordt dan niet lager dan 100%.

De maximaal te bereiken RSP is:

- 100% bij een beoordeling Succesvol;
- 110% bij een beoordeling Uitstekend.

Je krijgt op 1 januari 2014 alleen een verhoging als je al in dienst was op 30 september 2013.

11.8 Payplan

Je komt in aanmerking voor Payplan. De afspraken over Payplan zijn opgenomen in bijlage 1. In onderstaande tabel staan de percentages die gelden bij het behalen van de gemaakte afspraken. Het niveau van je functie bepaalt welk percentage voor jou geldt.

Percentages Payplan Sales per 1-6-2013

Percentage van het feitelijk salaris

niveau

5 16,75%

6 16,75%

7 22,75%

8 31,25%

9 31,25%

10 36,25%

11 36,25%

12 36,25%

13 36,25%

HOOFDSTUK 12

Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Strategische Instroom

12.1 Indeling

Ben je in het kader van strategische instroom voor een loopbaantraject in dienst getreden? In dat geval gelden de arbeidsvoorwaarden in dit hoofdstuk. Dit hoofdstuk is op jou van toepassing in het jaar van je indiensttreding en in de drie kalenderjaren daarna.

12.2 Indiensttreding

Je krijgt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze arbeidsovereenkomst eindigt op 31 december van het derde kalenderjaar volgend op het jaar waarin je in dienst bent getreden. Er geldt een proeftijd van 2 maanden.

12.3 Arbeidsduur

De normale arbeidsduur voor een voltijdwerker is gemiddeld 40 uur per week.

12.4 Keuzetijd

Ben je voltijdwerker en wil je gemiddeld 36, 37, 38 of 39 uur per week werken? Dit kan met behulp van Keuzetijd. Je vindt de voorwaarden voor Keuzetijd in bijlage 5. Daarin staan ook de gevolgen van je keuze voor Keuzetijd.

12.5 Vakantie

Je hebt per kalenderjaar recht op vakantie. Je bouwt in die tijd vier maal de voor jou geldende arbeidsduur op.

12.6 Salarislijn

KPN belooft je op basis van een salarislijn. Je startsalaris is afhankelijk van je vooropleiding (HBO of WO). Het is een bruto bedrag per maand voor een voltijdwerker. De volgende tabel geldt:

Startsalarissen per 1-6-2013	
Maandsalarissen voltijd in euro's	
HBO	WO
2.656	3.139

Je maandsalaris van mei 2013 kan op 1 juni 2013 worden verhoogd. De verhoging is afhankelijk van de beoordeling van je functieervulling over 2012 en van de potentieelbeoordeling op 31 december 2012. Je krijgt op 1 juni 2013 alleen een verhoging als je al in dienst was op 30 september 2012.

In de onderstaande verhogingentabel kun je zien hoeveel verhoging je kunt krijgen. Je manager stelt het verhogingspercentage vast. Ten aanzien van de maanden juni tot en met uiterlijk september 2013 wordt de verhoging toegekend en uitbetaald uiterlijk in de maand september 2013.

Verhogingentabel Strategische Instroom per 1-6-2013 (percentages)								
Functiebeoordeling	Potentieelbeoordeling							
	- van	- tot	+/- van	+/- tot	+ van	+ tot	++ van	++ tot
Uitstekend			8,0	10,0	11,5	13,5	13,5	15,5
Zeer goed	4,0	6,0	6,0	8,0	9,5	11,5	11,5	13,5
Goed	3,0	5,0	5,0	6,0	6,0	8,0	9,5	11,5

Je maandsalaris van december 2013 kan op 1 januari 2014 worden verhoogd. De verhoging is afhankelijk van de beoordeling van je functieervulling over 2013 en van de potentieelbeoordeling op 31 december 2013. Je krijgt op 1 januari 2014 alleen een verhoging als je al in dienst was op 30 september 2013.

In de onderstaande verhogingentabel kun je zien hoeveel verhoging je kunt krijgen. Ten aanzien van de maanden januari tot en met april 2014 wordt de verhoging toegekend en uitbetaald in de maand april 2014.

Verhogingentabel Strategische Instroom per 1-1-2014				
(percentages)				
Functiebeoordeling	Potentieelbeoordeling			
	-	+/-	+	++
Uitstekend	2,0	3,0	4,5	5,5
Succesvol	1,5	2,5	3,0	4,5

Dit hoofdstuk is op jou van toepassing in het jaar van je indiensttreding en in de drie kalenderjaren daarna. Loopt voor jou deze periode per 1 januari 2014 op reguliere wijze af? Je krijgt dan per die datum een salarisverhoging volgens de verhogingentabel direct hierboven. Vervolgens deelt KPN je in in de salarisschaal die hoort bij de functie die je op dat moment vervult. De bepaling in deze CAO over overgang naar een hogere schaal (zie 4.3 lid 6) geldt in dat geval niet.

12.7 CAO Bonus of Payplan

Je komt in aanmerking voor een CAO Bonus of voor Payplan.

Je komt in aanmerking voor een CAO Bonus tenzij je manager heeft bepaald dat je voor Payplan in aanmerking komt. Alle afspraken over de CAO Bonus zijn opgenomen in de bijlagen. Tot 1 januari 2014 geldt bijlage 2. Vanaf 1 januari 2014 is bijlage 2A van toepassing. Dit betekent dat de vaststelling van de CAO Bonus in 2014 met betrekking tot het jaar 2013 plaatsvindt op basis van bijlage 2 en de vaststelling van de CAO Bonus in 2015 met betrekking tot het jaar 2014 plaatsvindt op basis van bijlage 2A. In het onderstaande overzicht staan de percentages die je kunt halen als de afgesproken doelen worden gehaald en je een beoordeling Goed respectievelijk Succesvol hebt.

Bonuspercentages Strategische Instroom per 1-6-2013	
Standaard CAO Bonus	6,75%
Bijzondere CAO Bonus	12,25%

Je manager bepaalt of je in aanmerking komt voor Payplan. Dit is in het algemeen het geval als je werkzaam bent in een sales-functie. De afspraken over Payplan zijn opgenomen in bijlage 1. Als je in aanmerking komt voor Payplan kom je niet in aanmerking voor de CAO Bonus.

In onderstaande tabel staan de percentages die gelden bij het behalen van de gemaakte afspraken. Het niveau van je functie bepaalt welk percentage voor jou geldt.

**Percentages Payplan Strategische
Instroom per 1-6-2013**

Percentage van het feitelijk salaris

niveau

5	16,75%
6	16,75%
7	22,75%
8	31,25%
9	31,25%
10	36,25%
11	36,25%
12	36,25%
13	36,25%

12.8 Toelagen en toeslagen

Je komt niet in aanmerking voor

- de toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.);
- de toeslag voor overwerk;
- de toeslag voor waakdienst;
- de toeslag voor wachttijd;
- de toeslag voor reistijd mobiel werkenden;
- de toeslag voor het werken op feestdagen;
- de afbouwregeling toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.) die in het Sociaal Plan KPN staat;
- de afbouwregeling toeslag voor waakdienst die in het Sociaal Plan KPN staat.

HOOFDSTUK 13

Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep KPN Contact (directe medewerkers in dienst van KPN Contact BV)

13.1 Indeling

KPN Contact bepaalt op basis van je werkzaamheden of je in deze groep bent ingedeeld. In dat geval gelden de arbeidsvoorwaarden in dit hoofdstuk.

13.2 Begrippen

In aanvulling op of in afwijking van de begrippen die zijn vermeld in bepaling 1.1, lees je hieronder wat met bepaalde begrippen voor medewerkers die in deze groep zijn ingedeeld, is bedoeld.

- a. Salaris per uur: in afwijking van bepaling 1.1 onder i geldt dat als je onder dit hoofdstuk valt, jouw salaris per uur $1/173,33^e$ deel van het salaris van een voltijdwerker is;
- b. Werkgever: KPN Contact BV;
- c. Partner: met werknemer gehuwde persoon; onder partner wordt mede verstaan de niet gehuwde persoon die met het oogmerk duurzaam samen te leven met werknemer een gemeenschappelijke huishouding voert, blijkens uit de notariële akte of registratie bij de burgerlijke stand; niet als partner wordt beschouwd de persoon met wie bloedverwantschap bestaat in de 1^e of 2^e graad;
- d. Voltijdwerker: de werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft ter grootte van 40 uur per week;
- e. Deeltijdwerker: de werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft ter grootte van minder dan 40 uur per week;
- f. Maandsalaris: het voor de werknemer vastgestelde salarisbedrag binnen de salarisband, rekening houdend met de deeltijdfactor;
- g. Maandinkomen: maandsalaris vermeerderd met een eventuele inpassingstoelage uit bijlage 15, artikel 2.3, een eventuele toelage OVR1 en/of een eventuele toelage OVR2 salaris, rekening houdend met de deeltijdfactor;
- h. Pensioengevend salaris:
 - tot 1 januari 2014: het maandsalaris vermenigvuldigd met 1,08 vermeerderd met een eventuele inpassingstoelage uit bijlage 15, artikel 2.3, een eventuele toelage OVR1 en/of een eventuele toelage OVR2 salaris, rekening houdend met de deeltijdfactor
 - vanaf 1 januari 2014: het maandsalaris vermeerderd met 75% van het toegekende CAO Budget, een eventuele inpassingstoelage uit bijlage 15, artikel 2.3, een eventuele toelage OVR1 en/of een eventuele toelage OVR2 salaris, rekening houdend met de deeltijdfactor;
- i. Voltijd-kwartaalurennorm: het aantal contracturen per kwartaal voor een voltijdwerker;
- j. Deeltijd-kwartaalurennorm: de voltijd-kwartaalurennorm vermenigvuldigd met de voor een deeltijdwerker geldende deeltijdfactor;
- k. Uitzendkracht: de persoon die tewerkgesteld wordt door of via bemiddeling van derden;
- l. SNT CAO 2003: de SNT CAO met looptijd van 1 januari 2003 tot en met 31 maart 2004.

13.3 Uitzendkrachten

Voor uitzendkrachten die werken bij KPN Contact en dezelfde werkzaamheden verrichten die een directe medewerker bij KPN Contact verricht, gelden de bepalingen in dit hoofdstuk m.b.t.

- salaris en salarisaanpassing,
- overwerkvergoeding en werktijdtoeslag, en
- reiskostenvergoeding.

Dit geldt vanaf het begin van de uitzendovereenkomst.

KPN Contact verzekert zich ervan dat ingeleende uitzendkrachten v.w.b. deze drie arbeidsvoorwaarden minimaal worden beloond volgens wat er in dit hoofdstuk van deze CAO staat.

13.4 Bezwarencommissie

Je kunt een klacht indienen of bezwaar maken tegen een door KPN Contact genomen beslissing, verrichte of nagelaten handeling of een uitgesproken beslissing die op jou of op je arbeidsvoorwaarden betrekking heeft. De beslissing, handeling of weigering moet je belangen onevenredig treffen. Voor medewerkers van KPN Contact is er een afzonderlijke bezwarencommissie die over je klacht of bezwaar zal adviseren. Je klacht of bezwaar wordt behandeld volgens de regels die staan in de Algemene bezwaar- en beroepsprocedure. KPN Contact stelt deze regels vast in overleg met de OR. Deze procedure staat op TEAMKPN Online.

Je kunt van deze bezwarenprocedure geen gebruik maken als het gaat om klachten over functiewaardering. Voor die klachten bestaat een aparte Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering.

13.5 Arbeidsduur

De normale arbeidsduur voor een voltijdwerker is gemiddeld 40 uur per week.

13.6 Arbeidstijd

Je normale arbeidstijd per dag bedraagt maximaal 8 uur. Je normale arbeidstijd per week bedraagt maximaal 40 uur.

13.7 Werktijden algemeen

Voor zover niet anders in deze CAO is geregeld, geldt de Arbeidstijdenwet. De werktijdenregeling gaat uit van optimale flexibiliteit. Jouw belangen en het belang van KPN Contact spelen een rol. Je maakt samen met je manager afspraken over eventuele afwijkingen van de werktijdenregeling.

13.8 Roosters

Je manager stelt de arbeidstijd en jouw werktijden vast. Je manager houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met je privéomstandigheden. Uiteraard voor zover dit redelijkerwijze kan. Je manager kan de arbeidstijd opnieuw vaststellen als de omstandigheden wijzigen.

13.9 Pauze

Je onderbreekt een aaneengesloten werktijd van meer dan 5,5 uur door een onbetaalde pauze te nemen. Deze pauze bedraagt 30 minuten. Onderbrekingen in de werktijd van minder dan 15 minuten geldt als werktijd.

Bij een dienst van 4 uur heb je recht op 15 minuten betaalde pauze. Hiervan zijn minimaal 10 minuten aaneengesloten ingeroosterd.

Bij een dienst van 5 uur heb je recht op 20 minuten betaalde pauze.

Je manager zorgt er voor dat je niet teveel belast wordt doordat je langdurig achter een beeldscherm werkt. Je krijgt voldoende gelegenheid voor persoonlijke verzorging.

13.10 Zon- en feestdagen

- 1 Bij KPN Contact komt het voor dat je voor bepaalde diensten of projecten op zon- of feestdagen moet werken.
- 2 Als je op zondag werkt gelden de regels van de Arbeidstijdenwet.
- 3 Feestdagen zijn:
 - nieuwjaarsdag,
 - 1^e en 2^e kerstdag,
 - beide paasdagen,
 - beide pinksterdagen,
 - Hemelvaartsdag,
 - 24 december vanaf 18.00 uur,
 - oudejaarsavond vanaf 18.00 uur,
 - de dag waarop de verjaardag van het staatshoofd wordt gevierd en
 - de dag waarop in lustrumjaren de bevrijding wordt gevierd.

13.11 Functiewaardering

- 1 KPN Contact gebruikt voor de functies van directe medewerkers de Hay-methodiek als functiewaarderingssysteem. Zogeheten referentiefuncties zijn gewaardeerd in overeenstemming met de vakorganisaties. KPN Contact deelt aan de hand van de referentiefuncties de overige voorkomende functies in binnen zijn organisaties.
- 2 KPN Contact informeert je over de functieomschrijving, de functietypering en de functiegroepindeling.
- 3 Je kunt je manager vragen een nadere toelichting te geven als je bedenkingen hebt tegen de functieomschrijving, de functietypering of de indeling van de functie. Je kunt bij bezwaar tegen de functiewaardering een beroep doen op de regeling Bezwaar en beroepsprocedure functiewaardering. Richt je bezwaar zich tegen de functiebeschrijving en/of de functietypering, dan kan je gebruik maken van de Algemene bezwaar- en beroepsprocedure. Je vindt deze regelingen op TEAMKPN Online.

13.12 Salaris

- 1 KPN Contact deelt je in in een van de salarisbanden volgens het niveau van je functie.
- 2 Afhankelijk van het niveau van je functie stelt KPN Contact je salaris vast volgens de volgende tabel:

Salarisbanden	Beginsalaris	Eindsalaris
A	1.512	1.512
B	1.512	1.652
C	1.566	1.735
D	1.615	1.927
E	1.763	2.203
F	1.975	2.532
G	2.202	2.724
H	2.383	3.040
I	2.603	3.456
J	2.978	3.916
K	3.339	4.512
L	3.784	5.251
M	4.301	6.143

- 3 Bij indiensttreding geldt het beginsalaris van de salarisband. Je manager kan echter rekening houden met je ervaring in soortgelijke functies als hij je feitelijk indeelt binnen het niveau of binnen de salarisband.
- 4 Het kan zijn dat je nog niet over voldoende ervaring beschikt om je functie volledig uit te oefenen. Je manager kan je in dat geval voor een periode van maximaal 6 maanden indelen in een lagere salarisband dan de salarisband die hoort bij het niveau van je functie.
- 5 De bedragen in tabellen voor de salarisbanden A t/m M gelden voor een voltijdwerker. De bedragen gelden naar evenredigheid van je contractomvang als je in deeltijd werkt.

13.13 Promotie

Vanaf de datum waarop je in een hoger ingedeelde functie bent benoemd, deelt KPN Contact je in in de daarbij behorende hogere salarisband. Het salaris dat je had in de lagere functie wordt met 2,25% verhoogd.

13.14 Individuele salarisaanpassing

- 1 KPN Contact kan op 1 juni 2013 je salaris verhogen. De verhoging is afhankelijk van de beoordeling van je functioneren in 2012 en je relatieve positie in de salarisband (RSP) op 31 mei 2013. De RSP is het feitelijk salaris, uitgedrukt als percentage van het eindsalaris in de betreffende salarisband. In onderstaande tabel kun je zien hoeveel verhoging je kunt krijgen. Ten aanzien van de maanden juni tot en met uiterlijk september 2013 wordt de verhoging toegekend en uitbetaald uiterlijk in de maand september 2013.

Individuele verhogingentabel per 1-6-2013 voor medewerkers in salarisband A t/m M						
Percentages van het feitelijk salaris						
		onvoldoende	redelijk	goed	zeer goed	uitstekend
RSP	tot 80%	-	3,0	5,6	8,1	11,1
	80 tot 90%	-	1,5	4,5	7,0	9,6
	90 tot 100%	-	0,75	3,5	5,5	7,6
	gelijk aan 100%	-	-	1,4	4,0	6,1
	> 100 tot 105%	-	-	-	2,1	4,1
	105 tot 110%	-	-	-	-	2,1

Heb je een RSP van 100% of meer en een beoordeling van minimaal goed? Je nieuwe RSP per 1 juni wordt dan niet lager dan 100%.

De maximaal te bereiken RSP is:

- 100% bij een beoordeling goed;
- 105% bij een beoordeling zeer goed;
- 110% bij een beoordeling uitstekend.

- 2 Ben je in dienst getreden in het jaar waarop de beoordeling van je functioneren betrekking heeft? De hiervoor bedoelde verhoging vindt dan alleen plaats in het geval je vóór 1 oktober van dat jaar in dienst bent getreden.

Dit geldt echter niet, als je:

- bent ingedeeld in een van de salarisbanden A t/m F, en
- op basis van een arbeidsovereenkomst voor zes maanden of minder vóór 1 oktober van dat jaar in dienst bent getreden, en
- je zonder tussentijdse onderbreking op 1 januari van het daarop volgende jaar nog in dienst bent.

In dat geval ontvang je de verhoging pas op het moment dat deze arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. Deze voortzetting moet dan plaatsvinden binnen 3 maanden na afloop van die vorige arbeidsovereenkomst.

13.15 Individuele salaris aanpassing op 1 januari 2014

- 1 Je maandsalaris van december 2013 kan op 1 januari 2014 worden verhoogd. De verhoging is afhankelijk van je beoordeling over 2013 en van je relatieve salarispositie (RSP) op 31 december 2013. De relatieve salarispositie is je salaris gedeeld door het normsalaris van de salarisschaal. In de onderstaande tabel kun je zien hoeveel verhoging je kunt krijgen. Ten aanzien van de maanden januari tot en met april 2014 wordt de verhoging toegekend en uitbetaald in de maand april 2014.

Individuele verhogingentabel per 1-1-2014					
Percentages van het feitelijk salaris					
		onvoldoende	ontwikkeling nodig	succesvol	uitstekend
RSP	tot 80%	-	1,0	2,0	3,0
	80 tot 90%	-	0,5	1,5	2,5
	90 tot 100%	-	0,0	1,0	2,0
	gelijk aan 100%	-	0,0	0,0	1,5
	> 100 tot 105%	-	-	-	1,25
	105 tot 110%	-	-	-	1,0

Heb je een RSP van 100% of meer en een beoordeling van minimaal Succesvol? Je nieuwe RSP per 1 januari wordt dan niet lager dan 100%.

De maximaal te bereiken RSP is:

- 100% bij een beoordeling Succesvol;
- 110% bij een beoordeling Uitstekend.

- 2 Je krijgt op 1 januari 2014 alleen een verhoging als je al in dienst was op 30 september 2013. Ben je in dienst getreden in het jaar waarop de beoordeling van je functioneren betrekking heeft? De hiervoor bedoelde verhoging vindt dan alleen plaats in het geval je vóór 1 oktober van dat jaar in dienst bent getreden.

Dit geldt echter niet, als je:

- bent ingedeeld in een van de salarisbanden A t/m F, en
- op basis van een arbeidsovereenkomst voor zes maanden of minder vóór 1 oktober van dat jaar in dienst bent getreden, en
- je zonder tussentijdse onderbreking op 1 januari van het daarop volgende jaar nog in dienst bent.

In dat geval ontvang je de verhoging pas op het moment dat deze arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. Deze voortzetting moet dan plaatsvinden binnen 3 maanden na afloop van die vorige arbeidsovereenkomst.

13.16 Overwerk

- 1 Je manager kan je vragen of verplichten meer te werken dan met jou is afgesproken. Moet je hierdoor meer werken dan de voltijd-kwartaalurennorm dan is elk uur boven deze norm een overuur. Ben je ingeschaald in functiegroep A tot en met H, dan krijg je hiervoor een vergoeding. Voor de berekening van deze vergoeding telt pauzetijd die niet wordt betaald, niet mee.
- 2 De vergoeding voor overwerk bestaat uit een compensatie in tijd. Deze is gelijk aan het aantal overuren dat je hebt gewerkt.
- 3 Je compenseert je overuren in het kalenderjaar waarin deze zijn ontstaan.
- 4 Je manager kan besluiten dat vergoeding in tijd niet in het belang van KPN Contact is. In dat geval krijg je in plaats daarvan een vergoeding in geld van het salaris per uur voor elk overwerkuur.
- 5 Behalve de vergoeding in tijd (volgens lid 2) of in geld (volgens lid 4) betaalt KPN Contact voor elk overuur een overwerktoeslag aan je. Deze toeslag bedraagt 20% van je bruto uurloon. KPN Contact betaalt deze toeslag na het einde van elk kwartaal.
- 6 Voor de laatste drie kwartalen van 2013 en het eerste kwartaal van 2014 zijn de volgende voltijd-kwartaalurennormen vastgesteld:

Kwartaal	
Van 1 april 2013 t/m 30 juni 2013	520
Van 1 juli 2013 t/m 30 september 2013	528
Van 1 oktober 2013 t/m 31 december 2013	528
Van 1 januari 2014 t/m 31 maart 2014	512

13.17 Deeltijd en meerwerk

- 1 Ben je deeltijdwerker en werk je op verzoek van je manager meer dan je contracturen? In dat geval kan er sprake zijn van meerwerk. Hiervoor stelt KPN Contact voor jou een deeltijd-kwartaalurennorm vast. KPN Contact leidt deze naar rato van je arbeidsduur af van de voltijd-kwartaalurennorm in het betreffende kwartaal. De uren meerwerk zijn dan de extra uren die je op verzoek van je manager werkt boven je deeltijd-kwartaalurennorm tot aan de in dat kwartaal geldende voltijd-kwartaalurennorm. Voor het werken van deze extra uren krijg je een vergoeding. Voor de berekening van deze vergoeding telt pauzetijd die niet wordt betaald, niet mee.
- 2 De vergoeding voor meerwerk bestaat uit een compensatie in tijd. Deze is gelijk aan het aantal uren waarmee je in een kwartaal de deeltijd-kwartaalurennorm overschrijdt.
- 3 Je compenseert uren meerwerk in het kalenderjaar waarin deze zijn ontstaan.
- 4 Je manager kan besluiten dat vergoeding in tijd niet in het belang van KPN Contact is. In dat geval krijg je in plaats daarvan een vergoeding in geld van het salaris per uur voor elk uur meerwerk.
- 5 Er geldt voor elk uitbetaald meeruur een meerwerktoeslag. Deze toeslag bedraagt 33% van je bruto uurloon. In deze toeslag zijn de opbouw van vakantiegeld, van vakantie-uren en de eventuele werkgeversbijdrage pensioen over deze betaalde uren inbegrepen.

13.18 Autorisatie

Je krijgt de vergoeding voor overwerk en/of meerwerk alleen als dit werk is ontstaan door overschrijding van de contracturen. Dit moet gebeuren met toestemming of in opdracht van je manager. Als je manager niet bereikbaar is, kan hij of zij achteraf vaststellen of deze overschrijding noodzakelijk was.

13.19 Werktijdtoeslag

- 1 Je kunt in aanmerking komen voor een werkdagtoeslag als:
 - a. je bent ingedeeld in één van de functiegroepen A t/m H en
 - b. je op verzoek van je manager werkt op tijden die in lid 3 van deze bepaling staan.
- 2 KPN Contact betaalt deze toeslag maandelijks achteraf aan je.
- 3 Deze toeslag bedraagt:

	00.00-06.00 uur	00.00-07.00 uur (*)	06.00-14.00 uur	14.00-22.00 uur	22.00-00.00 uur
Ma-vrij	50%	50%	0%	0%	50%
Zaterdag	50%	50%	0%	30%	50%
Zondag	100%	100%	100%	100%	100%
Feestdag (**)	100%	100%	100%	100%	100%

(*) Geldt alleen voor werknemers werkzaam in de nachtdienst.

(**) Feestdagtoeslag en andere vormen van werkdagtoeslag cumuleren niet. In voorkomende situaties geldt alleen de feestdagtoeslag.

13.20 Stand-by diensten

- 1 Er is sprake van een stand-by dienst, als je op verzoek van je manager voor een aaneengesloten tijdvak van 7 x 24 uur voor werk beschikbaar bent.
- 2 Voor het vervullen van een stand-by dienst (7 x 24 uur) ontvang je een toeslag van EUR 158,82 bruto per week.
- 3 De tijd die je tijdens een stand-by dienst werkt, compenseer je in tijd gedurende hetzelfde kalenderjaar. Mocht het bedrijfsbelang van KPN Contact compensatie in tijd niet toelaten, dan vindt betaling van deze gewerkte tijd plaats volgens de regels van meerwerk en/of overwerk die voor je gelden.
- 4 Overige bepalingen van de vergoeding stand-by dienst zijn opgenomen in de regeling "Vergoeding stand-by dienst", die is afgestemd met de Ondernemingsraad.

13.21 Toeslag CAO Budget

- 1 De toeslag CAO Budget omvat het vakantiegeld, de bovenwettelijke vakantie-uren en bijzonder verlof met uitzondering van het bijzonder verlof in geval van overlijden. Daarom worden in deze CAO deze componenten niet meer afzonderlijk genoemd als geldende arbeidsvoorwaarden. In afwijking van bijlage 3 geldt het volgende.
- 2 Tot 1 januari 2014 is, in afwijking van bijlage 3, de toeslag niet pensioengevend. Vanaf 1 januari 2014 bouw je, zoals omschreven in bijlage 3, over 75% van de toeslag pensioen op.
- 3 In afwijking van bijlage 3 kun je de toeslag niet gebruiken voor het doel "Groen rijden".
- 4 In afwijking van bijlage 3 kun je de toeslag niet gebruiken voor het doel "(extra) pensioenstorting (IPS)". Wel zijn extra pensioenstortingen mogelijk voor zover zij vallen binnen de grenzen van het pensioenreglement.
- 5 De toeslag CAO Budget heeft het Keuzesysteem arbeidsvoorwaarden vervangen.

13.22 Waarnemingsvergoeding

Je komt in aanmerking voor een waarnemingsvergoeding, als je manager je vraagt om tijdelijk een functie te vervullen uit een hogere functiegroep. Hiervoor geldt het volgende:

- je neemt de hogere functie waar voor minimaal de helft van de taken en verantwoordelijkheden;
- degene die je in deze functie waarneemt is structureel en voor langere tijd afwezig;

- je ontvangt van KPN Contact voor een waarnemingsperiode langer dan een maand een vergoeding. KPN Contact betaalt deze vergoeding vanaf de eerste dag van de waarneming. De vergoeding per maand is gelijk aan 5% van je bruto salaris. Het gaat hier om een bruto vergoeding die geen onderdeel is van je maandinkomen. KPN Contact betaalt de vergoeding tegelijk met je salaris;

KPN Contact stelt de functie die je waarneemt vacant als blijkt dat de medewerker die deze functie uitoefende niet meer terugkeert.

13.23 Zorgverzekering

KPN heeft collectieve afspraken gemaakt met zorgverzekeraars. Je kunt er voor kiezen om je bij een van deze zorgverzekeraars te verzekeren tegen ziektekosten. De kosten van de basisverzekering en aanvullende verzekeringen zijn voor jezelf.

13.24 Collectieve verzekeringen bij arbeidsongeschiktheid

- 1 WIA-Bodemverzekering
Je kunt deelnemen aan een WIA-Bodemverzekering. Deze verzekering komt tot uitkering als je bij de WIA beoordeling meer dan 15% maar minder dan 35% verlies van je verdiencapaciteit hebt. De uitkering bedraagt maximaal 70% van het maximum dagloon SV naar rato van je mate van arbeidsongeschiktheid.
- 2 WGA Gat verzekering
Je kunt deelnemen aan een verzekering in verband met een WGA Gat verzekering. Deze verzekering komt tot uitkering, als je
 - 35% tot 80% arbeidsongeschikt wordt, en
 - in de vervolgfase van de WGA er niet in slaagt om de helft of meer te verdienen van de restverdiencapaciteit die het UWV bepaalt.
 De uitkering bedraagt een percentage van het minimumloon waarbij deze collectieve verzekering deze uitkering aanvult tot het laatstverdiende loon.
- 3 Je kunt zelf beslissen of je aan (een van) deze gecombineerde verzekeringen wilt deelnemen. Als je deelneemt, houdt KPN Contact de premie voor de verzekering(en) in op je inkomen en betaalt deze aan de verzekeraar.

13.25 Arbeid en gezondheid

KPN Contact en de vakorganisaties hebben met de OR afspraken gemaakt over arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen. Doel van de afspraken is om jou een prettige werkomgeving te bieden en het ziekteverzuim te beperken. Je kunt de afspraken in artikel 5.2 en 5.3 van deze CAO lezen.

13.26 Pensioen

- 1 Voor jou geldt een pensioenregeling die gebaseerd is op:
 - een ouderdompensioen met tot 1 januari 2014 een pensioenrichtleeftijd van 65 jaar en vanaf 1 januari 2014 een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar;
 - een franchise van EUR 13.865,49 in 2013 voor een voltijdwerker. Vanaf 1 januari 2014 is de franchise gelijk aan de franchise die geldt voor medewerkers die deelnemer zijn van de Stichting Pensioenfonds KPN zoals bepaald in artikel 5.6, lid 3 van deze CAO;
 - een nabestaandenpensioen op basis van een risicoverzekering;
 - een premieverdeling van 85% werkgeversbijdrage en 15% werknemersbijdrage;
 - de mogelijkheid tot prepensioen voor rekening van de medewerker zoals beschreven in onderdeel C van het pensioenreglement;
 - een verzekering van het ANW-hiaat, het WAO/WIA-hiaat en WAO/WIA-excedent, eveneens voor rekening van de medewerker. Je kunt van deelneming aan deze verzekeringen afzien.
- 2 KPN Contact meldt je aan bij het pensioenfonds.
- 3 KPN Contact stelt maximaal 7,3% van de pensioengevende loonsom beschikbaar (van de medewerkers voor wie hoofdstuk 13 of 14 van deze CAO geldt) voor de opbouw van pensioenaanspraken inclusief uitvoeringskosten. Per 1 januari 2014 stelt KPN Contact

- maximaal 7,4% van de pensioengevende loonsom hiervoor beschikbaar. De pensioengevende loonsom is de optelsom van alle pensioengevende salarissen.
- 4 Je vindt de bepalingen over de pensioenregeling in het pensioenreglement.

13.27 Overgangsbepalingen m.b.t. pensioen, VUT, FLO en prepensioen

- 1 Had je op 30 september 2005 op basis van overgangsafspraken uitzicht op:
- VUT, FLO of prepensioen, of
 - aanspraak op een andere pensioenverdeling en/of premieverdeling dan de geldende CAO 2004-2005 (looptijd 1 april 2004 t/m 30 september 2005) aangaf,
- dan kan voor jou een van de volgende bepalingen gelden:
- ben je geboren vóór 1 januari 1950 dan blijft de pensioenregeling van 30 september 2005 gelden;
 - ben je geboren op of na 1 januari 1950 dan is je pensioenrichtleeftijd tot 1 januari 2014 65 jaar en vanaf 1 januari 2014 is je pensioenrichtleeftijd 67 jaar en betaal je 15% werknemersbijdrage en KPN Contact 85% werkgeversbijdrage;
 - ben je vóór 1 januari 1950 geboren en heb je uitzicht op VUT dan geldt de regeling in bijlage 13;
 - ben je op of na 1 januari 1950 geboren en heb je uitzicht op VUT dan geldt de regeling in bijlage 14;
 - heb je uitzicht op FLO, dan blijft dit uitzicht in stand;
 - ben je vóór 1 januari 1950 geboren en heb je uitzicht op prepensioen dan geldt de regeling in bijlage 11;
 - ben je op of na 1 januari 1950 geboren en heb je uitzicht op prepensioen dan geldt de regeling in bijlage 12.
- 2 Wijzigingen in de pensioenregeling per 1 januari 2014 die verband houden met de 'Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd' hebben geen gevolgen voor de rechten en verplichtingen zoals opgenomen in de bijlagen 10 tot en met 16.

13.28 Woon-werkverkeer

- 1 Woon je meer dan 10 kilometer enkele reisafstand van je werk, dan kom je in aanmerking voor een tegemoetkoming in reiskosten. De tegemoetkoming wordt gemaximeerd tot 30 kilometer enkele reisafstand. KPN Contact bepaalt met een door KPN Contact aangewezen routeplanner de afstand. KPN Contact vergoedt per kilometer onbelast EUR 0,18. Je moet daadwerkelijk hebben gereisd voor je werk.
KPN Contact verstrekt de tegemoetkoming maandelijks achteraf.
- 2 Is de enkele reisafstand tussen je woning en je werk meer dan 30 kilometer en reis je:
- a. in de regel elke week 4 dagen of meer met het openbaar vervoer, dan kun je KPN Contact verzoeken om een vervoersbewijs 2^e klas;
 - b. in de regel elke week 1, 2 of 3 dagen, dan kun je de OV kosten maandelijks declareren met bijvoeging van de vervoerbewijzen.
- 3 Er geldt een aanvullende tegemoetkoming voor het reizen tussen je woning en je werk. De voorwaarde is dat je meer dan 30 kilometer van je werk woont. Je ontvangt deze aanvullende tegemoetkoming in dat geval als KPN Contact vindt dat je meer dan af en toe voor het reizen tussen je woning en je werk de eigen auto moet gebruiken. Dit kan zijn, omdat
- je op tijdstippen werkt waardoor je geen gebruik kunt maken van het openbaar vervoer, of
 - het gebruik van openbaar vervoer om een andere reden niet wenselijk is. KPN Contact stelt dit dan vast.
- Je krijgt dan een aanvullende vergoeding van EUR 0,18 per kilometer die je rijdt boven de afstand van 30 kilometer.
- 4 KPN Contact stelt je vergoeding vast op basis van de meest efficiënte en goedkope manier van vervoer. Hierbij houdt KPN Contact rekening met het aantal werkdagen.
- 5 Als je de afstand van de heenreis niet gelijk is aan die van de terugreis, dan geldt de langste afstand als basis voor je vergoeding.
- 6 Als je enkele reisafstand woning-werk wijzigt, dan past KPN Contact je tegemoetkoming hierop aan.
- 7 De eventueel over je tegemoetkoming verschuldigde premies loonbelasting en SV-premies komen voor jouw rekening.

13.29 Vergoeding zakelijke ritten

- 1 De kosten van zakelijke ritten kun je declareren.
- 2 KPN Contact stelt de reisafstand vast op basis van een door KPN Contact aangewezen routeplanner. KPN Contact vergoedt de kortste weg.
- 3 De vergoeding per zakelijke kilometer bedraagt EUR 0,19.
- 4 De manier waarop je reist is niet van invloed op de tegemoetkoming.
- 5 De eventueel over je tegemoetkoming verschuldigde premies loonbelasting en SV-premies komen voor jouw rekening.
- 6 Heb je een leaseauto, dan kom je niet voor een tegemoetkoming voor zakelijke ritten in aanmerking.

13.30 Doelen t.b.v. individueel toegekend vakantierecht

Heb je een individueel toegekend vakantierecht van 92 uur bij een voltijd dienstverband? Je kunt dan deze uren aanwenden ten behoeve van de in bijlage 16 genoemde doelen.

13.31 Kortingsregeling particuliere verzekeringen

KPN heeft een collectieve regeling waar mee je kortingen kunt krijgen op particuliere verzekeringen bij Centraal Beheer Achmea. De kortingen gelden niet voor de zorgverzekeringen. Informatie over de regeling kun je bij je HR consultant krijgen.

13.32 Inzetbaarheidbudget

- 1 Alleen nog in 2013 geldt in afwijking van het bepaalde in 7.2 voor jou een Inzetbaarheidbudget van EUR 500,- per kalenderjaar.
- 2 Ben je op 30 juni 2013 in dienst, dan wordt op 1 juli 2013 het beschikbare budget echter eenmalig verhoogd met EUR 250,-.

13.33 Welke bijlagen in deze CAO zijn op je van toepassing

Bijlage 3	Toeslag CAO Budget, met inachtneming van artikel 13.21
Bijlage 4	Reglement levensloopverlof
Bijlage 10	Overgangsrecht
Bijlage 11	Overgangsbepalingen prepensioen voor de werknemer die geboren is vóór 1 januari 1950
Bijlage 12	Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op prepensioen voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950
Bijlage 13	Reglement vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)
Bijlage 14	Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op VUT voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950
Bijlage 15	Overeenkomst overgangsafspraken KPN-KPN Contact d.d. 27 april 2006
Bijlage 16	Doelen voor medewerkers met een individueel toegekend vakantierecht (artikel 13.30 of 14.27)

13.34 Welke artikelen en bijlagen in deze CAO gelden niet voor je

- 1 De volgende bepalingen in deze CAO gelden niet voor je:
 - 1.6 Klachtrecht
 - 3.1 Werktijden, pauzetijd en rusttijden met uitzondering van Nachtdienst
 - 3.2 Zon- en feestdagen
 - 3.3 Vaststellen van werktijden (hoofdregel)
 - 3.4 Rol van de OR
 - 4.1 Waar vind je de afspraken over beloningen?
 - 4.3 Salarisvaststelling
 - 4.5 Meeruren
 - 4.6 Bijzondere toelage
 - 4.7 Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.)

- 4.8 Pensioengevend salaris
- 4.10 Toeslag voor overwerk
- 4.11 Toeslag voor waakdienst
- 4.12 Toeslag voor wachttijd
- 4.13 Toeslag voor reistijd mobiel werkenden
- 4.14 Toeslag voor het werken op feestdagen
- 5.4 Collectieve verzekeringen bij arbeidsongeschiktheid
- 5.5 Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)
- 5.6 Pensioen
- 5.7 Overgangsbepaling prepensioen
- 6.2 Tegemoetkoming reiskosten woning-werk
- 6.4 Tegemoetkoming reiskosten woning-werk bij verplaatsing in het belang van het bedrijf
- 7.2 Inzetbaarheidbudget, voor zover het het bedrag van EUR 1.000,- per jaar betreft (tot 1 januari 2014)
- 7.9 Gezondheidscheck
- 7.12 Werken volgens het model “ Het Nieuwe Werken”

Alle bepalingen in hoofdstuk 8 (Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Algemeen)

Alle bepalingen in hoofdstuk 9 (Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep IT)

Alle bepalingen in hoofdstuk 10 (Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Retail)

Alle bepalingen in hoofdstuk 11 (Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Sales)

Alle bepalingen in hoofdstuk 12 (Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Strategische Instroom)

Alle bepalingen in hoofdstuk 14 (Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep KPN Contact (indirecte medewerkers in dienst van KPN Contact BV))

2 De volgende bijlagen in deze CAO gelden niet voor je:

- Bijlage 1 Payplan
- Bijlage 2 CAO Bonus (van toepassing tot 1 januari 2014)
- Bijlage 2A CAO Bonus (van toepassing vanaf 1 januari 2014)
- Bijlage 5 Regeling Keuzetijd
- Bijlage 6 Overgangsbepalingen prepensioen voor de werknemer die geboren is vóór 1 januari 1950
- Bijlage 7 Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op prepensioen voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950
- Bijlage 8 Regeling Vrijwillig vervroegd vertrek (VUT)
- Bijlage 9 Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op VUT voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950

HOOFDSTUK 14

Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep KPN Contact (indirecte medewerkers in dienst van KPN Contact BV)

14.1 Indeling

KPN Contact bepaalt op basis van je werkzaamheden of je in deze groep bent ingedeeld. In dat geval gelden de arbeidsvoorwaarden in dit hoofdstuk.

14.2 Begrippen

In aanvulling op of in afwijking van de begrippen die zijn vermeld in bepaling 1.1, lees je hieronder wat met bepaalde begrippen voor medewerkers die in deze groep zijn ingedeeld, is bedoeld.

- a. Salaris per uur: in afwijking van bepaling 1.1 onder i geldt dat als je onder dit hoofdstuk valt, jouw salaris per uur $1/160,33^e$ deel van het salaris van een voltijdwerker is;
- b. Werkgever: KPN Contact BV;
- c. Partner: met werknemer gehuwde persoon; onder partner wordt mede verstaan de niet gehuwde persoon die met het oogmerk duurzaam samen te leven met werknemer een gemeenschappelijke huishouding voert, blijkens uit de notariële akte of registratie bij de burgerlijke stand; niet als partner wordt beschouwd de persoon met wie bloedverwantschap bestaat in de 1^e of 2^e graad;
- d. Voltijdwerker: de werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft ter grootte van 37 uur per week;
- e. Deeltijdwerker: de werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft ter grootte van minder dan 37 uur per week;
- f. Maandsalaris: het voor de werknemer vastgestelde salarisbedrag binnen de salarisschaal, rekening houdend met de deeltijdfactor;
- g. Maandinkomen: maandsalaris vermeerderd met een eventuele inpassingstoelage op grond van artikel 14.10 en/of bijlage 15, artikel 2.3, een eventuele toelage OVR1 en/of een eventuele toelage OVR2 salaris, rekening houdend met de deeltijdfactor;
- h. Pensioengevend salaris:
 - tot 1 januari 2014: het maandsalaris vermenigvuldigd met 1,08 vermeerderd met een eventuele inpassingstoelage uit bijlage 15, artikel 2.3, een eventuele toelage OVR1 en/of een eventuele toelage OVR2 salaris, rekening houdend met de deeltijdfactor
 - vanaf 1 januari 2014: het maandsalaris vermeerderd met 75% van het toegekende CAO Budget, een eventuele inpassingstoelage uit bijlage 15, artikel 2.3, een eventuele toelage OVR1 en/of een eventuele toelage OVR2 salaris, rekening houdend met de deeltijdfactor;
- i. Voltijd-kwartaalurennorm: het aantal contracturen per kwartaal voor een voltijdwerker;
- j. Deeltijd-kwartaalurennorm: de voltijd-kwartaalurennorm vermenigvuldigd met de voor een deeltijdwerker geldende deeltijdfactor;
- k. Uitzendkracht: de persoon die tewerkgesteld wordt door of via bemiddeling van derden;
- l. SNT CAO 2003: de SNT CAO met looptijd van 1 januari 2003 tot en met 31 maart 2004;

14.3 Uitzendkrachten

Voor uitzendkrachten die werken bij KPN Contact en dezelfde werkzaamheden verrichten die een indirecte medewerker bij KPN Contact verricht, gelden de bepalingen in dit hoofdstuk m.b.t.

- salaris en salarisaanpassing,
- overwerkvergoeding en werktijdtoeslag, en
- reiskostenvergoeding.

Dit geldt vanaf het begin van de uitzendovereenkomst.

KPN Contact verzekert zich ervan dat ingeleende uitzendkrachten v.w.b. deze drie arbeidsvoorwaarden minimaal worden beloond volgens wat er in dit hoofdstuk van deze CAO staat.

14.4 Bezwarencommissie

Je kunt een klacht indienen of bezwaar maken tegen een door KPN Contact genomen beslissing, verrichte of nagelaten handeling of een uitgesproken beslissing die op jou of op je arbeidsvoorwaarden betrekking heeft. De beslissing, handeling of weigering moet je belangen onevenredig treffen. KPN Contact kent een afzonderlijke bezwarencommissie die over je klacht of bezwaar zal adviseren. Je klacht of bezwaar wordt behandeld volgens de regels die staan in de Algemene bezwaar- en beroepsprocedure. KPN Contact stelt deze regels vast in overleg met de OR. Deze procedure staat op TEAMKPN Online.

Je kunt van deze bezwarenprocedure geen gebruik maken als het gaat om klachten over functiewaardering. Voor die klachten bestaat een aparte Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering.

14.5 Arbeidsduur

De normale arbeidsduur voor een voltijdwerker is gemiddeld 37 uur per week.

14.6 Roosters

Je manager stelt de arbeidstijd en jouw werktijden vast. Je manager houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met je privéomstandigheden. Uiteraard voor zover dit redelijkerwijze kan. Je manager kan de arbeidstijd opnieuw vaststellen als de omstandigheden wijzigen.

14.7 Zon- en feestdagen

- 1 Bij KPN Contact komt het voor dat je voor bepaalde diensten of projecten op zon- of feestdagen moet werken.
- 2 Als je op zondag werkt gelden de regels van de Arbeidstijdenwet.
- 3 Feestdagen zijn:
 - nieuwjaarsdag,
 - 1^e en 2^e kerstdag,
 - beide paasdagen,
 - beide pinksterdagen,
 - Hemelvaartsdag,
 - 24 december vanaf 18.00 uur,
 - oudejaarsavond vanaf 18.00 uur,
 - de dag waarop de verjaardag van het staatshoofd wordt gevierd en
 - de dag waarop in lustrumjaren de bevrijding wordt gevierd.

14.8 Individueel toegekend vakantierecht

Als je recht had op 92 extra vakantie-uren op grond van individuele afspraken, wordt dit aantal aangepast aan de 37-urige werkweek en naar rato vastgesteld op 85 uur. Deze aanpassing vindt niet plaats als je op basis van Keuzetijd 3 uur meer werkt dan je normale arbeidsduur. Werk je op basis van Keuzetijd 1 uur minder of 1 of 2 uur meer? In dat geval vindt aanpassing plaats naar rato.

14.9 Functiewaardering

KPN Contact gebruikt voor de functies van indirecte medewerkers de Hay-methodiek als functiewaarderingssysteem. Je kunt je manager vragen een nadere toelichting te geven als je bedenkingen hebt tegen de functieomschrijving, de functietypering of de indeling van de functie. Je kunt bij bezwaar tegen de functiewaardering een beroep doen op de regeling Bezwaar en beroepsprocedure functiewaardering. Richt je bezwaar zich tegen de functiebeschrijving en/of de functietypering, dan kan je gebruik maken van de Algemene bezwaar- en beroepsprocedure. Je vindt deze regelingen op TEAMKPN Online. Als gevolg hiervan is artikel 4.3, lid 3 niet op jou van toepassing.

14.10 Salaris

- 1 Voor jou gelden de salarisschalen uit de tabel in bepaling 8.5 (groep Algemeen).

- 2 Ben je op 1 november 2010 ingedeeld in een van de salarisschalen volgens de tabel in bepaling 8.5 (groep Algemeen) en heb je op grond daarvan een bruto inpassingstoelage gekregen? Deze toelage is een nominaal gelijkblijvend bedrag. De inpassingstoelage telt mee voor je pensioenopbouw, uurloongebonden toeslagen en voor de toelage Keuzetijd. Bovendien betaalt KPN Contact deze inpassingstoelage door bij ziekte. In geval van promotie met indeling in een hogere salarisschaal zet KPN Contact deze inpassingstoelage om in salaris als daarvoor in de nieuwe salarisschaal ruimte is. Dit kan tot maximaal het normsalaris in die schaal. Een eventueel restant blijft een inpassingstoelage.

14.11 Individuele salarisaanpassing

- 1 KPN Contact kan op 1 juni 2013 je salaris verhogen. De verhoging is afhankelijk van de beoordeling van je functioneren in 2012 en je relatieve salarispositie (RSP) op 31 mei 2013. De RSP is je salaris gedeeld door je normsalaris van de salarisschaal. In onderstaande tabel kun je zien hoeveel verhoging je kunt krijgen. Ten aanzien van de maanden juni tot en met uiterlijk september 2013 wordt de verhoging toegekend en uitbetaald uiterlijk in de maand september 2013.

Percentages van het feitelijk salaris		onvoldoende	redelijk	goed	zeer goed	uitstekend
RSP	tot 80%	-	3,0	5,6	8,1	11,1
	80 tot 90%	-	1,5	4,5	7,0	9,6
	90 tot 100%	-	0,75	3,5	5,5	7,6
	gelijk aan 100%	-	-	1,4	4,0	6,1
	> 100 tot 105%	-	-	-	2,1	4,1
	105 tot 110%	-	-	-	-	2,1

Heb je een RSP van 100% of meer en een beoordeling van minimaal goed? Je nieuwe RSP per 1 juni wordt dan niet lager dan 100%.

De maximaal te bereiken RSP is:

- 100% bij een beoordeling goed;
 - 105% bij een beoordeling zeer goed;
 - 110% bij een beoordeling uitstekend.
- 2 Ben je in dienst getreden in het jaar waarop de beoordeling van je functioneren betrekking heeft? De hiervoor bedoelde verhoging vindt dan alleen plaats in het geval je vóór 1 oktober van dat jaar in dienst bent getreden.
- Dit geldt echter niet, als je:
- bent ingedeeld in een van de salarisschalen 1 t/m 6, en
 - op basis van een arbeidsovereenkomst voor zes maanden of minder vóór 1 oktober van dat jaar in dienst bent getreden, en
 - je zonder tussentijdse onderbreking op 1 januari van het daarop volgende jaar nog in dienst bent.

In dat geval ontvang je de verhoging pas op het moment dat deze arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. Deze voortzetting moet dan plaatsvinden binnen 3 maanden na afloop van die vorige arbeidsovereenkomst.

14.12 Individuele salarisaanpassing op 1 januari 2014

- 1 Je maandsalaris van december 2013 kan op 1 januari 2014 worden verhoogd. De verhoging is afhankelijk van je beoordeling over 2013 en van je relatieve salarispositie (RSP) op 31 december 2013. De relatieve salarispositie is je salaris gedeeld door het normsalaris van de salarisschaal. In de onderstaande tabel kun je zien hoeveel verhoging je kunt krijgen. Ten aanzien van de maanden januari tot en met april 2014 wordt de verhoging toegekend en uitbetaald in de maand april 2014.

		ontwikkeling			
		onvoldoende	nodig	succesvol	uitstekend
RSP	tot 80%	-	1,0	2,0	3,0
	80 tot 90%	-	0,5	1,5	2,5
	90 tot 100%	-	0,0	1,0	2,0
	gelijk aan 100%	-	0,0	0,0	1,5
	> 100 tot 105%	-	-	-	1,25
	105 tot 110%	-	-	-	1,0

Heb je een RSP van 100% of meer en een beoordeling van minimaal Succesvol? Je nieuwe RSP per 1 januari wordt dan niet lager dan 100%.

De maximaal te bereiken RSP is:

- 100% bij een beoordeling Succesvol;
- 110% bij een beoordeling Uitstekend.

- 2 Je krijgt op 1 januari 2014 alleen een verhoging als je al in dienst was op 30 september 2013. Ben je in dienst getreden in het jaar waarop de beoordeling van je functioneren betrekking heeft? De hiervoor bedoelde verhoging vindt dan alleen plaats in het geval je vóór 1 oktober van dat jaar in dienst bent getreden.

Dit geldt echter niet, als je:

- bent ingedeeld in een van de salarisschalen 1 t/m 6, en
- op basis van een arbeidsovereenkomst voor zes maanden of minder vóór 1 oktober van dat jaar in dienst bent getreden, en
- je zonder tussentijdse onderbreking op 1 januari van het daarop volgende jaar nog in dienst bent.

In dat geval ontvang je de verhoging pas op het moment dat deze arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. Deze voortzetting moet dan plaatsvinden binnen 3 maanden na afloop van die vorige arbeidsovereenkomst.

14.13 Overwerk

- 1 Je manager kan je vragen of verplichten meer te werken dan met jou is afgesproken. Moet je hierdoor meer werken dan de voltijd-kwartaalurennorm dan is elk uur boven deze norm een overuur. Ben je ingeschaald in salarisschaal 1 tot en met 8, dan krijg je hiervoor een vergoeding. Voor de berekening van deze vergoeding telt pauzetijd die niet wordt betaald, niet mee.
- 2 De vergoeding voor overwerk bestaat uit een compensatie in tijd. Deze is gelijk aan het aantal overuren dat je hebt gewerkt.
- 3 Je compenseert je overuren in het kalenderjaar waarin deze zijn ontstaan.
- 4 Je manager kan besluiten dat vergoeding in tijd niet in het belang van KPN Contact is. In dat geval krijg je in plaats daarvan een vergoeding in geld van het salaris per uur voor elk overwerkuur.
- 5 Behalve de vergoeding in tijd (volgens lid 2) of in geld (volgens lid 4) betaalt KPN Contact voor elk overuur een overwerktoeslag aan je. Deze toeslag bedraagt 20% van je bruto uurloon. KPN Contact betaalt deze toeslag na het einde van elk kwartaal.
- 6 Voor de laatste drie kwartalen van 2013 en het eerste kwartaal van 2014 zijn de volgende voltijd-kwartaalurennormen vastgesteld:

Kwartaal	
Van 1 april 2013 t/m 30 juni 2013	520
Van 1 juli 2013 t/m 30 september 2013	528
Van 1 oktober 2013 t/m 31 december 2013	528
Van 1 januari 2014 t/m 31 maart 2014	512

14.14 Deeltijd en meerwerk

- 1 Ben je deeltijdwerker en werk je op verzoek van je manager meer dan je contracturen? In dat geval kan er sprake zijn van meerwerk. Hiervoor stelt KPN Contact voor jou een deeltijd-kwartaalurennorm vast. KPN Contact leidt deze naar rato van je arbeidsduur af van de voltijd-kwartaalurennorm in het betreffende kwartaal. De uren meerwerk zijn dan de extra uren die je op verzoek van je manager werkt boven je deeltijd-kwartaalurennorm tot aan de in dat kwartaal geldende voltijd-kwartaalurennorm. Voor het werken van deze extra uren krijg je een vergoeding. Voor de berekening van deze vergoeding telt pauzetijd die niet wordt betaald, niet mee.
- 2 De vergoeding voor meerwerk bestaat uit een compensatie in tijd. Deze is gelijk aan het aantal uren waarmee je in een kwartaal de deeltijd-kwartaalurennorm overschrijdt.
- 3 Je compenseert uren meerwerk in het kalenderjaar waarin deze zijn ontstaan.
- 4 Je manager kan besluiten dat vergoeding in tijd niet in het belang van KPN Contact is. In dat geval krijg je in plaats daarvan een vergoeding in geld van het salaris per uur voor elk uur meerwerk.
- 5 Er geldt voor elk uitbetaald meeruur een meerwerktoeslag. Deze toeslag bedraagt 33% van je bruto uurloon. In deze toeslag zijn de opbouw van vakantiegeld, van vakantie-uren en de eventuele werkgeversbijdrage pensioen over deze betaalde uren inbegrepen.

14.15 Autorisatie

Je krijgt de vergoeding voor overwerk en/of meerwerk alleen als dit werk is ontstaan door overschrijding van de contracturen. Dit moet gebeuren met toestemming of in opdracht van je manager. Als je manager niet bereikbaar is, kan hij of zij achteraf vaststellen of deze overschrijding noodzakelijk was.

14.16 Werktijdtoeslag

- 1 Je kunt in aanmerking komen voor een werktijdtoeslag als:
 - a. je bent ingedeeld in één van de salarisschalen 1 t/m 8 en
 - b. je op verzoek van je manager werkt op tijden die in lid 3 van deze bepaling staan.
- 2 KPN Contact betaalt deze toeslag maandelijks achteraf aan je.
- 3 Deze toeslag bedraagt:

	00.00-06.00 uur	00.00-07.00 uur (*)	06.00-14.00 uur	14.00-22.00 uur	22.00-00.00 uur
Ma-vrij	50%	50%	0%	0%	50%
Zaterdag	50%	50%	0%	30%	50%
Zondag	100%	100%	100%	100%	100%
Feestdag (**)	100%	100%	100%	100%	100%

(*) Geldt alleen voor werknemers werkzaam in de nachtdienst.

(**) Feestdagtoeslag en andere vormen van werktijdtoeslag cumuleren niet. In voorkomende situaties geldt alleen de feestdagtoeslag.

14.17 Stand-by diensten

- 1 Er is sprake van een stand-by dienst, als je op verzoek van je manager voor een aaneengesloten tijdvak van 7 x 24 uur voor werk beschikbaar bent.
- 2 Voor het vervullen van een stand-by dienst (7 x 24 uur) ontvang je een toeslag van EUR 158,82 bruto per week.
- 3 De tijd die je tijdens een stand-by dienst werkt, compenseer je in tijd gedurende hetzelfde kalenderjaar. Mocht het bedrijfsbelang van KPN Contact compensatie in tijd niet toelaten, dan vindt betaling van deze gewerkte tijd plaats volgens de regels van meerwerk en/of overwerk die voor je gelden.
- 4 Overige bepalingen van de vergoeding stand-by dienst zijn opgenomen in de regeling "Vergoeding stand-by dienst", die is afgestemd met de Ondernemingsraad.

14.18 Toeslag CAO Budget

- 1 De toeslag CAO Budget omvat het vakantiegeld, de bovenwettelijke vakantie-uren en bijzonder verlof met uitzondering van het bijzonder verlof in geval van overlijden. Daarom worden in deze CAO deze componenten niet meer afzonderlijk genoemd als geldende arbeidsvoorwaarden. In afwijking van bijlage 3 geldt het volgende.
- 2 Tot 1 januari 2014 is, in afwijking van bijlage 3, de toeslag niet pensioengevend. Vanaf 1 januari 2014 bouw je, zoals omschreven in bijlage 3, over 75% van de toeslag pensioen op.
- 3 In afwijking van bijlage 3 kun je de toeslag niet gebruiken voor het doel "Groen rijden".
- 4 In afwijking van bijlage 3 kun je de toeslag niet gebruiken voor het doel "(extra) pensioenstorting (IPS)". Wel zijn extra pensioenstortingen mogelijk voor zover zij vallen binnen de grenzen van het pensioenreglement.
- 5 De toeslag CAO Budget heeft het Keuzesysteem arbeidsvoorwaarden vervangen.

14.19 Waarnemingsvergoeding

Je komt in aanmerking voor een waarnemingsvergoeding, als je manager je vraagt om tijdelijk een functie te vervullen uit een hogere functiegroep. Hiervoor geldt het volgende:

- je neemt de hogere functie waar voor minimaal de helft van de taken en verantwoordelijkheden;
- degene die je in deze functie waarneemt is structureel en voor langere tijd afwezig;
- je ontvangt van KPN Contact voor een waarnemingsperiode langer dan een maand een vergoeding. KPN Contact betaalt deze vergoeding vanaf de eerste dag van de waarneming. De vergoeding per maand is gelijk aan 5% van je bruto salaris. Het gaat hier om een bruto vergoeding die geen onderdeel is van je maandinkomen. KPN Contact betaalt de vergoeding tegelijk met je salaris;

KPN Contact stelt de functie die je waarneemt vacant als blijkt dat de medewerker die deze functie uitoefende niet meer terugkeert.

14.20 Zorgverzekering

KPN heeft collectieve afspraken gemaakt met zorgverzekeraars. Je kunt er voor kiezen om je bij een van deze zorgverzekeraars te verzekeren tegen ziektekosten. De kosten van de basisverzekering en aanvullende verzekeringen zijn voor jezelf.

14.21 Collectieve verzekeringen bij arbeidsongeschiktheid

- 1 WIA-Bodemverzekering
Je kunt deelnemen aan een WIA-Bodemverzekering. Deze verzekering komt tot uitkering als je bij de WIA beoordeling meer dan 15% maar minder dan 35% verlies van je verdiencapaciteit hebt. De uitkering bedraagt maximaal 70% van het maximum dagloon SV naar rato van je mate van arbeidsongeschiktheid.
- 2 WGA Gat verzekering
Je kunt deelnemen aan een verzekering in verband met een WGA Gat verzekering. Deze verzekering komt tot uitkering, als je
 - 35% tot 80% arbeidsongeschikt wordt, en
 - in de vervolgfase van de WGA er niet in slaagt om de helft of meer te verdienen van de restverdiencapaciteit die het UWV bepaalt.De uitkering bedraagt een percentage van het minimumloon waarbij deze collectieve verzekering deze uitkering aanvult tot het laatstverdiende loon.
- 3 Je kunt zelf beslissen of je aan (een van) deze gecombineerde verzekeringen wilt deelnemen. Als je deelneemt, houdt KPN Contact de premie voor de verzekering(en) in op je inkomen en betaalt deze aan de verzekeraar.

14.22 Arbeid en gezondheid

KPN Contact en de vakorganisaties hebben met de OR afspraken gemaakt over arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen. Doel van de afspraken is om jou een prettige werkomgeving te bieden en het ziekteverzuim te beperken. Je kunt de afspraken in artikel 5.2 en 5.3 van deze CAO lezen.

14.23 Pensioen

- 1 Voor jou geldt een pensioenregeling die gebaseerd is op:
 - een ouderdomspensioen met tot 1 januari 2014 een pensioenrichtleeftijd van 65 jaar en vanaf 1 januari 2014 een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar;
 - een franchise van EUR 13.865,49 in 2013 voor een voltijdwerker. Vanaf 1 januari 2014 is de franchise gelijk aan de franchise die geldt voor medewerkers die deelnemer zijn van de Stichting Pensioenfonds KPN zoals bepaald in artikel 5.6, lid 3 van deze CAO;
 - een nabestaandenpensioen op basis van een risicoverzekering;
 - een premieverdeling van 85% werkgeversbijdrage en 15% werknemersbijdrage;
 - de mogelijkheid tot prepensioen voor rekening van de medewerker zoals beschreven in onderdeel C van het pensioenreglement;
 - een verzekering van het ANW-hiaat, het WAO/WIA-hiaat en WAO/WIA-excedent, eveneens voor rekening van de medewerker. Je kunt van deelneming aan deze verzekeringen afzien.
- 2 KPN Contact meldt je aan bij het pensioenfonds.
- 3 KPN Contact stelt maximaal 7,3% van de pensioengevende loonsom beschikbaar (van de medewerkers voor wie hoofdstuk 13 of 14 van deze CAO geldt) voor de opbouw van pensioenaanspraken inclusief uitvoeringskosten. Per 1 januari 2014 stelt KPN Contact maximaal 7,4% van de pensioengevende loonsom hiervoor beschikbaar. De pensioengevende loonsom is de optelsom van alle pensioengevende salarissen.
- 4 Je vindt de bepalingen over de pensioenregeling in het pensioenreglement.

14.24 Overgangsbepalingen m.b.t. pensioen, VUT, FLO en prepensioen

- 1 Had je op 30 september 2005 op basis van overgangsafspraken uitzicht op:
 - VUT, FLO of prepensioen, of
 - aanspraak op een andere pensioenverdeling en/of premieverdeling dan de geldende CAO 2004-2005 (looptijd 1 april 2004 t/m 30 september 2005) aangaf, dan kan voor jou een van de volgende bepalingen gelden:
 - ben je geboren vóór 1 januari 1950 dan blijft de pensioenregeling van 30 september 2005-gelden;
 - ben je geboren op of na 1 januari 1950 dan is je pensioenrichtleeftijd tot 1 januari 2014 65 jaar en vanaf 1 januari 2014 is je pensioenrichtleeftijd 67 jaar en betaal je 15% werknemersbijdrage en KPN Contact 85% werkgeversbijdrage;
 - ben je vóór 1 januari 1950 geboren en heb je uitzicht op VUT dan geldt de regeling in bijlage 13;
 - ben je op of na 1 januari 1950 geboren en heb je uitzicht op VUT dan geldt de regeling in bijlage 14;
 - heb je uitzicht op FLO, dan blijft dit uitzicht in stand;
 - ben je vóór 1 januari 1950 geboren en heb je uitzicht op prepensioen dan geldt de regeling in bijlage 11;
 - ben je op of na 1 januari 1950 geboren en heb je uitzicht op prepensioen dan geldt de regeling in bijlage 12.
- 2 Wijzigingen in de pensioenregeling per 1 januari 2014 die verband houden met de 'Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd' hebben geen gevolgen voor de rechten en verplichtingen zoals opgenomen in de bijlagen 10 tot en met 16.

14.25 Woon-werkverkeer

- 1 Woon je meer dan 10 kilometer enkele reisafstand van je werk, dan kom je in aanmerking voor een tegemoetkoming in reiskosten. De tegemoetkoming wordt gemaximeerd tot 30 kilometer enkele reisafstand. KPN Contact bepaalt met een door KPN Contact aangewezen routeplanner de afstand. KPN Contact vergoedt per kilometer onbelast EUR 0,18. Je moet daadwerkelijk hebben gereisd voor je werk. KPN Contact verstrekt de tegemoetkoming maandelijks achteraf.
- 2 Is de enkele reisafstand tussen je woning en je werk meer dan 30 kilometer en reis je:
 - a. in de regel elke week 4 dagen of meer met het openbaar vervoer, dan kun je KPN Contact verzoeken om een vervoersbewijs 2^e klas;

- b. in de regel elke week 1, 2 of 3 dagen, dan kun je de OV kosten maandelijks declareren met bijvoeging van de vervoerbewijzen.
- 3 Er geldt een aanvullende tegemoetkoming voor het reizen tussen je woning en je werk. De voorwaarde is dat je meer dan 30 kilometer van je werk woont. Je ontvangt deze aanvullende tegemoetkoming in dat geval als KPN Contact vindt dat je meer dan af en toe voor het reizen tussen je woning en je werk de eigen auto moet gebruiken. Dit kan zijn, omdat
- je op tijdstippen werkt waardoor je geen gebruik kunt maken van het openbaar vervoer, of
 - het gebruik van openbaar vervoer om een andere reden niet wenselijk is. KPN Contact stelt dit dan vast.
- Je krijgt dan een aanvullende vergoeding van EUR 0,18 per kilometer die je rijdt boven de afstand van 30 kilometer.
- 4 KPN Contact stelt je vergoeding vast op basis van de meest efficiënte en goedkope manier van vervoer. Hierbij houdt KPN Contact rekening met het aantal werkdagen.
- 5 Als je de afstand van de heenreis niet gelijk is aan die van de terugreis, dan geldt de langste afstand als basis voor je vergoeding.
- 6 Als je enkele reisafstand woning-werk wijzigt, past KPN Contact je tegemoetkoming hierop aan.
- 7 De eventueel over je tegemoetkoming verschuldigde premies loonbelasting en SV-premies komen voor jouw rekening.

14.26 Vergoeding zakelijke ritten

- 1 De kosten van zakelijke ritten kun je declareren.
- 2 KPN Contact stelt de reisafstand vast op basis van een door KPN Contact aangewezen routeplanner. KPN Contact vergoedt de kortste weg.
- 3 De vergoeding per zakelijke kilometer bedraagt EUR 0,19.
- 4 De manier waarop je reist is niet van invloed op de tegemoetkoming.
- 5 De eventueel over je tegemoetkoming verschuldigde premies loonbelasting en SV-premies komen voor jouw rekening.
- 6 Heb je een leaseauto, dan kom je niet voor een tegemoetkoming voor zakelijke ritten in aanmerking.

14.27 Doelen t.b.v. individueel toegekend vakantierecht

Heb je een individueel toegekend vakantierecht van 85 uur bij een voltijd dienstverband? Je kunt dan deze uren aanwenden ten behoeve van de in bijlage 16 genoemde doelen.

14.28 Kortingsregeling particuliere verzekeringen

KPN heeft een collectieve regeling waar mee je kortingen kunt krijgen op particuliere verzekeringen bij Centraal Beheer Achmea. De kortingen gelden niet voor de zorgverzekeringen. Informatie over de regeling kun je bij je HR consultant krijgen.

14.29 Inzetbaarheidbudget

- 1 Alleen nog in 2013 geldt in afwijking van het bepaalde in 7.2 voor jou een Inzetbaarheidbudget van EUR 500,- per kalenderjaar.
- 2 Ben je op 30 juni 2013 in dienst, dan wordt op 1 juli 2013 het beschikbare budget echter eenmalig verhoogd met EUR 250,-.

14.30 Welke bijlagen in deze CAO zijn op je van toepassing

- Bijlage 3 Toeslag CAO Budget, met in achtneming van artikel 14.18
- Bijlage 4 Reglement levensloopverlof
- Bijlage 5 Regeling Keuzetijd
- Bijlage 10 Overgangsrecht
- Bijlage 11 Overgangsbepalingen prepensioen voor de werknemer die geboren is vóór 1 januari 1950

Bijlage 12	Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op prepensioen voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950
Bijlage 13	Reglement vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)
Bijlage 14	Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op VUT voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950
Bijlage 15	Overeenkomst overgangsafspraken KPN-KPN Contact d.d. 27 april 2006
Bijlage 16	Doelen voor medewerkers met een individueel toegekend vakantierecht (artikel 13.30 of 14.27)

14.31 Welke artikelen en bijlagen in deze CAO gelden niet voor je

1 De volgende bepalingen in deze CAO gelden niet voor je:

- 1.6 Klachtrecht
- 3.2 Zon- en feestdagen
- 3.3 Vaststellen van werktijden (hoofdregel)
- 3.4 Rol van de OR
- 4.5 Meeruren
- 4.6 Bijzondere toelage
- 4.7 Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.)
- 4.8 Pensioengevend salaris
- 4.10 Toeslag voor overwerk
- 4.11 Toeslag voor waakdienst
- 4.12 Toeslag voor wachttijd
- 4.13 Toeslag voor reistijd mobiel werkenden
- 4.14 Toeslag voor het werken op feestdagen
- 5.4 Collectieve verzekeringen bij arbeidsongeschiktheid
- 5.5 Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)
- 5.6 Pensioen
- 5.7 Overgangsbepaling prepensioen
- 6.2 Tegemoetkoming reiskosten woning-werk
- 6.4 Tegemoetkoming reiskosten woning-werk bij verplaatsing in het belang van het bedrijf
- 7.2 Inzetbaarheidbudget, voor zover het het bedrag van EUR 1.000,- per jaar betreft (tot 1 januari 2014)
- 7.9 Gezondheidscheck

De volgende bepalingen in hoofdstuk 8 (Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Algemeen):

- 8.4 Vakantie
- 8.6 Individuele salarisaanpassing op 1 juni 2013
- 8.7 Individuele salarisaanpassing op 1 januari 2014
- 8.8 CAO Bonus

Alle bepalingen in hoofdstuk 9 (Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep IT)

Alle bepalingen in hoofdstuk 10 (Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Retail)

Alle bepalingen in hoofdstuk 11 (Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Sales)

Alle bepalingen in hoofdstuk 12 (Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Strategische Instroom)

Alle bepalingen in hoofdstuk 13 (Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep KPN Contact (directe medewerkers in dienst van KPN Contact BV))

2 De volgende bijlagen in deze CAO gelden niet voor je:

Bijlage 1 Payplan

Bijlage 2 CAO Bonus (van toepassing tot 1 januari 2014)

Bijlage 2A CAO Bonus (van toepassing vanaf 1 januari 2014)

Bijlage 6 Overgangsbepalingen prepensioen voor de werknemer die geboren is vóór
1 januari 1950

Bijlage 7 Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op prepensioen voor de werknemer die
geboren is op of na 1 januari 1950

Bijlage 8 Regeling Vrijwillig vervroegd vertrek (VUT)

Bijlage 9 Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op VUT voor de werknemer die geboren is
op of na 1 januari 1950

Aldus overeengekomen en door partijen ondertekend,
d.d. 27 juni 2013, te Den Haag.

Voor Koninklijke KPN N.V.,

Chief HR Officer

Lia Belilos

Namens de vakorganisaties,

Abvakabo FNV te Zoetermeer,

Joost van Herpen

Qlix te Leidschendam,

Caspar Vlaar

CNV Publieke Zaak te Apeldoorn,

Anselma Zwaagstra

VPP te Den Haag,

Gezina ten Hove

BIJLAGEN

De bijlagen 10 t/m 16 gelden alleen voor je als je bent ingedeeld in een van de groepen waarvoor hoofdstuk 13 of hoofdstuk 14 geldt.

BIJLAGE 1

Payplan

1 Voor wie geldt deze regeling

Deze regeling is op je van toepassing, als de specifieke arbeidsvoorwaarden die in hoofdstuk 10 of hoofdstuk 11 zijn opgenomen, voor jou gelden. De bepalingen in deze hoofdstukken en in de hoofdstukken 1 tot en met 7 zijn op je van toepassing, behalve als daarvan in deze bijlage 1 is afgeweken. Val je onder deze regeling Payplan, dan is de regeling CAO Bonus (bijlage 2 en 2A) niet op je van toepassing.

2 Hoogte Payplan beloning

KPN stelt voor elk functieniveau een percentage van je feitelijk salaris vast bij 'on target performance' (OTP). Je vindt de tabel hiervan in hoofdstuk 10 of hoofdstuk 11. Bij het niet volledig realiseren van de targets die gelden voor 'on target performance' ontvang je de Payplan beloning naar evenredigheid. Er zal echter altijd een vooraf door je manager vastgesteld minimum van de targets moeten worden gehaald. Bij overschrijding van de targets die gelden voor 'on target performance' ontvang je de Payplan beloning ook naar evenredigheid.

Onder je feitelijk salaris wordt in deze bijlage verstaan je maandsalaris plus je eventuele herplaatsingtoelage en/of je eventuele inpassingtoelage.

3 Pensioen en vakantie-uitkering

Je bouwt geen pensioen op over de Payplan beloning. Je ontvangt geen vakantie-uitkering over deze beloning.

4 Payplan beloning in bijzondere situaties

- 1 Kan je niet (volledig) werken als gevolg van ziekte of om een andere reden? Als dit 4 maanden of korter duurt, ontvang je ook Payplan beloning. Ben je ingedeeld in de groep Retail (hoofdstuk 10 van deze CAO), dan ontvang je in deze periode de Payplan beloning die je collega's ontvangen in dezelfde winkel en in een functie op het niveau van jouw functie. Ben je ingedeeld in de groep Sales (hoofdstuk 11 van deze CAO), dan ontvang je de Payplan beloning die is gebaseerd op de doorwerking van de realisatie uit je persoonlijke klantengroep. Ook hier wordt uitgegaan van het niveau van je functie.
- 2 Het kan gebeuren dat je langer dan 4 maanden niet (volledig) kan werken als gevolg van ziekte of om een andere reden. In dat geval geldt het volgende (ook als deze periode in twee kalenderjaren valt):
 - Je ontvangt over de periode vanaf datum ziekmelding tot het eind van de maand waarin je ziek bent gemeld plus vier kalendermaanden de Payplan beloning die je zou hebben ontvangen als je in die periode wel had kunnen werken. Vindt je ziekmelding echter op de eerste dag van een maand plaats, dan geldt voorgaande niet en ontvang je de Payplan beloning die je zou hebben ontvangen als je in die periode wel had kunnen werken over die maand plus de drie aansluitende maanden.
 - Na de achter het vorige gedachtestreepje genoemde periode wordt, zolang je arbeidsongeschikt bent, met inachtneming van lid 3, telkens per kalendermaand aan de hand van de verzuimregistratie in Atrium bepaald wat de gemiddelde mate van jouw arbeidsgeschiktheid is. Dit gebeurt tot en met de maand waarin je weer volledig hersteld bent gemeld in Atrium. Je ontvangt over deze periode de Payplan beloning naar rato van jouw arbeidsgeschiktheid.
 - Vanaf de maand volgend op de maand waarin je weer volledig hersteld gemeld bent in Atrium, ontvang je de volledige Payplan beloning.
- 3 Voor het vaststellen van de periode waarin je niet kunt werken, worden perioden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen. Dit geldt ook als de perioden waarin je niet kunt werken in verschillende kalenderjaren liggen.
- 4 Bij het berekenen van de periode waarin je niet kunt werken, worden zwangerschap- en bevallingsverlof niet meegenomen.

- 5 Bij wisseling van functie of van verkoopgebied, en bij beëindiging van je arbeidsovereenkomst stelt je manager je Payplan beloning vast naar evenredigheid van de tijd waarin je de functie hebt uitgeoefend of in het verkoopgebied hebt gewerkt.

5 Overig

Val je onder de regeling Payplan dan kom je niet in aanmerking voor de toelagen en/of toeslagen uit de bepalingen 4.7 en 4.10 tot en met 4.13 uit hoofdstuk 4 van deze CAO. De bepalingen in het Sociaal Plan KPN over afbouw Tot. en afbouw waakdienst gelden evenmin voor jou. Deze bepaling geldt niet als je werkzaam bent in een verkoopfunctie bij Retail.

6 Andere verplichtingen

Je houdt je aan uitvoeringsrichtlijnen die KPN in verband met het Payplan heeft vastgesteld. KPN zal je over deze richtlijnen informeren.

BIJLAGE 2 (van toepassing tot 1 januari 2014)

CAO Bonus

1 Voor wie geldt deze regeling

Deze regeling is tot 1 januari 2014 op je van toepassing, als de specifieke arbeidsvoorwaarden die in hoofdstuk 8, 9 of 12 zijn opgenomen, voor jou gelden. Dit betekent dat de vaststelling van de CAO Bonus in 2014 met betrekking tot het jaar 2013 plaatsvindt op basis van deze bijlage 2. De bepalingen in deze hoofdstukken en in de hoofdstukken 1 tot en met 7 zijn op je van toepassing, behalve als daarvan in deze bijlage 2 is afgeweken. Val je onder deze regeling CAO Bonus, dan is de regeling Payplan (bijlage 1) niet op je van toepassing.

2 Hoogte van de CAO Bonus

Je kunt een CAO Bonus ontvangen die afhankelijk is van de volgende elementen:

- bonusopportunity;
- realisatie van collectieve targets uitgedrukt in een collectief bonuspercentage;
- persoonlijke modifier.

Door de bonusopportunity te vermenigvuldigen met het collectieve bonuspercentage en met de persoonlijke modifier wordt het werkelijke bonuspercentage vastgesteld. De grondslag voor de bonus is het maandsalaris.

Ad a: bonusopportunity

De percentages die je kunt halen als de afgesproken doelen worden gehaald en je een beoordeling Succesvol hebt, vind je in de hoofdstukken 8, 9 en 12. Kijk in het hoofdstuk dat op jou van toepassing is.

KPN kan voor bepaalde medewerkers hogere bonusopportunity's toekennen ("bijzondere CAO Bonus"). Dit percentage vind je ook in het hoofdstuk over de specifieke arbeidsvoorwaarden die voor jou gelden.

Ad b: collectief bonuspercentage

KPN stelt twee financiële collectieve doelstellingen vast voor grote groepen werknemers en bepaalt op welk niveau dat plaatsvindt. Uitgangspunt hierbij is segmentniveau of het niveau erboven. Uitzonderingen hierop zullen door KPN worden beargumenteerd. KPN bespreekt de collectieve doelstellingen met de OR.

KPN stelt voor beide doelstellingen een drempelwaarde, een "on target" waarde en een maximale waarde vast. Deze waarden zijn uitgedrukt in een percentage en vermeld in de volgende tabel:

	Doelstelling 1		
Doelstelling 2	Drempel	OTP	Maximaal
Maximaal	75%	150%	200%
OTP	50%	100%	150%
Drempel	25%	50%	75%

Er geldt een collectief bonuspercentage van 25% in het geval voor een van de twee collectieve doelstellingen de drempel niet is behaald. Wanneer voor beide collectieve doelstellingen de drempel niet is behaald, ontvang je geen CAO Bonus.

Ad c: persoonlijke modifier

Je manager stelt je persoonlijke modifier vast op basis van het resultaat van je beoordeling:

beoordeling Uitstekend:	1,25
beoordeling Succesvol:	1
beoordeling Ontwikkeling nodig:	0,7
beoordeling Onvoldoende:	0

Je manager stelt het percentage van je CAO Bonus vast door de bonusopportunity te vermenigvuldigen met het collectieve bonuspercentage en je persoonlijke modifier. Je CAO Bonus is dan gelijk aan dit CAO Bonus percentage maal het totaal van de aan jou betaalde maandsalarissen in

het betreffende kalenderjaar. De CAO Bonus wordt betaald in april van het jaar dat volgt op het jaar waarin de doelstellingen zijn gerealiseerd.

3 Pensioen en vakantie-uitkering.

Je bouwt geen pensioen op over de CAO Bonus.

4 CAO Bonus in bijzondere situaties

1 Kan je niet (volledig) werken als gevolg van ziekte of om een andere reden? Als dit 4 maanden of korter duurt, ontvang je de CAO Bonus die je zou hebben ontvangen als je in die periode wel had kunnen werken.

2 Het kan gebeuren dat je langer dan 4 maanden niet (volledig) kan werken als gevolg van ziekte of om een andere reden. In dat geval geldt het volgende (ook als deze periode in twee kalenderjaren valt):

- Je ontvangt over de periode vanaf datum ziekmelding tot het eind van de maand waarin je ziek bent gemeld plus vier kalendermaanden de CAO Bonus die je zou hebben ontvangen als je in die periode wel had kunnen werken. Vindt je ziekmelding echter op de eerste dag van een maand plaats, dan geldt voorgaande niet en ontvang je de CAO Bonus die je zou hebben ontvangen als je in die periode wel had kunnen werken over die maand plus de drie aansluitende maanden.
- Na de achter het vorige gedachtestreepje genoemde periode wordt, zolang je arbeidsongeschikt bent, met inachtneming van lid 3, telkens per kalendermaand aan de hand van de verzuimregistratie in Atrium bepaald wat de gemiddelde mate van jouw arbeidsgeschiktheid is. Dit gebeurt tot en met de maand waarin je weer volledig hersteld bent gemeld in Atrium. Je ontvangt over deze periode de CAO Bonus naar rato van jouw arbeidsgeschiktheid.
- Vanaf de maand volgend op de maand waarin je weer volledig hersteld gemeld bent in Atrium, ontvang je de volledige CAO Bonus.

Op basis van bovenstaande wordt over de 12 maanden van een kalenderjaar de factor bepaald waarmee de uitkomst van de berekening van de CAO Bonus over dat jaar, als beschreven in artikel 2, wordt vermenigvuldigd.

3 Voor het vaststellen van de periode waarin je niet kunt werken, worden perioden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen. Dit geldt ook als de perioden waarin je niet kunt werken in verschillende kalenderjaren liggen.

4 Bij het berekenen van de periode waarin je niet kunt werken, worden zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meegenomen.

5 Je manager kan je CAO Bonus over het kalenderjaar vaststellen naar evenredigheid van de tijd waarin je in je functie hebt gewerkt. Dit gebeurt in de volgende situaties:

- als je tijdens het kalenderjaar in dienst treedt;
- bij wisseling van functie, waardoor andere doelstellingen gaan gelden en/of de bonusopportunity verandert;
- bij wijziging van de organisatie, waardoor andere doelstellingen gaan gelden en/of de bonusopportunity verandert;
- bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Je ontvangt dan de CAO Bonus over de maanden die je in het kalenderjaar bij KPN in dienst bent geweest. Er wordt in dat geval gerekend met de persoonlijke modifier die past bij een beoordelingsresultaat Succesvol tenzij sprake is van een afgerond beoordelingsproces, in welk geval de persoonlijke modifier wordt gebaseerd op de beoordelingsscore, of sprake is van een gezamenlijke afspraak tussen leidinggevende en medewerker over de toepassing van een afwijkende persoonlijke modifier.

5 Bijzondere CAO Bonus

1 Elk jaar beoordeelt KPN of voor bepaalde medewerkers in het volgende jaar de Bijzondere CAO Bonus wordt toegepast. KPN stelt daarna vast welke (groepen) medewerker(s) hiervoor in aanmerking komt of komen.

2 Val je onder de Bijzondere CAO Bonus dan kom je niet in aanmerking voor de toelagen en/of toeslagen uit de bepalingen 4.7 en 4.10 tot en met 4.13 uit hoofdstuk 4 van deze CAO. De

bepalingen in het Sociaal Plan KPN over afbouw Tot. en afbouw waakdienst gelden evenmin voor jou.

BIJLAGE 2A (van toepassing vanaf 1 januari 2014)

CAO Bonus

1 Voor wie geldt deze regeling

Deze regeling is vanaf 1 januari 2014 op je van toepassing, als de specifieke arbeidsvoorwaarden die in hoofdstuk 8, 9 of 12 zijn opgenomen, voor jou gelden. Dit betekent dat de vaststelling van de CAO Bonus in 2015 met betrekking tot het jaar 2014 plaatsvindt op basis van deze bijlage 2A. De bepalingen in deze hoofdstukken en in de hoofdstukken 1 tot en met 7 zijn op je van toepassing, behalve als daarvan in deze bijlage 2A is afgeweken. Val je onder deze regeling CAO Bonus, dan is de regeling Payplan (bijlage 1) niet op je van toepassing.

2 Hoogte van de CAO Bonus

Je kunt een CAO Bonus ontvangen die afhankelijk is van de volgende elementen:

- a. bonusopportunity;
- b. realisatie van collectieve targets uitgedrukt in een collectief bonuspercentage;
- c. persoonlijke modifier.

Door de bonusopportunity te vermenigvuldigen met het collectieve bonuspercentage en met de persoonlijke modifier wordt het werkelijke bonuspercentage vastgesteld. De grondslag voor de bonus is het maandsalaris.

Ad a: bonusopportunity

De percentages die je kunt halen als de afgesproken doelen worden gehaald en je een beoordeling Succesvol hebt, vind je in de hoofdstukken 8, 9 en 12. Kijk in het hoofdstuk dat op jou van toepassing is.

KPN kan voor bepaalde medewerkers hogere bonusopportunity's toekennen ("bijzondere CAO Bonus"). Dit percentage vind je ook in het hoofdstuk over de specifieke arbeidsvoorwaarden die voor jou gelden.

Ad b: collectief bonuspercentage

KPN stelt voor grote groepen werknemers maximaal vier collectieve doelstellingen vast, waarvan ten minste twee financieel van aard zijn, en bepaalt op welk niveau dat plaatsvindt. Uitgangspunt hierbij is segmentniveau of het niveau erboven. Uitzonderingen hierop zullen door KPN worden beargumenteerd. KPN bespreekt de collectieve doelstellingen met de OR.

Per collectieve doelstelling stelt KPN een drempelwaarde, een "on target" waarde en een maximale waarde vast. Aan elk van die drie waarden is een percentage gekoppeld. Die percentages vind je hieronder:

- drempel: 25%
- on target: 100%
- maximaal: 200%

Het per collectieve doelstelling behaalde resultaat leidt tot toekenning van een percentage. Daarbij moet minimaal de drempelwaarde bereikt worden en kan niet hoger gescoord worden dan de maximale waarde van 200%. Als het resultaat ten aanzien van een collectieve doelstelling niet exact overeenkomt met een van de drie waarden waaraan de hierboven genoemde percentages zijn gekoppeld maar tussen twee van die waarden ligt, wordt het bijbehorende percentage lineair tussen die twee waarden bepaald.

De mate waarin een collectieve doelstelling invloed heeft op je CAO Bonus is afhankelijk van de weging van die doelstelling. Deze kan per doelstelling verschillen. Het collectief bonuspercentage is het gewogen gemiddelde van de voor elk van de doelstellingen behaalde percentages. Op TEAMKPN Online vind je een rekenvoorbeeld aan de hand waarvan deze systematiek wordt toegelicht.

Ad c: persoonlijke modifier

Je manager stelt je persoonlijke modifier vast op basis van het resultaat van je beoordeling:

beoordeling Uitstekend:	1,25
beoordeling Succesvol:	1
beoordeling Ontwikkeling nodig:	0,7
beoordeling Onvoldoende:	0

Je manager stelt je CAO Bonus vast door eerst de bonusopportunity te vermenigvuldigen met het collectieve bonuspercentage en je persoonlijke modifier. De uitkomst hiervan is het werkelijke bonuspercentage dat vervolgens wordt vermenigvuldigd met het totaal van de aan jou betaalde maandsalarissen in het betreffende kalenderjaar. De CAO Bonus wordt betaald in april van het jaar dat volgt op het jaar waarin de doelstellingen zijn gerealiseerd.

3 Pensioen en vakantie-uitkering.

Je bouwt geen pensioen op over de CAO Bonus.

4 CAO Bonus in bijzondere situaties

1 Kan je niet (volledig) werken als gevolg van ziekte of om een andere reden? Als dit 4 maanden of korter duurt, ontvang je de CAO Bonus die je zou hebben ontvangen als je in die periode wel had kunnen werken.

2 Het kan gebeuren dat je langer dan 4 maanden niet (volledig) kan werken als gevolg van ziekte of om een andere reden. In dat geval geldt het volgende (ook als deze periode in twee kalenderjaren valt):

- Je ontvangt over de periode vanaf datum ziekmelding tot het eind van de maand waarin je ziek bent gemeld plus vier kalendermaanden de CAO Bonus die je zou hebben ontvangen als je in die periode wel had kunnen werken. Vindt je ziekmelding echter op de eerste dag van een maand plaats, dan geldt voorgaande niet en ontvang je de CAO Bonus die je zou hebben ontvangen als je in die periode wel had kunnen werken over die maand plus de drie aansluitende maanden.
- Na de achter het vorige gedachtestreepje genoemde periode wordt, zolang je arbeidsongeschikt bent, met inachtneming van lid 3, telkens per kalendermaand aan de hand van de verzuimregistratie in Atrium bepaald wat de gemiddelde mate van jouw arbeidsgeschiktheid is. Dit gebeurt tot en met de maand waarin je weer volledig hersteld bent gemeld in Atrium. Je ontvangt over deze periode de CAO Bonus naar rato van jouw arbeidsgeschiktheid.
- Vanaf de maand volgend op de maand waarin je weer volledig hersteld gemeld bent in Atrium, ontvang je de volledige CAO Bonus.

Op basis van bovenstaande wordt over de 12 maanden van een kalenderjaar de factor bepaald waarmee de uitkomst van de berekening van de CAO Bonus over dat jaar, als beschreven in artikel 2, wordt vermenigvuldigd.

3 Voor het vaststellen van de periode waarin je niet kunt werken, worden perioden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen. Dit geldt ook als de perioden waarin je niet kunt werken in verschillende kalenderjaren liggen.

4 Bij het berekenen van de periode waarin je niet kunt werken, worden zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meegenomen.

5 Je manager kan je CAO Bonus over het kalenderjaar vaststellen naar evenredigheid van de tijd waarin je in je functie hebt gewerkt. Dit gebeurt in de volgende situaties:

- als je tijdens het kalenderjaar in dienst treedt;
- bij wisseling van functie, waardoor andere doelstellingen gaan gelden en/of de bonusopportunity verandert;
- bij wijziging van de organisatie, waardoor andere doelstellingen gaan gelden en/of de bonusopportunity verandert;
- bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Je ontvangt dan de CAO Bonus over de maanden die je in het kalenderjaar bij KPN in dienst bent geweest. Er wordt in dat geval gerekend met de persoonlijke modifier die past bij een beoordelingsresultaat Goed tenzij sprake is van een afgerond beoordelingsproces, in welk geval de persoonlijke modifier wordt gebaseerd op de beoordelingsscore, of sprake is van een gezamenlijke afspraak tussen leidinggevende en medewerker over de toepassing van een afwijkende persoonlijke modifier.

5 Bijzondere CAO Bonus

1 Elk jaar beoordeelt KPN of voor bepaalde medewerkers in het volgende jaar de Bijzondere CAO Bonus wordt toegepast. KPN stelt daarna vast welke (groepen) medewerker(s) hiervoor in aanmerking komt of komen.

- 2 Val je onder de Bijzondere CAO Bonus dan kom je niet in aanmerking voor de toelagen en/of toeslagen uit de bepalingen 4.7 en 4.10 tot en met 4.13 uit hoofdstuk 4 van deze CAO. De bepalingen in het Sociaal Plan KPN over afbouw Tot. en afbouw waakdienst gelden evenmin voor jou.

BIJLAGE 3

Toeslag CAO Budget

Je hebt maandelijks recht op een toeslag CAO Budget. Dit budget bedraagt 12,5% van je bruto maandsalaris.

Je kunt de toeslag of een deel daarvan ook gebruiken voor:

- het kopen van extra vakantie-uren. Per uur kost je dit 1,15 maal het voor jou geldende salaris per uur. Je kunt bij een arbeidsduur van 40 uur (groepen Sales, IT en Strategische Instroom) of 37 uur (groepen Algemeen en Retail) maximaal 47 vakantie-uren per jaar kopen. Er geldt op deze regeling een uitzondering als je op het moment dat je extra vakantie-uren wilt kopen een verlofsaldo hebt van meer dan 200 vakantie-uren. In dat geval kan je alleen met toestemming van je manager de toeslag of een deel daarvan gebruiken voor het kopen van extra vakantie-uren. Je manager zal zijn toestemming geven als je voor een welomschreven doel de extra vakantie-uren nodig hebt. Ben je deeltijdwerker, dan wordt dit maximum naar evenredigheid van de omvang van je arbeidsduur vastgesteld. Met toestemming van je manager kan je de hoeveelheid te kopen extra vakantie-uren verhogen tot maximaal twee maal je arbeidsduur;
- levensloop sparen;
- (extra) pensioenstorting (IPS);
- fiets uit bruto loon;
- fitness uit bruto loon;
- meubilair uit bruto loon als je meedoet aan Het Nieuwe Werken en daarvoor thuis een werkplek inricht;
- vakbondsbijdrage uit bruto loon;
- Groen rijden.

Voor levensloop sparen en een (extra) pensioenstorting stelt de wet grenzen. Je besteding van het Budget zal binnen deze grenzen moeten plaatsvinden. Dit geldt ook voor faciliteiten uit bruto loon. Deze zijn vaak aan een maximumbedrag gebonden.

Je kunt het CAO Budget ook maandelijks laten uitbetalen.

De toeslag is gedeeltelijk pensioengevend. Over 75% van de toeslag bouw je pensioen op.

BIJLAGE 4

Reglement levensloopverlof

1 Opname levensloopverlof tijdens het dienstverband, niet direct voorafgaande aan je pensioendatum

- 1 Je kunt een aaneengesloten periode levensloopverlof opnemen voor de volledig voor jou geldende arbeidsduur. Deze verlofperiode is minimaal 1 maand en maximaal 6 maanden. Wil je het levensloopverlof gebruiken voor zorgverlof of voor ouderschapsverlof, dan kan je in deze periode ervoor kiezen om het levensloopverlof voor een gedeelte van je arbeidsduur op te nemen.
- 2 Je kunt eenmaal per drie jaar een periode levensloopverlof opnemen.
- 3 Je kunt voor de financiering van je levensloopverlofperiode elk gewenst bedrag aan levenslooptegoed opnemen. Je maandinkomen tijdens je levensloopverlof mag echter niet hoger zijn dan je maandinkomen direct voorafgaande aan je verlofperiode.
- 4 Tijdens het volledige levensloopverlof heb je geen enkele aanspraak op arbeidsvoorwaarden uit de KPN CAO, de KPN Regels of andere (individuele) afspraken. Dit geldt niet voor partnerpensioen op risicobasis. Heb je levensloopverlof voor een gedeelte van je arbeidsduur, dan gelden deze aanspraken op arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid.
- 5 Je dient een verzoek tot opname van levensloopverlof uiterlijk 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk in bij je manager.
- 6 Je manager kan je aanvraag afwijzen als sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Je manager zal dit dan gemotiveerd en schriftelijk aan je meedelen.

2 Levenslooptegoed voor ouderschapsverlof

Je kunt je levenslooptegoed gebruiken voor de financiering van onbetaald ouderschapsverlof. Je maandinkomen tijdens je levensloopverlof mag echter niet hoger zijn dan je maandinkomen direct voorafgaande aan je verlofperiode.

3 Opname levensloopverlof direct voorafgaand aan je pensioendatum

- 1 Levensloopverlof in deze bepaling heeft betrekking op verlof direct voordat je met pensioen gaat. Dit verlof kan betrekking hebben op de volledige of op een gedeelte van je arbeidsduur.
- 2 Levensloop voor een gedeelte van je arbeidsduur moet minimaal 1 maand aaneengesloten duren.
- 3 Je kunt voor de financiering van je levensloopverlofperiode elk gewenst bedrag aan levenslooptegoed opnemen. Je maandinkomen tijdens je levensloopverlof mag echter niet hoger zijn dan je maandinkomen direct voorafgaande aan je verlofperiode.
- 4 Tijdens het volledige levensloopverlof heb je geen enkele aanspraak op arbeidsvoorwaarden uit de KPN CAO, de KPN Regels of andere (individuele) afspraken. Dit geldt niet voor partnerpensioen op risicobasis. Heb je levensloopverlof voor een gedeelte van je arbeidsduur, dan gelden deze aanspraken op arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid.
- 5 Je dient een verzoek tot opname van levensloopverlof uiterlijk 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk in bij je manager.

4 Levenslooptegoed omzetten in pensioen

Je kunt levenslooptegoed dat je niet voor levensloopverlof gebruikt, gebruiken voor een extra storting voor je pensioen. Dit kan alleen direct voorafgaande aan je pensioendatum. Bovendien mag dit alleen, als die extra storting niet leidt tot een bovenmatige aanspraak zoals bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964.

BIJLAGE 5

Regeling Keuzetijd

1 Waarom Keuzetijd

Met Keuzetijd heb je de mogelijkheid om zelf je gemiddelde arbeidsduur per week te kiezen. Val je onder de groep IT (hoofdstuk 9), de groep Sales (hoofdstuk 11), of de groep Strategische Instroom (hoofdstuk 12), dan kan je je gemiddelde arbeidsduur per week verlagen tot 36, 37, 38 of 39 uur. Is je functie ingedeeld in een van de andere groepen (Algemeen of Retail), dan kan je ervoor kiezen om minder te werken (gemiddeld 36 uur per week) of om meer te werken (gemiddeld 38, 39 of 40 uur per week). Je hebt voor het meer of minder werken op grond van deze regeling toestemming nodig van je manager. Je manager kan alleen de toestemming om meer te werken weigeren in het geval van onvoldoende werkaanbod. Hij zal dit dan aan je moeten motiveren.

2 Deelnemen aan deze regeling

Je kunt eenmaal per jaar in Atrium kiezen voor Keuzetijd. De keuze die je maakt, geldt voor het gehele kalenderjaar. Tussentijdse wijziging is niet mogelijk, behalve als je van functie wisselt waarbij een andere gemiddelde arbeidsduur per week geldt. Dus van een functie met 37 uur naar een functie met 40 uur, of omgekeerd.

Treed je in de loop van het kalenderjaar bij KPN in dienst? Gebeurt dit op de eerste dag van een kalendermaand, dan kan je vanaf die dag deelnemen aan Keuzetijd. Bij indiensttreding op een andere dag van de maand kan je aan Keuzetijd deelnemen vanaf de eerste dag van de daaropvolgende maand.

3 De toelage Keuzetijd als je extra uren werkt

Je krijgt extra gewerkte Keuzetijduren maandelijks uitbetaald als een toelage. Deze toelage bedraagt 2,9% van je maandsalaris per extra gewerkt uur. Over deze toelage bouw je pensioen op.

4 Aanpassen maandsalaris als je minder uren werk

Wil je minder werken dat je normale arbeidsduur van 37 of 40 uur per week? In dat geval wordt je maandsalaris naar evenredigheid verlaagd. Een voorbeeld: je normale arbeidsduur is 40 uur en je wilt op basis van Keuzetijd gemiddeld 37 uur per week werken. Je maandsalaris wordt dan 37/40^e van het maandsalaris dat past bij een gemiddeld 40-urige werkweek.

5 Doorbetaling toelage bij arbeidsongeschiktheid

Heb je voor Keuzetijd gekozen en word je ziek? In dat geval gelden voor wat betreft de doorbetaling van de toelage Keuzetijd de regels die zijn vermeld in hoofdstuk 5 van deze CAO.

6 Deeltijdwerker

Als deeltijdwerker kan je niet aan deze regeling deelnemen. Ben je deeltijdwerker en wil je je arbeidsduur verhogen of verlagen, dien dan een verzoek bij je manager in op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur. De regels in die wet zijn in dat geval op je van toepassing.

BIJLAGE 6

Overgangsbepalingen prepensioen voor de werknemer die geboren is vóór 1 januari 1950

Op de uitkeringen uit hoofde van de overgangsbepalingen prepensioen is de Pensioen- en spaarfondsenwet niet van toepassing en rechten kunnen uitsluitend worden ontleend gedurende een periode die gelijk is aan de looptijd van deze CAO.

1 Extra pensioenopbouw

De werknemer die:

- geboren is vóór 1 januari 1950 en
- in dienst was op 31 maart 2000 en
- vanaf 1 april 2000 tot de pensioeningangsdatum als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN ononderbroken in dienst is geweest,

wordt op de ingangsdatum van het pensioen een halve pensioenopbouw over 3 deelnemingsjaren toegekend, voor zover de maximale deelnemingstijd van 40 jaar niet wordt overschreden.

2 Pensioenaanvulling

1 De werknemer die:

- geboren is vóór 1 januari 1950 en
- in dienst was op 31 maart 2000 en
- vanaf 1 april 2000 tot de pensioeningangsdatum als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN ononderbroken in dienst is geweest,

komt vanaf de ingangsdatum van het pensioen in aanmerking voor een aanvulling op het ouderdomspensioen.

2 Voor de in lid 1 bedoelde werknemer wordt het ouderdomspensioen aangevuld tot 80% van de aanvullingsgrondslag.

3 Als aanvullingsgrondslag als bedoeld in lid 2 wordt gehanteerd het gemiddelde vaste en variabele pensioengevend salaris verminderd met het gedeelte boven het normsalaris (inclusief vakantie-uitkering) dat de werknemer ontving in de periode vanaf 1 april 2000 tot de pensioeningangsdatum als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN. Hierbij wordt rekening gehouden met de algemene aanpassingen van het salaris in die periode. Voor de werknemer die op of na 1 januari 2009 van deze regeling gebruik maakt, wordt deze aanvullingsgrondslag verhoogd met 8%. Dit omdat vanaf 1 januari 2009 aan werknemers op wie de geldende KPN CAO van toepassing is geen vakantiegeld wordt betaald.

4 Voor de berekening van het in lid 1 bedoelde ouderdomspensioen wordt ervan uitgegaan dat de werknemer heeft gekozen voor maximale omzetting van ouderdomspensioen in partnerpensioen. Een verhoging van het ouderdomspensioen uit hoofde van een eventueel saldo uit individueel pensioensparen (IPS-saldo) blijft buiten beschouwing. Ook de keuze voor een in hoogte wisselend ouderdomspensioen heeft geen invloed op de pensioenaanvulling. Indien het bepaalde in artikel 19 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN toepassing heeft gevonden bij een scheiding of bij het eindigen van een samenleving, dan wordt voor deze berekening gerekend alsof de scheiding of de beëindiging van de samenleving niet heeft plaatsgevonden.

5 Voor de werknemer die direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het pensioen niet een ononderbroken diensttijd heeft van ten minste 10 jaren, wordt het in lid 2 bedoelde percentage verminderd met een tiende deel voor elk volledig jaar dat de diensttijd korter is dan 10 jaar.

6 Bij vervroeging van de ingang van het pensioen als bedoeld in artikel 87 lid 1 van de KPN CAO 2006-2007 (looptijd tot en met 31 december 2007) over flexibele pensionering wordt de pensioenaanvulling gekort met gebruikmaking van de tarieven en percentages zoals opgenomen in bijlage 3 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN.

7 De aanvulling op de pensioenuitkering eindigt op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt of op de laatste dag van de maand waarin de werknemer komt te overlijden.

3 Aanvullende prepensioenuitkering

- 1 De werknemer die:
- geboren is vóór 1 januari 1950 en
 - in dienst was op 31 maart 1996 en
 - vanaf 31 maart 1996 tot de pensioeningangsdatum als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN ononderbroken in dienst is geweest en
 - vóór 1 februari 1997 deelnemer was aan de regeling Prepensioensparen (PPS-regeling),
- komt bij ingang van het pensioen vóór de 62-jarige leeftijd in aanmerking voor een eenmalig vastgestelde aanvullende prepensioenuitkering.
- 2 De aanvullende prepensioenuitkering is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer op 31 maart 1996 en van het gekozen spaardoel naar de situatie op 1 januari 2000 en is uitgedrukt als een percentage van de naar jaarbasis herleide uitkeringsgrondslag volgens de volgende tabel aanvullende prepensioenuitkering:

Tabel aanvullende prepensioenuitkering

Leeftijd op 31 maart 1996	Aanvullende prepensioenuitkering in een percentage van de uitkeringsgrondslag bij verschillende spaardoelen (naar de situatie op 1 januari 2000)			
	spaardoel 80%	spaardoel 60%	spaardoel 40%	spaardoel 20%
46 jaar	40,00%	30,00%	20,00%	10,00%
47 jaar	43,00%	32,25%	21,50%	10,75%
48 jaar	45,00%	33,75%	22,50%	11,25%
49 jaar	48,00%	36,00%	24,00%	12,00%
50 jaar	50,00%	37,50%	25,00%	12,50%
51 jaar	53,00%	39,75%	26,50%	13,25%
52 jaar	55,00%	41,25%	27,50%	13,75%
53 jaar	57,00%	42,75%	28,50%	14,25%
54 jaar	60,00%	45,00%	30,00%	15,00%

- 3 Als uitkeringsgrondslag als bedoeld in lid 2 wordt het laatstgenoten maandsalaris verminderd met het gedeelte boven het normsalaris (inclusief vakantie-uitkering) bij de overeengekomen arbeidsduur gehanteerd. Voor de deelnemer, die in de 12 maanden direct voorafgaand aan de pensioeningangsdatum meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt de uitkeringsgrondslag verhoogd met het gemiddeld aantal per maand betaalde meeruren in die periode, vermenigvuldigd met het laatstgenoten salaris per uur (inclusief vakantie-uitkering). Voor de werknemer die op of na 1 januari 2009 van deze regeling gebruik maakt, wordt deze aanvullingsgrondslag verhoogd met 8%. Dit omdat vanaf 1 januari 2009 aan werknemers op wie de geldende KPN CAO van toepassing is geen vakantiegeld wordt betaald.
- 4 Voor de werknemer die direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het pensioen niet een ononderbroken diensttijd heeft van ten minste 10 jaren, wordt het in lid 2 bedoelde percentage verminderd met een tiende deel voor elk volledig jaar dat de diensttijd korter is dan 10 jaar
- 5 De aanvullende prepensioenuitkering zoals vastgesteld volgens lid 2 tot en met lid 4, wordt herleid tot en uitgekeerd in een maandelijkse uitkering. De eerste maandelijkse uitkering vindt plaats in de maand waarin de werknemer een pensioenuitkering op grond van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN ontvangt. De hoogte van de maandelijkse uitkering wordt berekend door het vastgestelde bedrag van de aanvullende prepensioenuitkering evenredig te verdelen over het aantal maanden vanaf de pensioeningangsdatum tot en met de maand voorafgaand aan de maand waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt. De uitkering eindigt op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt of op de laatste dag van de maand waarin de werknemer komt te overlijden.

- 6 De maandelijkse aanvulling op grond van de pensioenaanvulling als bedoeld in artikel 2 lid 2 en de aanvullende prepensioenuitkering als bedoeld in lid 5 van dit artikel, worden uitgekeerd voor zover deze uitkeringen tezamen met de pensioenuitkering op grond van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN 80% van de aanvullingsgrondslag als bedoeld in artikel 2 niet wordt overstegen.
- 7 De aanvullende prepensioenuitkering kan uitsluitend worden aangewend voor de periode die is gelegen tussen een pensioeningangsdatum vóór de leeftijd van 62 jaar en de eerste van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.

BIJLAGE 7

Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op prepensioen voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950

1 Toepasselijkheid

Deze regeling is van toepassing op de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950 en voor wie het uitzicht op de overgangsbepalingen prepensioen, zoals opgenomen in de op 31 december 2005 geldende collectieve arbeidsovereenkomst, is komen te vervallen. De werknemer wordt hiervoor op de in artikel 2 aangegeven wijze gecompenseerd.

2 Compensatie

De werknemer wordt voor het vervallen van zijn uitzicht op prepensioen gecompenseerd via een voorwaardelijk toekenning van een extra aanspraak op pensioen zoals bedoeld in het Uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004 ('zacht pensioen'). De daadwerkelijke toekenning en financiering vindt plaats op de pensioeningangsdatum. Bij beëindiging van het dienstverband voor de 'vertrekdatum' vervalt het recht op de voorwaardelijke aanspraak. De omvang van het voorwaardelijke pensioen wordt eenmalig vastgesteld op 31 december 2005 en gebaseerd op een vertrekleeftijd en uitkeringspercentage volgens onderstaande tabel.

Geboortjaar	Vertrekleeftijd	Uitkering tot 65 jaar als percentage van de aanvullingsgrondslag per 31-12-2005, zoals bedoeld in bijlage 8 artikel 2 van de KPN CAO 2004/2005 (geldig op 31-12-2005)
1950	62 jaar	75%
1951	62 jaar en 2 maanden	75%
1952	62 jaar en 4 maanden	75%
1953	62 jaar en 6 maanden	75%
1954	62 jaar en 8 maanden	75%
1955	62 jaar en 10 maanden	74%
1956	63 jaar	73%
1957	63 jaar en 2 maanden	72%
1958	63 jaar en 4 maanden	71%
1959	63 jaar en 6 maanden	70%

3 Financiering

Bij de berekening van de voorwaardelijke pensioenaanspraak wordt rekening gehouden met:

- de pensioenaanspraken van de werknemer vóór 65 jaar die zijn opgebouwd tussen 1 april 2000 en 1 januari 2006. Deze aanspraken worden actuariel verhoogd en uitgekeerd vanaf de verwachte vertrekleeftijd tot 65 jaar;
- de hogere pensioenopbouw na 65 jaar van de werknemer tot aan de vertrekleeftijd in vergelijking met de opbouw onder pensioenregeling die voor de werknemer gold tot 1 januari 2006;
- een halve pensioenopbouw over de periode vanaf de vertrekleeftijd tot 65 jaar (tot max. 40 deelnemingsjaren);
- een over de periode van 1 januari 2006 tot de vertrekleeftijd, met 2% opgerente dotatie door de werknemer van 1,5% van zijn salaris op de levenslooprekening.

Indien de fiscale ruimte voor deze voorwaardelijke pensioenaanspraak onvoldoende is, zal aan de werknemer een extra werkgeversbijdrage voor levensloop worden toegekend waarmee de hierboven aangegeven compensatie tezamen met de voorwaardelijke pensioentoezegging kan worden gerealiseerd. Indien de werknemer de mededeling zoals bedoeld in bepaling 2.2 van het Sociaal Plan KPN 2012 c.q. het corresponderende artikel in het Sociaal Plan KPN 2013-2015 KPN heeft ontvangen en om deze reden(en) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zullen de tijdens de dienstbetrekking

door de werkgever aan de werknemer verstrekte extra werkgeversbijdragen levensloop ten behoeve van een vertrek op basis van de inhoud van deze bijlage, in mindering worden gebracht op de vergoedingen zoals bedoeld in de bepalingen 3.2 t/m 3.7 van het Sociaal Plan KPN 2012 c.q. de vergoeding(en) uit hoofde van het Sociaal Plan KPN 2013-2015. Het maakt daarbij niet uit of de werknemer deze extra werkgeversbijdragen al dan niet heeft doorgestort naar een levenslooprekening.

4 Aanvullende prepensioenuitkering

Indien de werknemer uitzicht had op een aanvullende prepensioenuitkering zoals bepaald in artikel 3 bijlage 8 van de CAO 2004/2005, dan wordt de in bovenstaande tabel opgenomen uitkering hiermee verhoogd.

5 Feitelijke vertrekdatum en feitelijke hoogte van de uitkering

De werknemer kan zelf zijn vertrekdatum voorafgaand aan de pensioenleeftijd kiezen. Als hij kiest voor de vertrekleeftijd als aangegeven in artikel 2, dan heeft hij vanaf die leeftijd tot 65 jaar op basis van de gehanteerde uitgangspunten een uitkeringsniveau zoals genoemd in artikel 2. De feitelijke uitkering zal echter worden vastgesteld op basis van het feitelijke rendement op de levenslooprekening en de mate waarin de (voorwaardelijke) pensioenaanspraken worden geïndexeerd.

6 Aanpassing voorwaardelijke pensioenaanspraak

De voorwaardelijke pensioenaanspraak als bedoeld in artikel 2 wordt aangepast conform de aanpassing van de pensioenaanspraken als bedoeld in het reglement Stichting Pensioenfonds KPN.

7 Overige bepalingen

Een verhoging van het ouderdomspensioen uit hoofde van een eventueel saldo uit individueel pensioensparen (IPS-saldo) blijft buiten beschouwing. Indien het bepaalde in artikel 18 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN toepassing heeft gevonden bij een scheiding of bij het eindigen van een samenleving, dan wordt voor deze berekening gerekend alsof de scheiding of de beëindiging van de samenleving niet heeft plaatsgevonden.

8 Collectieve zorgverzekering

De deelnemer aan de overgangsregeling kan blijven deelnemen aan het door de werkgever afgesloten collectief contract voor de zorgverzekering.

BIJLAGE 8

Regeling Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)

Op deze regeling kunnen uitsluitend rechten worden ontleend gedurende een periode die gelijk is aan de looptijd van deze CAO.

1 Voorwaarden voor deelneming

De VUT regeling is van toepassing op de werknemer die in dienst was op 31 maart 1996 en die:

- geboren is vóór 1 april 1941, dan wel geboren is op of na 1 april 1941 maar vóór 1 januari 1950 en op 1 april 1996 een diensttijd heeft van 25 of meer jaren, en
- vanaf 31 maart 1996 tot de VUT datum ononderbroken in dienst is geweest.

De werknemer van 61 jaar of ouder, dan wel de werknemer die een diensttijd heeft van ten minste 40 jaren, heeft bij het einde van zijn arbeidsovereenkomst bij de werkgever aanspraak op een VUT uitkering, indien hij onmiddellijk aan deze beëindiging voorafgaand een ononderbroken diensttijd heeft gehad van ten minste 10 jaren.

De werknemer die van de VUT regeling gebruik kan maken, kan in overleg met de werkgever besluiten om gedeeltelijk te blijven werken en gedeeltelijk van de VUT regeling gebruik te maken. Voor het deel dat de werknemer blijft werken wordt hij beschouwd als deeltijd werknemer.

De werknemer, die van de VUT regeling gebruik wil maken, moet hiertoe ten minste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum bij de werkgever een schriftelijk verzoek indienen. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van de VUT regeling geschiedt op vrijwillige basis.

De werknemer die wegens ziekte en/of arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid volledig te verrichten, kan van de VUT regeling gebruik maken voor het gedeelte dat hij nog arbeidsgeschikt is. De mate van arbeidsgeschiktheid wordt beoordeeld op het moment van ingang van de VUT uitkering. Bij een latere wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid vindt herziening van de VUT uitkering plaats.

De werknemer, die recht heeft op een uitkering krachtens de WW, IOAW, TW, dan wel een afvloeiingsregeling of non activiteitsregeling, kan van de VUT regeling gebruik maken voor het gedeelte dat hij nog arbeid verricht. Bepalend is de mate waarin arbeid wordt verricht op het moment van ingang van de VUT uitkering.

Deelname aan de VUT regeling is pas mogelijk indien alle vakantie-uren zijn opgenomen.

2 Diensttijd

Onder diensttijd wordt verstaan de duur van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever. Voor de werknemer die op de laatste dag van de maand voor de overgangsdatum in dienst was bij het Staatsbedrijf, hetzij als ambtenaar, hetzij op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, wordt de diensttijd die bij het Staatsbedrijf zou meetellen voor het verkrijgen van een VUT uitkering mede betrokken.

3 VUT uitkering

De VUT uitkering gaat in op de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

Als uitkeringsgrondslag wordt het salaris verminderd met het gedeelte boven het normsalaris (inclusief vakantie-uitkering) gehanteerd dat de deelnemer als werknemer genoot in de laatste volle maand van zijn arbeidsovereenkomst bij de werkgever. De verhoging van de arbeidsduur voor deelnemers die zijn ingedeeld in de groep IT of de groep Sales en voor wie vanaf 1 mei 2008 een normale arbeidsduur van 40 uur per week geldt, wordt voor het vaststellen van het laatstgenoten maandsalaris buiten beschouwing gelaten. Het effect van de verhoging van deze arbeidsduur wordt wel verdisconteerd in het emolumentenpensioen.

De maandelijkse uitkering bedraagt 80% van de uitkeringsgrondslag. Voor de werknemer die op of na 1 januari 2009 van deze regeling gebruik maakt, wordt de uitkeringsgrondslag verhoogd met 8%. Dit omdat vanaf 1 januari 2009 aan werknemers op wie de geldende KPN CAO van toepassing is geen vakantiegeld wordt betaald.

Voor de deelnemer, die in de 12 maanden direct voorafgaand aan de maand waarin de uitkering ingaat, meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt de uitkeringsgrondslag verhoogd met het gemiddeld aantal betaalde meeruren in die periode, vermenigvuldigd met het laatstgenoten salaris per uur (inclusief vakantie-uitkering).

Voor de deelnemer die een herplaatsingtoelage ingevolge het artikel in het Sociaal Plan KPN dat betrekking heeft op de herplaatsing in een functie op lager schaalniveau ontvangt, wordt de uitkeringsgrondslag verhoogd met deze toelage.

Aan de maandelijkse VUT uitkering wordt in voorkomende gevallen toegevoegd een bedrag dat overeenstemt met dat gedeelte van het ouderdomspensioen dat op de VUT datum als emolumentpensioen door de Stichting Pensioenfonds KPN voor de deelnemer wordt berekend. Dit emolumentpensioen bestaat uit:

- het tot 1 april 2000 opgebouwde emolumentpensioen, verhoogd met
- het vanaf 1 april 2000 opgebouwde ouderdomspensioen over de som van het variabel pensioengevend salaris, vermeerderd met het gedeelte van het salaris boven het normsalaris van de schaal, de bijzondere toelage en de toelage functiecontract en vermeerderd met de bij die som behorende vakantie-uitkering.

Voor de deelnemer, die gedeeltelijk van de VUT regeling gebruik maakt, wordt een bedrag aan emolumentpensioen aan de maandelijkse uitkering toegevoegd naar rato van de mate van vermindering van de omvang van de arbeidsovereenkomst.

De VUT uitkering als zal worden aangepast overeenkomstig de algemene verhogingen van de salarissen, zoals die door de werkgever gedurende de looptijd van de VUT uitkering worden getroffen. De VUT uitkering wordt per 1 juni 2013 verhoogd met 1,4 procent. Ten aanzien van de maanden juni tot en met september 2013 wordt de verhoging toegekend en uitbetaald uiterlijk in de maand september 2013.

Het aan de VUT uitkering toegevoegde bedrag dat overeenstemt met dat gedeelte van het ouderdomspensioen dat op de VUT datum als emolumentpensioen voor de deelnemer wordt berekend, wordt aangepast conform de aanpassing van de overige pensioenaanspraken als bedoeld in het Reglement Stichting Pensioenfonds KPN.

De deelnemer die, gedurende de VUT uitkering, tevens in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de ZW of WAO/WIA, is verplicht dit aan de werkgever te melden. In dat geval zal de ZW of WAO/WIA uitkering, het (aanvullend) arbeidsongeschiktheidspensioen en de extra aanvulling bij herplaatsing door de werkgever in mindering worden gebracht op de VUT uitkering. De deelnemer is tevens verplicht elke wijziging van de ZW of WAO/WIA uitkering aan de werkgever te melden.

De deelnemer is verplicht eventueel nieuw verworven inkomsten uit elders verrichte arbeid aan de werkgever te melden. Deze inkomsten zullen door de werkgever in mindering gebracht worden op de VUT uitkering.

De VUT uitkering wordt beëindigd op de laatste dag van de maand:

- voorafgaand aan de maand waarin de 65-jarige leeftijd door de deelnemer wordt bereikt;
- waarin de deelnemer komt te overlijden.

4 VUT premie

De werknemer geboren op of na 1 april 1941 maar vóór 1 januari 1950 en die op 1 april 1996 een diensttijd heeft van 25 of meer jaren, is aan de werkgever een VUT premie van 1,64% verschuldigd. De VUT premie wordt berekend over het salaris tot maximaal het normsalaris, de vakantie-uitkering, de eventuele herplaatsingtoelage/inpassingtoelage en over eventuele uitbetaalde meeruren. De premie wordt maandelijks op het salaris ingehouden.

De VUT premie is verschuldigd tot het moment van het einde van de arbeidsovereenkomst met de werkgever. Wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd op grond van de VUT regeling, dan is de VUT premie verschuldigd tot de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de werknemer de 61 jarige leeftijd bereikt. De VUT premie wordt in dat geval berekend over de VUT uitkering als bedoeld in artikel 8 lid 1 en 2.

5 Inhoudingen

Door de werkgever zullen op de VUT uitkering de nodige inhoudingen worden verricht, met dien verstande dat de werknemersbijdrage in de kosten van de pensioenregeling, zoals vermeld in de van toepassing zijnde CAO, gehalveerd zal worden. De bijdrage wordt afgeleid van het laatstgenoten maandsalaris inclusief de vakantie-uitkering en van het gemiddeld aantal betaalde meeruren over de 12 maanden direct voorafgaand aan de maand waarin de VUT uitkering ingaat.

6 Deelneming Pensioenfonds

Voor de deelnemer, die op de dag voorafgaand aan zijn VUT deelnemer is aan de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds KPN zal de deelneming krachtens het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN worden gehandhaafd. De periode waarin de VUT uitkeringen worden betaald, telt voor de helft mee als deelnemingstijd, voor zover de maximale deelnemingstijd van 40 jaren niet wordt overschreden.

De deelnemer die gedeeltelijk van de VUT regeling gebruik maakt, bouwt over het VUT gedeelte volledig pensioen op, voor zover de maximale deelnemingstijd van 40 jaren niet wordt overschreden.

7 Overige bepalingen

Collectieve zorgverzekering

De deelnemer aan de VUT regeling kan blijven deelnemen aan het door de werkgever afgesloten collectief contract voor de zorgverzekering.

De werkgever zal aan de deelnemer die vóór 31 december 2005 van de VUT regeling gebruik heeft gemaakt en op dat moment particulier verzekerd waren, een vergoeding van EUR 900,- bruto op jaarbasis betalen tot aan de pensioengerechtigde leeftijd van betrokkene deelnemer, dit ten behoeve van de door hem te betalen inkomensafhankelijke premie zorgverzekering.

Overlijdensuitkering

Indien de deelnemer overlijdt voor hij de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, wordt de VUT uitkering beëindigd op de laatste dag van de maand van overlijden. Aan de nagelaten betrekkingen zal een uitkering ineens worden toegekend ter hoogte van driemaal de laatstgenoten maandelijkse VUT uitkering.

Controle

De werkgever kan controle uitoefenen op de naleving van de in deze regeling opgenomen voorwaarden.

Uitvoering

TKP Pensioen B.V. draagt zorg voor de toepassing en de uitvoering van deze regeling. Ten aanzien van alle zaken waarin de wet of deze regeling niet voorziet, beslist de directie van het pensioenfonds namens de werkgever.

Klachtrechtprocedure

Indien de deelnemer een klacht heeft over de behandeling namens de werkgever door TKP Pensioen B.V. kan de deelnemer een klacht indienen bij de werkgever. De concernregeling Klachtrechtprocedure is van overeenkomstige toepassing.

BIJLAGE 9

Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op VUT voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950

1 Toepasselijkheid

Deze regeling is van toepassing op de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950 en voor wie het uitzicht op de overgangsbepalingen VUT, zoals opgenomen in de op 31 december 2005 geldende collectieve arbeidsovereenkomst, is komen te vervallen.

De werknemer wordt hiervoor op de in artikel 2 aangegeven wijze gecompenseerd.

2 Compensatie

De werknemer wordt voor het vervallen van zijn uitzicht op VUT gecompenseerd. De compensatie gaat uit van een uitkering van 75% van zijn maandsalaris plus het tot 1 januari 2006 opgebouwde emolumentenpensioen vanaf de datum waarop de werknemer op grond van de op 31 december 2005 voor hem geldende CAO uitzicht op VUT had (de 'vertrekdatum').

De compensatie wordt gerealiseerd door:

- de hogere pensioenopbouw na 65 jaar van de medewerker vanaf 1 januari 2006 in vergelijking met de opbouw onder pensioenregeling die voor de werknemer gold tot 1 januari 2006;
- voorwaardelijke toekenning van een extra aanspraak op pensioen zoals bedoeld in het Uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004 ('zacht pensioen'). De omvang van het voorwaardelijke pensioen wordt eenmalig vastgesteld op 31 december 2005. De daadwerkelijke toekenning en financiering vindt plaats op de pensioeningangsdatum, maar uiterlijk per 1 januari 2021. Bij beëindiging van het dienstverband voor de 'vertrekdatum' vervalt het recht op de voorwaardelijke aanspraak.
- Indien de fiscale ruimte voor deze voorwaardelijke pensioenaanspraak niet toereikend is, zal aan de werknemer een extra werkgeversbijdrage voor levensloop worden toegekend waarmee de hierboven aangegeven compensatie tezamen met de voorwaardelijke pensioentoezegging kan worden gerealiseerd. De extra werkgeversbijdrage wordt toegekend over de periode van 1 januari 2006 tot aan de 'vertrekleeftijd'. Voor de vaststelling van de hoogte hiervan wordt uitgegaan van een rendement op de levenslooptrekening van 2%. De hoogte van de bijdrage wordt eenmalig vastgesteld per 31 december 2005.
- Indien met de toekenning van de voorwaardelijke pensioenaanspraak tezamen met de extra werkgeversbijdrage voor levensloop niet toereikend is voor vertrek op de 'vertrekdatum', wordt de werknemer de mogelijkheid geboden de ontbrekende periode met betaald verlof te gaan tegen 75% van zijn laatstgenoten maandsalaris plus emolumentenpensioen. De betaling van 75% van het laatstgenoten maandsalaris wordt verhoogd met 1,4 procent per 1 juni 2013, indien de betrokken medewerker op 1 juni 2013 het hier bedoelde betaald verlof genoot. Ten aanzien van de maanden juni tot en met september 2013 wordt de verhoging toegekend en uitbetaald uiterlijk in de maand september 2013. De verhoging van de arbeidsduur voor deelnemers die zijn ingedeeld in de groep IT of de groep Sales en voor wie vanaf 1 mei 2008 een normale arbeidsduur van 40 uur per week geldt, wordt voor het vaststellen van het laatstgenoten maandsalaris buiten beschouwing gelaten. Het effect van de verhoging van deze arbeidsduur wordt wel verdisconteerd in het emolumentenpensioen. Voor de deelnemer die in de 12 maanden direct voorafgaande aan de maand waarin dit betaald verlof ingaat meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt de uitkering in de periode van betaald verlof verhoogd met het gemiddeld aantal betaalde meeruren in die periode, vermenigvuldigd met 75% van het voor de deelnemer geldende salaris per uur (inclusief vakantie-uitkering). Voor de werknemer die op of na 1 januari 2009 van deze regeling gebruik maakt, wordt het aldus vastgestelde inkomen in de periode van betaald verlof verhoogd met 8%. Dit omdat vanaf 1 januari 2009 aan werknemers op wie de geldende KPN CAO van toepassing is geen vakantiegeld wordt betaald. De vakantieaanspraken die deze werknemer opbouwt tijdens de periode van betaald verlof, worden geacht te zijn opgenomen tijdens deze periode. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden deze opgebouwde aanspraken niet uitbetaald.

Onder maandsalaris wordt in dit artikel mede begrepen een inpassingstoelage en/of herplaatsingstoelage en de vakantie-uitkering over het salaris en de toelage(n). Indien de werknemer de mededeling zoals bedoeld in bepaling 2.2 van het Sociaal Plan KPN 2012 c.q. het corresponderende artikel in het Sociaal Plan KPN 2013-2015 heeft ontvangen en om deze reden(en) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zullen de tijdens de dienstbetrekking door de werkgever aan de werknemer verstrekte extra werkgeversbijdragen levensloop ten behoeve van een vertrek op basis van de inhoud van deze bijlage, in mindering worden gebracht op de vergoedingen zoals bedoeld in de bepalingen 3.2 t/m 3.7 van het Sociaal Plan KPN 2012 c.q. de vergoeding(en) uit hoofde van het Sociaal Plan KPN 2013-2015. Het maakt daarbij niet uit of de werknemer deze extra werkgeversbijdragen al dan niet heeft doorgestort naar een levenslooptrekening.

3 Feitelijke hoogte van de uitkering

Bij de vaststelling van de compensatie op grond van artikel 2 is uitgegaan van een uitkeringsniveau van 75% plus emolumentenpensioen. De feitelijke uitkering zal echter afhankelijk zijn van de mate waarin de (voorwaardelijke) pensioenaanspraken worden geïndexeerd en het feitelijke rendement op de levenslooptrekening. Voor de werknemer die voor vertrek op de 'vertrekleeftijd' gebruik maakt van betaald verlof, zal de uitkering gedurende het betaalde verlof 75% bedragen van zijn maandsalaris plus emolumentenpensioen.

4 Aanpassing voorwaardelijke pensioenaanspraak

De voorwaardelijke pensioenaanspraak als bedoeld in artikel 2 wordt aangepast conform de aanpassing van de pensioenaanspraken als bedoeld in het reglement Stichting Pensioenfonds KPN.

5 Overige bepalingen

Een verhoging van het ouderdompensioen uit hoofde van een eventueel saldo uit individueel pensioensparen (IPS-saldo) blijft buiten beschouwing. Indien het bepaalde in artikel 18 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN toepassing heeft gevonden bij een scheiding of bij het eindigen van een samenleving, dan wordt voor deze berekening gerekend alsof de scheiding of de beëindiging van de samenleving niet heeft plaatsgevonden.

6 Premiebijdrage

De werknemer is gehouden tot het betalen van een premie van 1,64% van zijn maandsalaris tot aan de vertrekdatum. De premiebijdrage wordt berekend over het salaris tot maximaal het normsalaris, de vakantie-uitkering, en de eventuele herplaatsingstoelage/inpassingstoelage. De premiebijdrage wordt maandelijks op het salaris ingehouden.

7 Deelneming pensioenfonds

Voor de deelnemer, die op de dag voorafgaand aan zijn vertrek deelnemer is aan de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds KPN zal de deelneming krachtens het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN worden gehandhaafd. De periode van betaald verlof en levensloop telt voor de helft mee als deelnemingstijd, voor zover de maximale deelnemingstijd van 40 jaren niet wordt overschreden.

8 Collectieve zorgverzekering

De deelnemer aan de overgangsregeling kan blijven deelnemen aan het door de werkgever afgesloten collectief contract voor de zorgverzekering.

BIJLAGEN SPECIFIEK VAN TOEPASSING OP KPN CONTACT

BIJLAGE 10

Overgangsrecht

A. Afspraken met betrekking tot OVR1 en OVR2 (Overgangsrecht SNT CAO 2003, gewijzigd per 1 januari 2007 en 1 juli 2008)

Artikel 1 Oorsprong en elementen OVR1 en OVR2

OVR1 regelt de "Overgangsafspraken in het kader van de start KPN Callcenterbedrijf, voor KPN werknemers op wie de KPN CAO van toepassing is en die zijn overgegaan naar het KPN Callcenterbedrijf d.d. 7 april 1999" en "Overgangsmaatregelen werknemers Bedrijfstelefoonpost (hierna te noemen BTP) d.d. 1-10-2001". Aan deze afspraken en maatregelen is bij de totstandkoming van de SNT CAO 2003 onder de noemer OVR1 invulling gegeven middels een persoonlijke bruto toelage en regelingen die tijdelijk in stand worden gehouden.

OVR2 regelt de overgang tussen de arbeidsvoorwaarden op 31 december 2002 (SNT indirect, SNT CAO direct, KPN CAO, KCC CAO) en de SNT CAO 2003. OVR2 bestaat uit een tweetal persoonlijke bruto toelagen, regelingen die inmiddels zijn afgekocht en regelingen die tijdelijk in stand worden gehouden.

Artikel 2 Persoonlijke bruto toelage OVR1

1. De persoonlijke toelage OVR1 maakt deel uit van het maandinkomen zoals gedefinieerd in deze CAO en is als zodanig grondslag voor pensioen, het feitelijk tot 1 januari 2012 op te bouwen vakantiegeld en uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid. De toelage OVR1 wordt per 1 januari 2012 eenmalig verhoogd met 8% als gevolg van de invoering van het CAO Budget bij KPN Contact.
2. De OVR1-toelage is afhankelijk van de door de werknemer gemaakte keuze, ofwel een op 31 december 2004 vastgesteld en onveranderlijk bedrag dat vervalt op 31 december 2006 (voor medewerker BTP op 30 september 2008), ofwel een in de tijd af te bouwen bedrag, waarbij vanaf 1 januari 2005 tot 1 januari 2009 (voor medewerker BTP vanaf 1 oktober 2006 tot 1 oktober 2010) elk half kalenderjaar 11,11% van de op 31 december 2004 vastgestelde waarde wordt afgebouwd (de "zachte landing").
3. Indien de medewerker een functie op een hoger niveau gaat vervullen, wordt de tijdelijke toelage zoveel als mogelijk vervangen door salaris.
4. De toelage OVR1 is per 1 januari 2010 nominaal. Dit wil zeggen dat deze vanaf dat moment niet wordt inverdiend.

Artikel 3 Persoonlijke bruto toelage OVR2

De persoonlijke bruto toelage OVR2 kent twee verschijningsvormen:

1. OVR2 salaris; OVR2 salaris maakt deel uit van het maandinkomen zoals gedefinieerd in deze CAO en is als zodanig grondslag voor pensioen, het feitelijk tot 1 januari 2012 op te bouwen vakantiegeld en uitkering bij arbeidsongeschiktheid. De toelage OVR2 salaris wordt per 1 januari 2012 eenmalig verhoogd met 8% als gevolg van de invoering van het CAO Budget bij KPN Contact.
2. OVR2 pensioen; OVR2 pensioen maakt geén deel uit van het maandinkomen, zoals gedefinieerd in deze CAO.
3. Indien de werknemer het maximum van zijn salarisband nog niet heeft bereikt, kan een individuele salarisaanpassing worden toegekend overeenkomstig de beoordelingssystematiek en aanpassingstabel van deze CAO. In dit geval zal de persoonlijke bruto toelage OVR2 zoveel als mogelijk worden vervangen door salaris.
4. Indien de werknemer een functie op een hoger niveau gaat vervullen, wordt de toelage zoveel als mogelijk vervangen door salaris.
5. Voor medewerkers die als gevolg van de inpassing in de salaristabel van de SNT CAO 2003 een relatieve salarispositie (RSP) hebben boven 100%, geldt bij een beoordeling "normaal / goed", in afwijking van het in artikel 39 gestelde, een salarisaanpassing van 0%.
6. De toelage OVR2 salaris is per 1 januari 2010 nominaal. Dit wil zeggen dat deze vanaf dat moment niet wordt inverdiend.

Artikel 4 Toepassing algemene salarisverhoging voor werknemers met een toelage OVR1 en/of een toelage OVR2

Vervallen per 1 januari 2010.

Artikel 5 Niveau van de werkzaamheden

Gedurende de looptijd van de CAO zullen partijen nadere afspraken maken teneinde te realiseren dat het niveau van de uitgeoefende werkzaamheden in overeenstemming komt met het individueel geldende maandsalaris plus de persoonlijke bruto toelage OVR1 en/of de persoonlijke bruto toelage OVR2.

Artikel 6 Garantierегeling uurloon

Voor iedere werknemer die in dienst was op 31 december 2002 is een zgn. "garantie-uurloon 2002" bepaald, gebaseerd op het bruto salaris en de bruto uurloondefinities binnen het op 31 december 2002 voor hem geldende arbeidsvoorwaardenregime. Indien het "bruto uurloon", gebaseerd op de salaristabel en uurloondefinities van de CAO, negatief afwijkt van het bruto garantie-uurloon 2002, geldt het "bruto garantie-uurloon 2002" voor de volgende op uurloon gebaseerde beloningselementen: meerwerktoeslag, overwerktoeslag, werktijdentoeslag en uurwaarde vakantie-uren. Zodra het nieuwe bruto uurloon uitkomt boven het garantie-uurloon 2002, geldt het hogere nieuwe bruto uurloon.

Artikel 7 Regelingen die tijdelijk in stand worden gehouden

Voor werknemers van BTP die op 31 december 2002 recht hadden op de navolgende regelingen, zullen deze in stand worden gehouden t/m 30 september 2008.

Voor OVR1:

- Regeling "Perceptief Mentale Belasting"
Voor werknemers voor wie nog afspraken gelden met betrekking tot werktijdreductie in dit kader zullen deze afspraken worden gecontinueerd tot einde looptijd OVR1. Hierna zijn deze afspraken vervallen.

- Vergoedingsregeling Eigen Product
De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de kosten verbonden aan het gebruik van eigen producten van de werkgever tegen consumententarieven van €4,50 netto voor elke maand waarin de werknemer in het kalenderjaar in dienst is geweest. Voor OVR1 geldt, dat de tegemoetkoming eenmaal per jaar wordt uitbetaald in de maand november.

- Buitengewoon Verlof
 1. Aan de werknemer wordt voor de navolgende gebeurtenissen verlof met doorbetaling van maandinkomen toegekend:
 - a) Bij huwelijk van de werknemer: 4 dagen;
 - b) - Bij overlijden van de echtgenoot of echtgenote van de werknemer, ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief- of aangehuwde kinderen: 4 dagen;
- Bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: 2 dagen;
- Bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad kan ten hoogste één dag verlof worden verleend;
- In geval de werknemer is belast met de regeling van de begrafenis of de nalatenschap of met beide wordt verlof verleend voor ten hoogste 4 dagen;
 - c) Bij het 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer, bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijks jubileum van zijn ouders, stief- of schoonouders, kinderen of stiefkinderen en bij het 25-, 40 en 50-jarig bedrijfsjubileum van de werknemer, van de echtgenoot of echtgenote, ouders, stief- of schoonouders, kinderen of stiefkinderen: één dag;
 - d) Voor het zoeken van een woning in geval van overplaatsing: ten hoogste 2 dagen;
 - Bij verhuizing in geval van overplaatsing: 2 dagen;
 - Bij verhuizing anders dan in geval van overplaatsing: eenmaal in een kalenderjaar en ten hoogste 2 dagen;
 - e) Voor het voldoen aan een wettelijke verplichting: de tijd die daarvoor nodig is, een en ander voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en aanpassing van de arbeidstijd niet mogelijk is. Doorbetaling van het maandinkomen vindt in dit geval plaats onder aftrek van vergoedingen die ter zake van derden kunnen worden verkregen.
 2. De werkgever kan, afhankelijk van de concrete situatie, de werknemer buitengewoon verlof toekennen met doorbetaling van het maandinkomen indien en voor zolang niet op andere

wijze in de zorg voor zieke kinderen, partner of ouders kan worden voorzien. De werkgever maakt in overleg met de werknemer afspraken over de duur en omvang van het verlof, waarbij van de werknemer de bereidheid verwacht wordt vakantie en eventuele restitutie in tijd aan te wenden.

3. De werkgever kan voorts op verzoek van de werknemer, zo nodig onder voorwaarden, verlof met of zonder doorbetaling van maandinkomen verlenen in de gevallen dat daartoe aanleiding bestaat.
4. Voor de toepassing van dit artikel wordt met de echtgenoot of echtgenote van de werknemer gelijkgesteld de persoon met wie de niet-gehuwde werknemer als levenspartner samenwoont. Deze gelijkstelling vindt slechts plaats indien de werknemer de werkgever van deze samenwoning schriftelijk mededeling heeft gedaan.
5. Onder ondertrouw in dit artikel wordt mede verstaan het aangifte doen van een geregistreerd partnerschap zoals bedoeld in artikel 1:80a lid 6 van het Burgerlijk Wetboek. Onder huwelijk in dit artikel wordt mede verstaan de registratie van een partnerschap zoals bedoeld in artikel 1:80a lid 5 van het Burgerlijk Wetboek.

Voor OVR1 en OVR2:

- Leeftijdsuren

1. De basisvakantie (zie artikel 29) wordt voor de voltijd werknemer, die in het desbetreffende kalenderjaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, verhoogd met 16 uur.
2. De basisvakantie (zie artikel 29) wordt, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar bereikt, voor de voltijd werknemer verhoogd overeenkomstig de navolgende tabel:

Leeftijd	Verhoging
35 t/m 44 jaar	8 uur
45 t/m 49 jaar	16 uur
50 t/m 54 jaar	24 uur
55 t/m 59 jaar	39 uur
60 jaar of ouder	47 uur

3. In afwijking van het in lid 1 en 2 vermelde, geldt voor de voltijd werknemer op wie op 31 december 2002 de KCC CAO van toepassing was, de navolgende tabel:

Leeftijd	Verhoging
45 t/m 49 jaar	8 uur
50 t/m 54 jaar	16 uur
55 jaar of ouder	24 uur

Het recht dat een werknemer op 31 december 2006 heeft en dat voortvloeit uit de regeling leeftijdsuren in deze bijlage, wordt per 1 januari 2007 bevroren. Voor werknemers van BTP geldt dat het recht dat een werknemer op 30 september 2008 heeft, per 1 oktober 2008 wordt bevroren.

- Leeftijdsbewust personeelsbeleid

1. De werknemer van 60 jaar of ouder, die geen betaalde nevenbezigheden verricht, kan, indien hij dit wenst, in aanmerking komen voor een half uur verkorting van de arbeidstijd per dag met behoud van maandsalaris. Voor de werknemer van 63 jaar of ouder bedraagt deze verkorting één uur. Is verkorting van de arbeidstijd per dag om organisatorische redenen niet mogelijk, dan kan een andere compensatie in vrije tijd worden toegekend.
2. De in lid 1 genoemde verkorting geldt zowel voor de werknemer met een standaard arbeidsovereenkomst als voor de deeltijd werknemer die een arbeidstijd per dag heeft, gelijk aan die van de werknemer met een standaard arbeidsovereenkomst.

- Verkorting arbeidsduur oudere werknemers

1. De werknemer van:
 - a) 55 jaar of ouder met een standaard arbeidsovereenkomst, die geen betaalde nevenbezigheden verricht, kan, indien hij dit wenst, in aanmerking komen voor een verkorting van de arbeidsduur per week van één dag naar gemiddeld 32 uur, waardoor hij deeltijd werknemer wordt.
 - b) 58 jaar of ouder met een standaard arbeidsovereenkomst, die geen betaalde nevenbezigheden verricht, kan, indien hij dit wenst, in aanmerking komen voor een verkorting

van de arbeidsduur per week van twee dagen naar gemiddeld 24 uur, waardoor hij deeltijd werknemer wordt.

2. Indien en voor zover de werknemer gebruik maakt van de verkorting van de arbeidsduur als bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt de opbouw van pensioen en vut-aanspraken voortgezet alsof hij nog voltijd werknemer was. De bijdrage van de werknemer voor de deelname aan de pensioenregeling en de vut-premie worden in dat geval eveneens berekend alsof de werknemer nog voltijd werknemer was.

B. Artikel 8 Overgangsbepalingen pensioen (Overgangsrecht SNT CAO 2003)

1. Op werknemers die tot 1 juli 2004 op grond van de KPN Pensioenregeling in het KPN Pensioenfonds vielen, is vanaf 1 juli 2004 de SNT pensioenregeling van toepassing, waarbij de volgende overgangsmatregelen van toepassing zijn:
 - Ouderdomspensioen vanaf 62 jaar.
 - Een franchise van €12.500 voor een voltijd werknemer.
 - Een nabestaandenpensioen op basis van een risicoverzekering.
 - Een premieverdeling van 67% werkgeversbijdrage en 33% werknemersbijdrage.
 - Een verzekering van ANW-hiaat, WAO-hiaat, WAO-excedent, eveneens voor rekening van de werknemer. De werknemer kan van betreffende verzekeringen afzien.
2. De overgangsregelingen prepensioen, VUT en FLO zijn aangegaan voor de looptijd van deze CAO. Ingrijpende wijzigingen in wet- en regelgeving in brede zin daargelaten, zullen partijen bij omekomst van de looptijd van de CAO overleg plegen teneinde inhoud te geven aan de intentie de overgangsregelingen pré-pensioen, VUT en FLO te verlengen.

C. Artikel 9 Overgangsbepaling afbouwregeling Tot.

Voor werknemers die op of na 31 december 2002 recht hadden op een afbouwregeling Tot. en deze afbouwregeling nog ontvangen, blijft deze regeling conform artikel 93 van de CAO 2003-2004 in stand tot 31 december 2006.

D. Nieuw overgangsrecht (Overgangsrecht SNT CAO)

Artikel 10 Afkoopregeling werktijdtoeslag / Tot.

1. Deze afkoopregeling is van kracht voor de periode tussen de implementatiedatum (verwacht 1 januari 2005) van de kwartaalurennorm en de daarmee samenhangende bijzondere beloning (meerwerk-, overwerkvergoeding en de nieuwe werktijdtoeslagtabel) en 1 januari 2007.
2. Deze afkoopregeling heeft uitsluitend betrekking op een eventuele achteruitgang voor wat betreft werktijdtoeslag / Tot.. De overige vormen van bijzondere beloning worden niet in de afkoopregeling betrokken.
3. In aanmerking komen werknemers die
 - onder de SNT CAO vallen;
 - zijn ingeschaald in functiegroep A tot en met H;
 - bij invoering van de nieuwe werktijdtoeslagtabel achteruitgang ondervinden ten opzichte van de tabellen werktijdtoeslag en Tot van de SNT CAO 2003.
4. De referentieperiode waarover een eventuele achteruitgang wordt bepaald is het jaar 2004. De gemiddelde werktijdtoeslag per maand over 2004 op basis van de SNT CAO 2003 (tabellen en systematiek) en de gemiddelde werktijdtoeslag op basis van de SNT CAO 2004/2005 (tabel en systematiek) is vergeleken. Het negatieve verschil tussen de SNT CAO 2003 en de SNT CAO 2004/2005 geldt als grondslag voor de afkoopregeling.
5. Het veronderstelde aantal maanden in dienst in 2005 en het veronderstelde aantal maanden in dienst in 2006 wordt gesteld op 12, met inachtneming van het in lid 8 van dit artikel gestelde.
6. In het voorjaar van 2005 zal aan de werknemers die op dat moment in dienst zijn een uitkering ineens worden verstrekt ter grootte van 12 maal de grondslag.
7. In het voorjaar van 2006 zal aan de werknemers die op dat moment in dienst zijn een uitkering ineens worden verstrekt ter grootte van 12 maal de grondslag.
8. Voor werknemers die eerder dan 1 januari 2007 uit dienst gaan vanwege VUT, FLO of (pre)-pensioenrechten zal de afkoopregeling over de periode van 1 januari 2005 tot de uit dienst datum worden berekend en volgens bovenstaande tranches worden uitgevoerd.
9. De huidige garantietoelagen op grond van art. 102 SNT CAO 2003 en de individuele regeling 24-uurs diensten Eindhoven blijven van kracht voor die werknemers die hier op 1 januari 2005 nog recht op hadden. Gedurende de resterende looptijd van de garantieregelingen zal aan de

werknemer alleen over een eventuele extra achteruitgang een uitkering ineens in het kader van onderhavige afkoopregeling worden toegekend.

10. Voor werknemers BTP is de afkoopregeling van kracht voor de periode tussen de implementatiedatum (verwacht 1 januari 2005) van de kwartaalurennorm en de daarmee samenhangende bijzondere beloning op het gebied van meerwerk-, overwerkvergoeding en de nieuwe werktijdtoeslagtabel en 1 oktober 2008. Aan deze werknemers wordt in het voorjaar van 2007 en in het voorjaar van 2008 een extra uitkering ineens verstrekt ter grootte van respectievelijk 12 en 9 maal de grondslag. Voor VUT, FLO en (pre)-pensioen zie sub 8.

Artikel 11 Aanvullingsregeling reiskostenvergoeding

Afspraken Sociaal Plan en individuele afspraken

1. Uit Sociaal Plannen en individuele afspraken voortvloeiende aanspraken op aanvullende reiskostenvergoeding zijn vanaf 1 januari 2005 vervallen.
2. De aanvullingsregeling is van kracht vanaf 1 januari en de einddatum van de aanvullende afspraken uit het betreffende Sociaal Plan. Indien geen Sociaal Plan aan de aanvulling ten grondslag lag, wordt de einddatum van de aanvullingsregeling gesteld op 31 december 2006.
3. In aanmerking komen werknemers die:
 - a. op basis van een Sociaal Plan of individuele afspraken tot 31 december 2004 in aanmerking kwamen voor een aanvulling op de standaard reiskostenvergoeding.
 - b. op grond van de nieuwe reiskostenvergoedingsregeling een lagere vergoeding zouden ontvangen, uitgaande van een verondersteld optimaal aantal reisdagen (261 werkbare dagen per jaar, verminderd met het maximaal aantal op te nemen verlofdagen).
4. Voor de in aanmerking komende werknemers zal het verschil worden bepaald tussen de nieuwe en de oude vergoeding vanaf de implementatiedatum van de nieuwe reiskostenvergoedingsregeling gedurende de looptijd van de oorspronkelijke afspraken uit het Sociaal Plan of uiterlijk tot 1 januari 2007 indien geen Sociaal Plan aan deze afspraken ten grondslag lag. (De nieuwe reiskostenvergoeding wordt ingeschat op grond van het optimaal aantal reisdagen van de werknemer.).
5. Het eventueel geconstateerde verschil zal worden overbrugd door het betalen van een voorschot ineens.
6. Werknemers met uitzicht op VUT/FLO of (pre)pensioen ontvangen een aanvulling over de periode tot maximaal de ingangsdatum van voornoemde regelingen. Indien de werknemer geen gebruik maakt van dit recht, herleeft de aanspraak op de aanvullingsregeling reiskostenvergoeding.
7. Werknemers met een contract voor bepaalde tijd ontvangen een aanvulling over de periode tot maximaal de einddatum van voornoemd contract. Indien het contract van de werknemer wordt verlengd, herleeft de aanspraak op de aanvullingsregeling reiskostenvergoeding.
8. Voor werknemers aan wie in het kader van een Sociaal Plan een OV/NS-jaar(traject)kaart is verstrekt, komen de eventueel over de aanvulling verschuldigde loonbelasting en premies sociale verzekeringswetgeving voor rekening van de werkgever.
9. Voor werknemers die tot en met 31 december 2004 een aanvulling ontvingen op de reiskosten eigen vervoer, komen de eventueel over de aanvulling verschuldigde loonbelasting en premies sociale verzekeringswetgeving voor rekening van de werknemer.
10. Indien de werknemer uit dienst treedt gedurende de periode waarover de aanvulling is berekend, komen de eventueel over de aanvulling verschuldigde loonbelasting en premies sociale verzekeringswetgeving voor rekening van de werknemer.

BIJLAGE 11

Overgangsbepalingen prepensioen voor de werknemer die geboren is vóór 1 januari 1950

Op de uitkeringen uit hoofde van de overgangsbepalingen prepensioen is de Pensioen- en spaarfondsenwet niet van toepassing en rechten kunnen uitsluitend worden ontleend gedurende een periode die gelijk is aan de looptijd van deze CAO.

De werknemer die sinds 31 maart 2000 ononderbroken tot 1 juli 2001 bij Koninklijke KPN N.V. en aansluitend ononderbroken bij SNT of diens rechtsopvolger(s) in dienst is geweest, kan op de pensioendatum als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds SNT in aanmerking komen voor de in deze bijlage beschreven overgangsmaatregelen prepensioen.

Artikel 1 Extra pensioenopbouw

De werknemer die

- geboren is vóór 1 januari 1950, en
- in dienst was op 31 maart 2000, en
- vanaf 1 april 2000 tot de pensioeningangsdatum zoals bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds SNT ononderbroken in dienst is geweest van KPN en aansluitend vanaf 1 juli 2001 ononderbroken in dienst is van SNT of diens rechtsopvolger(s), en
- op 30 september 2005 op basis van de op dat moment voor hem geldende arbeidsvoorwaarden uitzicht had op prepensioen,

wordt op de ingangsdatum van het pensioen een halve pensioenopbouw over 3 deelnemingsjaren toegekend, voor zover de maximale deelnemingstijd van 40 jaar niet wordt overschreden. Bij de maximale deelnemingstijd wordt rekening gehouden met de deelnemingstijden in de pensioenregelingen van KPN en van SNT of diens rechtsopvolger(s).

Artikel 2 Pensioenaanvulling

- 1 De in artikel 1 bedoelde werknemer komt vanaf de ingangsdatum van het pensioen in aanmerking voor een tijdelijke aanvulling op het pensioen.
- 2 De hoogte van de tijdelijke aanvulling is bepaald op 30 juni 2004 op basis van de op dat moment geldende overgangsbepalingen prepensioen van KPN. Dit bedrag wordt jaarlijks, te beginnen in 2005, verhoogd met het percentage van de jaarlijkse algemene salarisaanpassing van SNT of diens rechtsopvolger(s). De tijdelijke aanvulling wordt gecorrigeerd wanneer de gemiddelde deeltijdfactor tussen 30 juni 2004 en de ingangsdatum van pensioen afwijkt van de deeltijdfactor per 30 juni 2004. De deeltijdfactor prima het jaar is geldig voor het gehele jaar.
- 3 Voor de werknemer die direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het pensioen niet een ononderbroken diensttijd heeft van ten minste 10 jaren, wordt het in lid 2 bedoelde bedrag verminderd met een tiende deel voor elk volledig jaar dat de diensttijd korter is dan 10 jaar.
- 4 Bij vervroeging van de ingang van het pensioen wordt de tijdelijke aanvulling gekort met gebruikmaking van de tarieven en percentages zoals opgenomen in bijlage 3 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds SNT.
- 5 De tijdelijke aanvulling op de pensioenuitkering eindigt op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt of op de laatste dag van de maand waarin de werknemer komt te overlijden.

Artikel 3 Aanvullende prepensioenuitkering

- 1 De in artikel 1 bedoelde werknemer die in dienst was op 31 maart 1996 en vanaf die datum tot de pensioeningangsdatum zoals bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds SNT ononderbroken in dienst is geweest van KPN en aansluitend ononderbroken van SNT, en die vóór 1 februari 1997 deelnemer was aan de regeling Prepensioensparen (PPS-regeling), komt bij ingang van het pensioen vóór de 62-jarige leeftijd in aanmerking voor een eenmalig vastgestelde aanvullende prepensioenuitkering.
- 2 De hoogte van deze aanvullende prepensioenuitkering is bepaald op 30 juni 2004 op basis van de op dat moment geldende overgangsbepalingen prepensioen van KPN. Dit bedrag wordt jaarlijks, te beginnen in 2005, verhoogd met het percentage van de jaarlijkse algemene salarisaanpassing bij SNT of diens rechtsopvolger(s). De aanvullende prepensioenuitkering wordt gecorrigeerd wanneer de gemiddelde deeltijdfactor tussen 30 juni 2004 en de

- ingangsdatum van pensioen afwijkt van de deeltijdfactor per 30 juni 2004. De deeltijdfactor prima het jaar is geldig voor het gehele jaar.
- 3 Voor de werknemer die direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het pensioen niet een ononderbroken diensttijd heeft van ten minste 10 jaren, wordt het in lid 2 bedoelde bedrag verminderd met een tiende deel voor elk volledig jaar dat de diensttijd korter is dan 10 jaar.
- 4 De aanvullende prepensioenuitkering zoals vastgesteld volgens lid 2 en lid 3, wordt herleid tot en uitgekeerd in een maandelijkse uitkering. De eerste maandelijkse uitkering vindt plaats in de maand waarin de werknemer een pensioenuitkering op grond van de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds SNT ontvangt.
- De hoogte van de maandelijkse uitkering wordt berekend door het vastgestelde bedrag van de aanvullende prepensioenuitkering evenredig te verdelen over het aantal maanden vanaf de pensioeningangsdatum tot en met de maand voorafgaand aan de maand waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt.
- De uitkering eindigt op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt of op de laatste dag van de maand waarin de werknemer komt te overlijden.
- 5 De aanvullende prepensioenuitkering kan uitsluitend worden aangewend voor de periode die is gelegen tussen een pensioeningangsdatum vóór de leeftijd van 62 jaar en de eerste van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.

BIJLAGE 12

Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op prepensioen voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950

Artikel 1 Toepasselijkheid

Deze regeling is van toepassing op de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950 en voor wie het uitzicht op de overgangsbepalingen prepensioen dat gold op 30 september 2005, is komen te vervallen. De werknemer wordt hiervoor op de in artikel 2 aangegeven wijze gecompenseerd.

Artikel 2 Compensatie

De werknemer wordt voor het vervallen van zijn uitzicht op prepensioen gecompenseerd via een voorwaardelijk toekenning van een extra aanspraak op pensioen zoals bedoeld in het Uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004 ('zacht pensioen'). De daadwerkelijke toekenning en financiering vinden plaats op de pensioeningangsdatum. Bij beëindiging van het dienstverband voor de 'vertrekdatum' vervalt het recht op de voorwaardelijke aanspraak. De omvang van het voorwaardelijke pensioen wordt eenmalig vastgesteld op 31 december 2005 en gebaseerd op een vertrekleeftijd en uitkeringspercentage volgens onderstaande tabel.

Geboortjaar	Vertrekleeftijd	Uitkering tot 65 jaar als percentage van de aanvullingsgrondslag per 31 december 2005 (schaalsalaris, vakantieuitkering, OVR 1, OVR 2 salaris)
1950	62 jaar	75%
1951	62 jaar en 2 maanden	75%
1952	62 jaar en 4 maanden	75%
1953	62 jaar en 6 maanden	75%
1954	62 jaar en 8 maanden	75%
1955	62 jaar en 10 maanden	74%
1956	63 jaar	73%
1957	63 jaar en 2 maanden	72%
1958	63 jaar en 4 maanden	71%
1959	63 jaar en 6 maanden	70%

Artikel 3 Financiering

Bij de berekening van de voorwaardelijke pensioenaanspraak wordt rekening gehouden met:

- de pensioenaanspraken van de medewerker vóór 65 jaar die zijn opgebouwd tussen 1 april 2000 en 1 januari 2006. Deze aanspraken worden actuarieel verhoogd en uitgekeerd vanaf de verwachte vertrekleeftijd tot 65 jaar;
- een over de periode van 1 januari 2006 tot de vertrekleeftijd, met 2% opgerente dotatie door de werknemer op de levenslooprekening ter grootte van de verlaging van de pensioenpremie van 33% van de BPR-staffel (62 jaar) naar 15% van de BPR-staffel (65 jaar) per 1 januari 2006;
- een halve pensioenopbouw over de periode vanaf de vertrekleeftijd tot 65 jaar (tot max. 40 deelnemingsjaren).

Indien de fiscale ruimte voor deze voorwaardelijke pensioenaanspraak onvoldoende is, zal aan de werknemer een extra werkgeversbijdrage voor levensloop worden toegekend waarmee de hierboven aangegeven compensatie tezamen met de voorwaardelijke pensioentoezegging kan worden gerealiseerd. Indien de werknemer de mededeling zoals bedoeld in artikel 2.2 van het Sociaal Plan KPN 2012 c.q. het corresponderende artikel in het Sociaal Plan KPN 2013-2015, heeft ontvangen en om deze reden(en) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zullen de tijdens de dienstbetrekking door de werkgever aan de werknemer verstrekte extra werkgeversbijdragen levensloop ten behoeve van een vertrek op basis van de inhoud van deze bijlage, in mindering worden gebracht op de eenmalige uitkeringen waarop de werknemer aanspraak kan maken krachtens de bepalingen 3.2 t/m 3.7 van het Sociaal Plan KPN 2012 c.q. de vergoeding(en) uit hoofde van het Sociaal Plan KPN 2013-2015. Het maakt daarbij niet uit of de werknemer deze extra werkgeversbijdragen al dan niet heeft doorgestort naar een levenslooprekening.

Artikel 4 Aanvullende prepensioenuitkering

Indien medewerker uitzicht had op een aanvullende prepensioenuitkering zoals bedoeld in artikel 3 bijlage 11 van deze CAO, dan wordt de in bovenstaande tabel opgenomen uitkering hiermee verhoogd.

Artikel 5 Feitelijke vertrekdatum en feitelijke hoogte van de uitkering

De werknemer kan zelf zijn vertrekdatum voorafgaand aan de pensioenleeftijd kiezen. Als hij kiest voor de vertrekleeftijd als aangegeven in artikel 2, dan heeft hij vanaf die leeftijd tot 65 jaar op basis van de gehanteerde uitgangspunten een uitkeringsniveau zoals genoemd in artikel 2. De feitelijke uitkering zal echter worden vastgesteld op basis van het feitelijke rendement op de levenslooptrekening en de mate waarin de (voorwaardelijke) pensioenaanspraken worden geïndexeerd.

Artikel 6 Aanpassing voorwaardelijke pensioenaanspraak

De voorwaardelijke pensioenaanspraak als bedoeld in artikel 2 wordt aangepast conform de aanpassing van de pensioenaanspraken als bedoeld in de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds SNT.

Artikel 7 Overige bepalingen

Een verhoging van het ouderdomspensioen uit hoofde van een eventueel saldo uit individueel pensioensparen (IPS-saldo) blijft buiten beschouwing. Indien het bepaalde in artikel 7 van de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds SNT en/of artikel 18 van de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds KPN toepassing heeft gevonden bij een scheiding of bij het eindigen van een samenleving, dan wordt voor deze berekening gerekend alsof de scheiding of de beëindiging van de samenleving niet heeft plaatsgevonden.

Artikel 8 Collectieve zorgverzekering

De deelnemer aan de overgangsregeling kan blijven deelnemen aan het door de werkgever afgesloten collectief contract voor de zorgverzekering.

BIJLAGE 13

Regeling Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)

Aan deze regeling kunnen uitsluitend rechten worden ontleend gedurende een periode die gelijk is aan de looptijd van deze CAO.

a Voorwaarden voor deelneming

Artikel 1

De VUT regeling is van toepassing op de werknemer die in dienst was van KPN op 31 maart 1996 en die

- geboren is vóór 1 april 1941, dan wel geboren is op of na 1 april 1941 maar vóór 1 januari 1950 en op 1 april 1996 een diensttijd heeft bij KPN van 25 of meer jaren, en
- vanaf 31 maart 1996 tot de VUT datum ononderbroken in dienst is geweest bij KPN en uitsluitend vanaf 1 juli 2001 ononderbroken van SNT of diens rechtsopvolger(s).

Artikel 2

- 1 De in artikel 1 bedoelde werknemer van 61 jaar of ouder, dan wel de in artikel 1 bedoelde werknemer die een diensttijd heeft van ten minste 40 jaren, heeft bij het einde van zijn arbeidsovereenkomst bij de werkgever aanspraak op een VUT uitkering, indien hij onmiddellijk aan deze beëindiging voorafgaand een ononderbroken diensttijd bij KPN en daarna aansluitend bij SNT of diens rechtsopvolger(s) heeft gehad van ten minste 10 jaren.
- 2 De werknemer die van de VUT regeling gebruik kan maken, kan in overleg met de werkgever besluiten om gedeeltelijk te blijven werken en gedeeltelijk van de VUT regeling gebruik te maken. Voor het deel dat de werknemer blijft werken wordt hij beschouwd als deeltijd werknemer.

Artikel 3

De werknemer, die van de VUT regeling gebruik wil maken, moet hiertoe ten minste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum bij de werkgever een schriftelijk verzoek indienen. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van de VUT regeling geschiedt op vrijwillige basis.

Artikel 4

- 1 De werknemer die wegens ziekte en/of arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid volledig te verrichten, kan van de VUT regeling gebruik maken voor het gedeelte dat hij nog arbeidsgeschikt is. De mate van arbeidsgeschiktheid wordt beoordeeld op het moment van ingang van de VUT uitkering. Bij een latere wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid vindt herziening van de VUT uitkering plaats.
- 2 De werknemer, die recht heeft op een uitkering krachtens de WW, IOAW, TW, dan wel een afvloeiingsregeling of non activiteitsregeling, kan van de VUT regeling gebruik maken voor het gedeelte dat hij nog arbeid verricht. Bepalend is de mate waarin arbeid wordt verricht op het moment van ingang van de VUT uitkering.

Artikel 5

Deelname aan de VUT regeling is pas mogelijk indien alle vakantie-uren zijn opgenomen.

b Diensttijd

Artikel 6

Onder diensttijd wordt verstaan de duur van de arbeidsovereenkomst bij KPN en aansluitend vanaf 1 juni 2001 bij SNT of diens rechtsopvolger(s). Voor de werknemer die op de laatste dag van de maand voor de overgangsdatum van 1 januari 1989 in dienst was bij het Staatsbedrijf der PTT, hetzij als ambtenaar, hetzij op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, wordt de diensttijd die bij dit Staatsbedrijf zou meetellen voor het verkrijgen van een VUT uitkering mede betrokken.

c VUT uitkering

Artikel 7

De VUT uitkering gaat in op de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

Artikel 8

- 1 Als uitkeringsgrondslag wordt het schaalsalaris (inclusief vakantie uitkering) gehanteerd dat de deelnemer als werknemer genoot in de laatste volle maand van zijn arbeidsovereenkomst bij de werkgever. De maandelijkse uitkering bedraagt 80% van de uitkeringsgrondslag. De uitkeringsgrondslag bedraagt maximaal het eindsalaris bij een normale/goede beoordeling, vermeerderd met OVR 1 en OVR 2 salaris.
- 2 Voor de deelnemer die in de 12 maanden direct voorafgaande aan de maand waarin de uitkering ingaat meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt de uitkeringsgrondslag verhoogd met het gemiddeld aantal betaalde meeruren in die periode, vermenigvuldigd met het laatstgenoten salaris per uur (inclusief vakantie-uitkering).
- 3 Aan de maandelijkse uitkering zoals bedoeld in lid 1 wordt in voorkomende gevallen toegevoegd een bedrag dat overeenstemt met dat gedeelte van het ouderdomspensioen dat op de VUT datum als emolumentpensioen tot 1 juli 2004 voor de deelnemer is berekend.
- 4 Voor de deelnemer die gedeeltelijk van de VUT regeling gebruik maakt, wordt een bedrag aan emolumentpensioen aan de maandelijkse uitkering toegevoegd naar rato van de mate van vermindering van de omvang van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 9

De uitkering als bedoeld in artikel 8 zal per 1 juni 2013 worden verhoogd met 1,4 procent. Ten aanzien van de maanden juni tot en met september 2013 wordt de verhoging toegekend en uitbetaald uiterlijk in de maand september 2013.

Artikel 10

De deelnemer die, gedurende de VUT uitkering, tevens in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de ZW of WAO/WIA, is verplicht dit aan de werkgever te melden. In dat geval zal de ZW of WAO/WIA uitkering, het (aanvullend) arbeidsongeschiktheidspensioen en de extra aanvulling bij herplaatsing door de werkgever in mindering worden gebracht op de VUT uitkering. De deelnemer is tevens verplicht elke wijziging van de ZW of WAO/WIA uitkering aan de werkgever te melden.

Artikel 11

De deelnemer is verplicht eventueel nieuw verworven inkomsten uit elders verrichte arbeid aan de werkgever te melden. Deze inkomsten zullen door de werkgever in mindering gebracht worden op de VUT uitkering.

Artikel 12

De VUT uitkering wordt beëindigd op de laatste dag van de maand:

- voorafgaand aan de maand waarin de 65-jarige leeftijd door de deelnemer wordt bereikt;
- waarin de deelnemer komt te overlijden.

d VUT premie

Artikel 13

- 1 De werknemer geboren op of na 1 april 1941 maar vóór 1 januari 1950 en die op 1 april 1996 een diensttijd heeft van 25 of meer jaren, is aan de werkgever een VUT premie van 1,64% verschuldigd. De VUT premie wordt berekend over het salaris tot maximaal het eindsalaris, de vakantie uitkering, en over eventuele uitbetaalde meeruren. De premie wordt maandelijks op het salaris ingehouden.
- 2 De VUT premie is verschuldigd tot het moment van het einde van de arbeidsovereenkomst met de werkgever. Wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd op grond van de VUT regeling, dan is de VUT premie verschuldigd tot de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de werknemer de 61 jarige leeftijd bereikt. De VUT premie wordt in dat geval berekend over de VUT uitkering als bedoeld in artikel 8.

e Inhoudingen

Artikel 14

Door de werkgever zullen op de VUT uitkering de nodige inhoudingen worden verricht, met dien verstande dat de werknemersbijdrage in de kosten van de pensioenregeling, zoals vermeld in de van toepassing zijnde CAO, gehalveerd zal worden. De bijdrage wordt afgeleid van het laatstgenoten maandsalaris inclusief de vakantie uitkering en van het gemiddeld aantal betaalde meeruren over de 12 maanden direct voorafgaand aan de maand waarin de VUT uitkering ingaat.

f Deelneming Pensioenfonds

Artikel 15

- 1 Voor de deelnemer, die op de dag voorafgaand aan zijn VUT deelnemer is aan de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds SNT zal de deelneming krachtens de pensioenregeling van deze stichting worden gehandhaafd. De periode waarin de VUT uitkeringen worden betaald, telt voor de helft mee als deelnemingstijd, voorzover de maximale deelnemingstijd van 40 jaren niet wordt overschreden.
- 2 De deelnemer die gedeeltelijk van de VUT regeling gebruik maakt, bouwt over het VUT gedeelte volledig pensioen op, voorzover de maximale deelnemingstijd van 40 jaren niet wordt overschreden.

g Overige bepalingen

Artikel 16 Collectieve zorgverzekering

De deelnemer aan de VUT regeling kan blijven deelnemen aan het door de werkgever afgesloten collectief contract voor de zorgverzekering.

Artikel 17 Overlijdensuitkering

Indien de deelnemer overlijdt voor hij de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, wordt de VUT uitkering beëindigd op de laatste dag van de maand van overlijden. Aan de nagelaten betrekkingen zal een uitkering ineens worden toegekend ter hoogte van driemaal de laatstgenoten maandelijkse VUT uitkering.

Artikel 18 Controle

De werkgever kan controle uitoefenen op de naleving van de in deze regeling opgenomen voorwaarden.

Artikel 19 Uitvoering

TKP Pensioen B.V. draagt zorg voor de toepassing en de uitvoering van deze regeling. Ten aanzien van alle zaken waarin de wet of deze regeling niet voorziet, beslist de werkgever.

Artikel 20 Klachtprocedure

Indien de deelnemer een klacht heeft over de behandeling namens de werkgever door TKP Pensioen B.V. kan de deelnemer hiertegen bezwaar maken bij de werkgever. De Algemene Bewaar- en Beroepsprocedure is van toepassing.

BIJLAGE 14

Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op VUT voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950

Artikel 1 Toepasselijkheid

Deze regeling is van toepassing op de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950 en voor wie het uitzicht op de overgangsbepalingen VUT dat gold op 30 september 2005, is komen te vervallen. De werknemer wordt hiervoor op de in artikel 2 aangegeven wijze gecompenseerd.

Artikel 2 Compensatie

De werknemer wordt voor het vervallen van zijn uitzicht op VUT gecompenseerd. De compensatie gaat uit van een uitkering van 75% van zijn schaalsalaris, OVR 1 en OVR 2 salaris plus het tot 1 juli 2004 opgebouwde emolumentenpensioen vanaf de datum waarop de werknemer op grond van de op 30 september 2005 voor hem geldende CAO uitzicht op VUT had (de 'vertrekdatum').

De compensatie wordt gerealiseerd door:

- voorwaardelijke toekenning van een extra aanspraak op pensioen zoals bedoeld in het Uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004 ('zacht pensioen'). De omvang van het voorwaardelijke pensioen wordt eenmalig vastgesteld op 31 december 2005. De daadwerkelijke toekenning en financiering vindt plaats op de pensioeningangsdatum. Bij beëindiging van het dienstverband voor de 'vertrekdatum' vervalt het recht op de voorwaardelijke aanspraak;
- indien de fiscale ruimte voor deze voorwaardelijke pensioenaanspraak niet toereikend is, zal aan de werknemer een extra werkgeversbijdrage voor levensloop worden toegekend waarmee de hierboven aangegeven compensatie tezamen met de voorwaardelijke pensioentoezegging kan worden gerealiseerd. De extra werkgeversbijdrage wordt toegekend over de periode van 1 januari 2006 tot aan de 'vertrekleeftijd'. Voor de vaststelling van de hoogte hiervan wordt uitgegaan van een rendement op de levenslooprekening van 2%. De hoogte van de bijdrage wordt eenmalig vastgesteld per 31 december 2005;
- indien met de toekenning van de voorwaardelijke pensioenaanspraak tezamen met de extra werkgeversbijdrage voor levensloop niet toereikend is voor vertrek op de 'vertrekdatum', wordt de werknemer de mogelijkheid geboden de ontbrekende periode met betaald verlof te gaan tegen 75% van zijn laatstgenoten schaalsalaris, OVR 1 en OVR 2 salaris plus het tot 1 juli 2004 opgebouwde emolumentenpensioen. De betaling van 75% van het laatstgenoten schaalsalaris, OVR 1 en OVR 2 salaris plus het tot 1 juli 2004 opgebouwde emolumentenpensioen wordt verhoogd met 1,4 procent per 1 juni 2013, indien de betrokken medewerker op 1 juni 2013 het hier bedoelde betaald verlof genoot. Ten aanzien van de maanden juni tot en met september 2013 wordt de verhoging toegekend en uitbetaald uiterlijk in de maand september 2013. Voor de deelnemer die in de 12 maanden direct voorafgaande aan de maand waarin dit betaald verlof ingaat meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt de uitkering in de periode van betaald verlof verhoogd met het gemiddeld aantal betaalde meeruren in die periode, vermenigvuldigd met 75% van het voor de deelnemer geldende salaris per uur (inclusief vakantie-uitkering). De vakantieaanspraken die deze werknemer opbouwt tijdens de periode van betaald verlof, worden geacht te zijn opgenomen tijdens deze periode. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden deze opgebouwde aanspraken niet uitbetaald.

Onder schaalsalaris wordt in dit artikel mede begrepen de vakantie uitkering over het schaalsalaris. Indien de werknemer de mededeling zoals bedoeld in artikel 2.2 van het Sociaal Plan KPN 2012 c.q. het corresponderende artikel in het Sociaal Plan KPN 2013-2015 heeft ontvangen en om deze reden(en) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zullen de tijdens de dienstbetrekking door de werkgever aan de werknemer verstrekte extra werkgeversbijdragen levensloop ten behoeve van een vertrek op basis van de inhoud van deze bijlage, in mindering worden gebracht op de eenmalige uitkeringen waarop de werknemer aanspraak kan maken krachtens de bepalingen 3.2 t/m 3.7 van het Sociaal Plan KPN 2012 c.q. de vergoeding(en) uit hoofde van het Sociaal Plan KPN 2013-2015. Het maakt daarbij niet uit of de werknemer deze extra werkgeversbijdragen al dan niet heeft doorgestort naar een levenslooprekening.

Artikel 3 Feitelijke hoogte van de uitkering

Bij de vaststelling van de compensatie op grond van artikel 2 is uitgegaan van een uitkeringsniveau van 75%. De feitelijke uitkering zal echter afhankelijk zijn van de mate waarin de (voorwaardelijke)

pensioenaanspraken worden geïndexeerd en het feitelijke rendement op de levenslooptrekening. Voor de werknemer die voor vertrek op de 'vertrekleeftijd' gebruik maakt van betaald verlof, zal de uitkering gedurende het betaalde verlof in ieder geval 75% bedragen van zijn schaaalsalaris, OVR 1 en OVR 2 salaris plus het tot 1 juli 2004 opgebouwde emolumentpensioen.

Artikel 4 Aanpassing voorwaardelijke pensioenaanspraak

De voorwaardelijke pensioenaanspraak als bedoeld in artikel 2 wordt aangepast conform de aanpassing van de pensioenaanspraken als bedoeld in de pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds SNT.

Artikel 5 Overige bepalingen

Een verhoging van het ouderdompensioen uit hoofde van een eventueel saldo uit individueel pensioensparen (IPS-saldo) blijft buiten beschouwing. Indien het bepaalde in het betreffende artikel 7 van de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds SNT en/of artikel 18 van de pensioenregeling van toepassing heeft gevonden bij een scheiding of bij het eindigen van een samenleving, dan wordt voor deze berekening gerekend alsof de scheiding of de beëindiging van de samenleving niet heeft plaatsgevonden.

Artikel 6 Premiebijdrage

De werknemer is gehouden tot het betalen van een premie van 1,64% van zijn maandsalaris tot aan de vertrekdatum. De premiebijdrage wordt berekend over het salaris tot maximaal het eindsalaris en de vakantie-uitkering. De premiebijdrage wordt maandelijks op het salaris ingehouden.

Artikel 7 Deelneming pensioenfonds

Voor de deelnemer, die op de dag voorafgaand aan zijn vertrek deelnemer is aan de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds SNT zal de deelneming krachtens de pensioenregeling van deze stichting worden gehandhaafd. De periode van betaald verlof en levensloop telt voor de helft mee als deelnemingstijd, voor zover de maximale deelnemingstijd van 40 jaren niet wordt overschreden.

Artikel 8 Collectieve zorgverzekering

De deelnemer aan de overgangsregeling kan blijven deelnemen aan het door de werkgever afgesloten collectief contract voor de zorgverzekering.

BIJLAGE 15

Artikel 1 Werkingsfeer

Op de werknemer die bij KCC Nederland BV (Bedrijfsonderdeel KPN Contact) in dienst is getreden na overgang vanuit KPN Telecom B.V. en/of KPN Mobile The Netherlands B.V. (bedrijfsonderdeel Consumentenmarkt Telefonie Klantenreacties KPN (KR) en/of KPN Mobile Contact Center (KMCC)) is vanaf 1 juli 2006 van toepassing de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor KPN Contact en SNT Nieuw 1 oktober 2005 tot 1 januari 2007, alsmede onderstaande Overeenkomst Overgangsafspraken d.d. 27 april 2006. De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Koninklijke KPN N.V. zijn vanaf 1 juli 2006 niet van toepassing op de werknemer.

Artikel 2 Overeenkomst Overgangsafspraken KPN-KPN Contact d.d. 27 april 2006

Partijen:

KCC Nederland B.V. te 's-Gravenhage, hierbij vertegenwoordigd door de heer drs. H.J.M. Knaapen, directeur Human Resources KPN N.V.

en

- ABVAKABO FNV, te Zoetermeer, hierbij vertegenwoordigd door mevrouw D.T.C. Wiek-Meulman
- Bond van Telecompersoneel, te Leidschendam, hierbij vertegenwoordigd door de heer R. Pol
- CNV Publieke Zaak, te 's-Gravenhage, hierbij vertegenwoordigd door mevrouw drs. B.J. Bakker
- CMHF/VPP, te 's-Gravenhage, hierbij vertegenwoordigd door de heer mr. R. Koopman (verder gezamenlijk genoemd: de vakorganisaties),

Overwegende dat:

- Op 1 juli 2006 KPN werknemers werkzaam bij Consumentenmarkt Telefonie Klantenreacties KPN en KPN Mobile Contact Center overgaan naar KCC Nederland B.V. (bedrijfsonderdeel KPN Contact) waar de KPN Contact CAO van toepassing is;
- vanaf datum overgang de KPN Contact CAO op deze werknemers van toepassing is;
- er verschillen bestaan tussen de KPN Contact CAO en het arbeidsvoorwaardenpakket van betrokken werknemers;
- partijen omtrent deze verschillen onderstaand het volgende zijn overeengekomen

Komen overeen:

1 Overgang werknemers

De betrokken werknemers gaan over naar KCC Nederland B.V. met behoud van het karakter van de huidige arbeidsovereenkomst (bepaalde tijd/onbepaalde tijd) en met behoud van de door de werknemer opgebouwde dienstjaren. Vanaf het moment van overgang zijn de KPN Contact CAO zoals die van tijd tot tijd geldt, alsmede de in deze overeenkomst opgenomen overgangsafspraken van toepassing.

2.1 Arbeidsduur

De standaard arbeidsduur bedraagt 40 uur gecombineerd met een standaard verlofrecht van 292 uur op basis van de KPN Contact CAO. Leeftijdsuren bij KPN komen bij de overgang naar de KPN Contact CAO te vervallen. Gedurende 2006 en 2007 bouwt de werknemer echter nog leeftijdsdagen op overeenkomstig de KPN CAO 2006/2007. Op werknemers zullen de salaris-, inkomens- en uurloondefinities van de KPN Contact CAO van toepassing zijn.

2.2 Indeling en inpassing in de salarisschaal

Indeling en inpassing in de KPN Contact salarisschalen geschiedt op basis van de functiewaarderingssystematiek van de KPN Contact CAO. Inpassing in de salarisschaal vindt plaats op basis van het inpassingsinkomen. Het inpassingsinkomen is het bruto salaris per 30 april 2006 (exclusief de compensatie voor het betalen van pensioenpremie bij KPN), vermeerderd met een eventuele bijzondere toelage en een eventuele herplaatsingsstoelage. Het bruto salaris is dan dus

verhoogd op basis van de verhogingentabel per 1 januari 2006 als opgenomen in de KPN CAO 2006-2007. Het inpassingsinkomen wordt vermenigvuldigd met de factor netto arbeidsduur KPN Contact/netto arbeidsduur KPN. De netto arbeidsduur wordt gedefinieerd als de bruto arbeidsduur op jaarbasis minus 292 verlofuren KPN Contact respectievelijk 195 vakantie-uren KPN. Tot slot wordt dit bedrag verhoogd met de premie van de WIA-excedentverzekering en met een bedrag gelijk aan hetgeen de medewerker moet betalen aan eigen bijdrage pensioen bij KPN Contact. Voor werknemers geboren vóór 1 januari 1950 is dit 33% van de voor hem geldende Beschikbare Premie; voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950 is dit 15%. Voor de werknemer die op basis van de KPN CAO 2004-2005 VUT-perspectief had en geboren is vóór 1 januari 1950, is het percentage eveneens 15%.

Het resultaat van deze berekening is het inpassingsinkomen. Het inpassingsinkomen wordt ingepast in de van toepassing zijnde KPN Contact salarisschaal. Als het inpassingsinkomen lager is dan het beginsalaris van de betreffende salarisschaal wordt aan de werknemer het beginsalaris toegekend. Als het inpassingsinkomen uitgaat boven het betreffende eindsalaris (voor de schalen G en hoger is dit een RSP van 110), wordt het meerdere omgezet in een inpassingstoelage.

Voor de voltijd werknemer wordt de arbeidsduur bepaald onder de KPN Contact standaard arbeidsduur van 40 uur per week. De deeltijdwerknemer behoudt hetzelfde aantal uren als bij KPN. Zijn salaris wordt naar evenredigheid van de standaard arbeidsduur in de KPN Contact CAO vastgesteld. Het salaris komt hierdoor lager uit. Dit wordt echter gecompenseerd door een verhoging van het aantal verlofuren.

Het salaris en een eventuele inpassingstoelage zullen na 1 mei 2006 worden verhoogd conform de systematiek van de KPN Contact CAO. Echter per 1 januari 2010 geldt voor deze inpassingstoelage dat deze een nominaal bedrag wordt. Deze inpassingstoelage wordt per 1 januari 2012 eenmalig verhoogd met 8% als gevolg van de invoering van het CAO Budget bij KPN Contact.

2.3 Inpassingstoelage en toekomstige loonsverhogingen

De inpassingstoelage behoort tot het maandinkomen als bedoeld in de KPN Contact CAO. Bij ziekte en verlof wordt deze toelage doorbetaald conform de daarvoor vastgelegde bepalingen in de KPN Contact CAO. De toelage telt mee voor de vaststelling van het uursalaris. Het bedrag van de toelage wordt eenmalig vastgesteld. Dit bedrag wordt gedurende de jaren 2006 en 2007 verhoogd met de algemene salarisverhoging als overeengekomen in de CAO voor KPN Contact. Hierna wordt de toelage inverdiend, in die zin dat per de datum van een salarisverhoging op grond van artikel 38 of artikel 40 van deze CAO 50% van deze verhoging over het totaalbedrag aan maandsalaris plus inpassingstoelage zal worden toegekend. Deze toelage wordt met ingang van 1 januari 2010 een nominaal bedrag en niet langer inverdiend. Bij overgang naar een hogere salarisschaal, wordt de inpassingstoelage wel inverdiend. Voor werknemers die als gevolg van de inpassing in de KPN Contact salarisschaal een RSP hebben van boven de 100% geldt bij een beoordeling normaal/goed een individuele salarisaanpassing van 0%.

2.4 Pensioen

Op de werknemer is vanaf datum overgang de pensioenregeling van KPN Contact van toepassing. De werknemer is een eigen bijdrage verschuldigd van 15% van de voor hem geldende Beschikbare Premie. De werknemer die geboren is vóór 1 januari 1950 kan prepensioen blijven opbouwen. Als hij daarvoor kiest, is hij een eigen bijdrage verschuldigd van 33% van de voor hem geldende Beschikbare Premie. De werknemer kan voor eigen rekening deelnemen aan de WIA-excedentverzekering. Gedurende 2006 en 2007 zal het verschil in pensioenopbouw tussen de KPN Contact pensioenregeling en de KPN pensioenregeling worden gecompenseerd via een eenmalige storting in het pensioenfonds van KPN.

2.5 VUT

Voor de werknemer die op basis van de KPN-CAO 2004-2005 VUT-perspectief had, wordt dit VUT-perspectief gerespecteerd op eenzelfde wijze als is geregeld in de KPN-CAO 2006-2007.

Werknemers geboren vóór 1 januari 1950

Voor werknemers geboren vóór 1 januari 1950 wordt de overgangsregeling als opgenomen in bijlage 11a van de KPN-CAO 2006-2007 gehandhaafd. De werknemer is gehouden tot betaling van een ongewijzigde VUT-premie.

Werknemers geboren op of na 1 januari 1950

Voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950 is de overgangsregeling VUT vervallen. De betrokken werknemers worden hiervoor gecompenseerd op eenzelfde wijze als is geregeld in bijlage 11b van de KPN-CAO 2006-2007, met dien verstande dat voor het gestelde in artikel 2, derde liggende streepje, regel 4 moet worden gelezen: '(...) 75% van zijn maandsalaris in december 2005' (...) verhoogd met de algemene salarisverhogingen die tot aan de vertrekdatum in de KPN Contact-CAO worden overeengekomen. De werknemer is gehouden tot betaling van een eigen bijdrage van 1,64% tot aan de 'vertrekdatum'.

De werknemers die in 2007 gebruik kunnen maken van de voormalige VUT regeling als hier bedoeld zullen deelnemer blijven aan het KPN Pensioenfonds en derhalve niet deelnemer worden van het SNT Pensioenfonds. Als gevolg hiervan zal voor die werknemers in afwijking van het gestelde in artikel 2.2. het bruto salaris van KPN niet worden verminderd met de compensatie voor het betalen van de pensioenpremie bij KPN. Evenmin zal het aldaar genoemde bedrag worden verhoogd met een bedrag gelijk aan hetgeen de werknemer moet betalen aan eigen bijdrage pensioen bij KPN Contact. Immers de werknemer zal de KPN Pensioenpremie blijven betalen waarvoor hij reeds in zijn bruto salaris bij KPN is gecompenseerd.

2.6 Prepensioen

Voor de werknemer die op basis van de KPN-CAO 2004-2005 Prepensioen-perspectief had, wordt dit Prepensioen-perspectief gerespecteerd op eenzelfde wijze als is geregeld in de KPN-CAO 2006-2007.

Werknemers geboren vóór 1 januari 1950

Voor werknemers geboren vóór 1 januari 1950 wordt de overgangsregeling als opgenomen in bijlage 10a van de KPN-CAO 2006-2007 gehandhaafd.

Werknemers geboren op of na 1 januari 1950

Voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950 vervalt de overgangsregeling Prepensioen. De betrokken werknemers worden hiervoor gecompenseerd op eenzelfde wijze als is geregeld in bijlage 10b van de KPN-CAO 2006-2007.

De werknemers die in 2007 gebruik kunnen maken van de voormalige Prepensioen regeling als hier bedoeld zullen deelnemer blijven aan het KPN Pensioenfonds en derhalve niet deelnemer worden van het SNT Pensioenfonds. Als gevolg hiervan zal voor die werknemers in afwijking van het gestelde in artikel 2.2. het bruto salaris van KPN niet worden verminderd met de compensatie voor het betalen van de pensioenpremie bij KPN. Evenmin zal het aldaar genoemde bedrag worden verhoogd met een bedrag gelijk aan hetgeen de werknemer moet betalen aan eigen bijdrage pensioen bij KPN Contact. Immers de werknemer zal de KPN Pensioenpremie betalen waarvoor hij reeds in zijn bruto salaris bij KPN is gecompenseerd.

2.7 Levensloop

KPN Contact kent geen werkgeversbijdrage in de Levensloopregeling. Gedurende 2006 en 2007 ontvangt de medewerker geboren op of na 1 januari 1950 een uitkering ten behoeve van de levensloop van 2% van 12 maal het maandsalaris plus eventuele inpassingstoelage van september 2006, respectievelijk 2007. Voor de medewerker geboren vóór 1 januari 1950 is dit percentage 0,5% per jaar.

Een en ander ongeacht een eventuele storting in de levensloop indien die zou worden overeengekomen in de SNT Nieuw/KPN Contact CAO 2007. De uitkering zal worden verstrekt aan de medewerker indien hij op 1 september 2006 respectievelijk 1 september 2007 in dienst is van KCC Nederland B.V. en zal worden betaald bij de salarisbetaling over september 2006, respectievelijk 2007.

Voor werknemers op wie het gestelde in artikel 2.5. van toepassing is en geboren zijn na 1 januari 1950, ontvangen in afwijking van het in de vorige alinea bepaalde een eenmalige uitkering van 0,5%.

3 Overige arbeidsvoorwaarden

3.1 Individuele salarisaanpassing

Vanaf 1 januari 2007 zal voor de bepaling van de jaarlijkse salarisaanpassing de systematiek gelden zoals opgenomen in de KPN Contact CAO.

3.2 Resultaatbeloning

Een vergelijkbare regeling Resultaatbeloning kent KPN Contact niet. De werknemer wordt ten aanzien van resultaatbeloning over 2006 en 2007 (uitbetaling in 2007 resp. 2008) gecompenseerd met een uitkering van 3% van 12 maal het maandsalaris plus eventuele inpassingstoelage van december 2006, respectievelijk 2007. De uitkering zal worden verstrekt in januari 2007 respectievelijk in januari 2008 indien de werknemer op 1 januari 2007 respectievelijk 1 januari 2008 in dienst is van KCC Nederland BV.

3.3 Arbeidsvoorwaardelijk verzuimbepalingen

De KPN Contact CAO kent verlofbeperkende verzuimmaatregelen en een bonus malusregeling in het kader van verzuimbepaling. Op de werknemers zullen deze regelingen van toepassing zijn.

3.4 Werktijdentoeslag

Werknemers gaan per datum overgang vallen onder de KPN Contact-regeling werktijdentoeslag. Deze regeling komt in de plaats van de regeling Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.). Indien de Tot. regeling uit de KPN CAO 2006/2008 tot een hoger bedrag zou hebben geleid dan de medewerker heeft ontvangen op basis van de regeling Werktijdentoeslag in 2006 respectievelijk 2007, wordt dit verschil voor de jaren 2006 en 2007 gecompenseerd. Deze compensatie wordt verstrekt in de vorm van een nabetaling aan het begin van het jaar 2007 resp. 2008.

3.5 Toeslag voor overwerk

Werknemers gaan per datum overgang vallen onder de KPN Contact-regeling voor overwerk. Indien de regeling inzake overwerk uit de KPN CAO 2006/2008 tot een hogere vergoeding zou hebben geleid in het jaar 2006 resp. 2007 dan de medewerker heeft ontvangen op basis van de Overwerkregeling uit de KPN Contact CAO waarbij eveneens in aanmerking wordt genomen de ontvangen toelage op grond van de werktijdenregeling, wordt dit verschil gecompenseerd. Deze compensatie wordt verstrekt in de vorm van een nabetaling aan het begin van 2007 resp. 2008.

3.6 Vergoedingsregeling woning-werk

Per datum overgang geldt de vergoedingsregeling woning-werk zoals opgenomen in de KPN Contact CAO. Voor werknemers met een enkele reisafstand woning-werk van 10 kilometer of minder wordt het verlies van de vergoeding gecompenseerd over een periode van maximaal twee jaar. Het afkoopbedrag wordt in twee gelijke delen uitbetaald aan de werknemer die op 1 september 2006 respectievelijk 2007 in dienst is van KCC Nederland BV en zal worden betaald bij de salarisbetaling over september 2006, respectievelijk 2007.

3.7 Korting op eigen producten

De KPN Contact CAO kent geen regeling korting op eigen producten. De medewerker kan gedurende 2006, 2007 en 2008 gebruik maken van de regeling Korting Eigen Produkt uit de KPN CAO.

3.8 Vakantiedagen

Opgebouwde aanspraken op vakantie-uren kunnen worden meegenomen naar KPN Contact.

3.9 Personeelsoptieregelingen

De aan de werknemers toegekende opties kunnen na datum overgang, zodra deze uitoefenbaar worden, gedurende het volledige restant van de uitoefenperiode worden uitgeoefend.

3.10 Extra Arbeidsongeschiktheidspensioen

Medewerkers die nu een toelage ontvangen als gevolg van hun zgn. 'extra arbeidsongeschiktheidspensioen', behouden deze toelage ook bij KPN Contact.

3.11 Garantie uurloon

Voor de uitbetaling van de meerwerktoeslag, de werktijdtoeslag en de overwerktoeslag zoals bedoeld in de KPN Contact CAO wordt als basis het zgn. garantie- uurloon in aanmerking genomen. Het garantie- uurloon is het uurloon van de werknemer dat in mei 2006 voor hem bij KPN gold op basis van de KPN-CAO. Ten overvloede: het garantie-uurloon wordt uitsluitend ten behoeve van de drie genoemde toeslagen berekend. Het garantie-uurloon wordt dus niet uitbetaald voor het gewerkte uur waarvoor de toeslag geldt en evenmin bijvoorbeeld als uurloon voor de parttime werknemer.

3.12 Eenmalige uitkering

De medewerker ontvangt in januari 2008 een eenmalige uitkering van 75% van het dan geldende maandsalaris plus eventuele inpassingstoelage indien hij op 1 januari 2008 in dienst is van KCC Nederland BV.

3.13 Individuele toezeggingen

Schriftelijk vastgelegde individuele afspraken tussen de werknemer en KPN kunnen slechts worden gewijzigd in overleg met de betrokken werknemer.

3.14 Wijzigende wet- en regelgeving

In geval van ingrijpende veranderingen in wet- of regelgeving die hun weerslag hebben op bepalingen van deze overgangsregelingen, kunnen partijen tussentijdse herziening aan de orde te stellen.

3.15 Reorganisaties

In het geval in de jaren 2006 en/of 2007 binnen KPN Contact een reorganisatie zal plaatsvinden waarbij medewerkers boventallig worden, zullen partijen op dat moment in overleg treden om aanvullende afspraken te maken bovenop het huidige 'SNT Sociaal Plan'.

Aldus overeengekomen en opgemaakt in achtvoud,
d.d. 16 mei 2006 te 's-Gravenhage;

namens KCC Nederland B.V. :

drs. H.J.M. Knaapen
directeur Human Resources KPN N.V.

namens de vakorganisaties:

D.T.C. Wiek-Meulman
ABVAKABO FNV te Zoetermeer

R. Pol
Bond van Telecompersoneel te Leidschendam

drs. B.J. Bakker
CNV Publieke Zaak te 's-Gravenhage

mr R. Koopman
CMHF VHP-KPN & TPG te "s-Gravenhage

Addendum bij bijlage 9

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben op basis van artikel 3.15 op 21 april 2008 overleg gevoerd en de aanvullende afspraak gemaakt dat op de medewerkers van afdelingen die getroffen worden door de reorganisatie waarvoor de werkgever op 21 december 2007 advies heeft gevraagd aan de Ondernemingsraad, het Sociaal Plan SNT Nederland (looptijd 1 april 2005 t/m 31 december 2006) van toepassing is, met dien verstande dat

- in artikel 6 lid 4 de woorden “van agent of van teammanager vervult (de zogeheten directe medewerker) worden vervangen door “van directe medewerker vervult”. Als directe medewerkers worden aangemerkt medewerkers die de volgende functies vervullen:
 - medewerker klachtbehandeling;
 - senior medewerker klachtbehandeling;
 - specialist klachtbehandeling;
 - teammanager;
 - medewerker LST;
 - allround medewerker LST.
- artikel 10 lid 5, waarin is vermeld dat de werkgever bij de bemiddeling naar ander werk specifiek aandacht zal schenken aan de boventallige werknemer die (langdurend) ziek of gedeeltelijke arbeidsongeschikt is, ook zal worden gehanteerd indien het een arbeidsgehandicapte boventallige werknemer betreft;
- de tabel in artikel 12 lid 2 die betrekking heeft op de periode van aanvulling op de ongekorte WW-uitkering wordt vervangen door de volgende tabel:

Arbeidsverleden (in jaren)	maanden aanvulling tot 90% van het maandinkomen	maanden aanvulling tot 80% van het maandinkomen	aanvullingsduur in maanden
t/m 3	2	1	3
4	2	2	4
5	3	2	5
6	3	3	6
7	4	3	7
8	4	4	8
9	5	4	9
10	5	5	10
11	6	5	11
12	6	6	12
13	7	6	13
14	7	7	14
15	8	7	15
16	8	8	16
17	9	8	17
18	9	9	18
19	10	9	19
20	10	10	20
21	11	10	21
22	11	11	22
23	12	11	23
24	12	12	24
25	13	12	25
26	13	13	26
27	14	13	27
28	14	14	28
29	15	14	29
30	15	15	30
31	16	15	31
32	16	16	32
33	17	16	33
34	17	17	34
35	18	17	35
36	18	18	36
37	19	18	37
38	19	19	38

- de eerste tabel in artikel 12 lid 1, die betrekking heeft op het vaststellen van een eenmalige uitkering op basis van diensttijd, wordt vervangen door de volgende tabel:

Diensttijd	Aantal maanden
0 t/m 4 jaar	1
5 t/m 9 jaar	2
10 t/m 14 jaar	3
15 t/m 19 jaar	4
20 t/m 24 jaar	5
25 jaar of meer	6

- in artikel 19 lid 2 aanhef en onder c het percentage voor de berekening van de tegemoetkoming toename reistijd woning-werk in de eerste 12 maanden wordt verhoogd van 75% naar 100%;
- in het geval bij toepassing van artikel 20 (Reiskosten) sprake is van ondoelmatig verkeer tussen de woning en het werk artikel 63 lid 3 van deze CAO van toepassing kan zijn;
- de tabel in artikel 22 lid 3, waarmee een eenmalige uitkering wordt berekend in het geval de hier bedoelde werknemer bij het einde van de WW-periode nog arbeidsongeschikt is, wordt vervangen door de volgende tabel:

Diensttijd	Aantal maanden
5 t.e.m. 9 jaar	1
10 t.e.m. 14 jaar	2
15 t.e.m. 19 jaar	3
20 t.e.m. 24 jaar	4
25 jaar of meer	5

- de leden 6 en 7 van artikel 13, die betrekking hebben op pensioenopbouw bij onvrijwillig vertrek van een werknemer van 50 jaar of ouder met tenminste 10 dienstjaren, vervallen;
- de overgangsbepalingen die zijn vermeld in de bijlagen 5, 6, 7 of 8 van deze CAO van toepassing blijven voor de werknemer die aan de betreffende criteria in een van deze regelingen voldoen, in het geval die werknemer in verband met de bedoelde reorganisatie direct aansluitend aan het dienstverband bij KPN Contact in dienst treedt bij een van de werkgevers die zijn vermeld in de bepaling "Inleiding en uitgangspunt" van de CAO voor Koninklijke KPN N.V. (looptijd 1 januari 2008 tot 1 januari 2010).

BIJLAGE 16

Doelen voor medewerkers met een individueel toegekend vakantierecht (artikel 13.30 of 14.27)

Artikel 1 Algemeen

1. De werknemer met een individueel toegekend vakantierecht (artikel 13.30 of 14.27) heeft de mogelijkheid om binnen de daarvoor aangegeven grenzen de vormgeving van zijn individuele arbeidsvoorwaardenpakket elk jaar opnieuw af te stemmen op zijn persoonlijke wensen en behoeften door het inzetten van de aan hem toegekende individuele vakantie-uren. De ruil vindt plaats op basis van kostenneutraliteit voor de werkgever.
2. De werknemer die een volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt krachtens de WIA is hiervan uitgesloten.
De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA en minder uren werkt dan een voltijdwerknemer, wordt voor het werkzame gedeelte aangemerkt als deeltijdwerknemer.
3. In de artikelen 4 t/m 7 is aangegeven welke doelen kunnen worden gekozen.
4. Uitrui kan niet leiden tot een wijziging in de totale omvang van het individuele arbeidsvoorwaardenpakket. Evenmin kunnen de individuele keuzes verandering brengen in de overige rechten en verplichtingen die de werkgever en de werknemer jegens elkaar hebben.

Artikel 2 Definities

1. Vakantie-uren: de in artikel 13.30 respectievelijk 14.27 genoemde uren.
2. Bruto salaris: het maandsalaris zoals bedoeld in artikel 13.2 sub f respectievelijk 14.2 sub f.
3. Uurwaarde: het bruto salaris per uur plus een geldelijke toeslag van 33%. Voor medewerkers die op grond van de overgangsafspraken in het kader van inpassing in de SNT CAO 2003 recht hebben op een bruto garantie-uurloon, geldt dit bruto garantie-uurloon plus de geldelijke toeslag van 33% als uurwaarde.

Artikel 3 Keuzemogelijkheid

1. De werknemer wordt twee maanden voor aanvang van het kalenderjaar eenmalig in de gelegenheid gesteld zijn keuzes voor dat kalenderjaar schriftelijk bekend te maken. De keuzes kunnen tussentijds niet gewijzigd worden.
2. De werkgever honoreert de door de werknemer gewenste keuzes, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen nadrukkelijk verzetten.

De Doelen

Artikel 4 Bruto salaris

1. De werknemer kan vakantie-uren inzetten voor bruto salaris.
2. Het doel bruto salaris zal als een bruto bedrag ineens worden uitgekeerd in de maand mei van het jaar waarvoor je keuze geldt, door de verkoop van vakantie-uren tegen het op dat moment geldende bruto salaris per uur plus de geldelijke toeslag conform artikel 2.

Artikel 5 Langdurig verlof

1. De werknemer kan vakantie-uren inzetten om jaarlijks uren te sparen ten behoeve van aaneengesloten langdurig verlof.
2. Het verlofspaartegoed en de vakantie-uren/compensatie-uren op het vakantie-urenoverzicht mogen aan het eind van een kalenderjaar in totaal niet meer dan 50 maal de wekelijkse arbeidsduur bedragen, conform het fiscale maximum opgenomen in artikel 11 lid 1 letter r van de Wet op de Loonbelasting.
3. De verjaringstermijn van 5 jaar, als bedoeld in artikel 7:642 BW, wordt voor het verlofspaartegoed buiten werking gesteld.

4. Langdurig verlof kan niet worden opgenomen binnen een jaar voorafgaand aan de ingang van het ouderdomspensioen of van een voorziening voor vervroegde uittreding.
5. De aaneengesloten periode van verlof mag niet meer dan 13 maal de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur bedragen.
6. De werknemer kan de gespaarde uren als bedoeld in lid 1 maximaal één keer per vier jaar opnemen.
7. De werknemer kan uiterlijk zes maanden voorafgaand aan de ingangsdatum van het langdurig verlof een schriftelijk verzoek indienen bij de werkgever.
8. Afwijzing dan wel toezegging van de aanvraag van de werknemer door de werkgever geschiedt schriftelijk en met redenen omkleed uiterlijk één maand na indiening van het schriftelijk verzoek door de werknemer.
9. De werkgever kent het langdurig verlof toe, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.
10. Direct na ingang van het langdurig verlof vindt stopzetting van alle (on)kostenvergoedingen, welke gerelateerd zijn aan de uitoefening van de functie, en voorzieningen plaats.
11. De werknemer heeft de garantie dat hij na afloop van het langdurig verlof terug kan keren in zijn oude functie, tenzij hierover in overleg tussen werkgever en werknemer andere afspraken worden gemaakt.
12. In geval van langdurig verlof zal het inkomen over genoten dagen worden berekend op basis van het maandinkomen, zoals in de CAO is gedefinieerd, en dat bij normaal werken zou zijn genoten.
13. Indien de werknemer tijdens de verlofperiode ziek wordt, dient de procedure zoals beschreven in de brochure "KPN, een gezond bedrijf" te worden gevolgd. Gedurende de ziekte wordt de verlofperiode opgeschort.

Artikel 6 Spaarloon

1. Naast de reguliere spaarloonregeling kan de werknemer vakantie-uren aanwenden voor de financiering van spaarloon conform het bepaalde in de regeling spaarloon van SNT, met inachtneming van het fiscale maximum.
2. Als uurwaarde geldt het bepaalde in artikel 2 van deze regeling.
3. Dit artikel is op 1 januari 2012 vervallen als gevolg van gewijzigde wetgeving.

Artikel 7 Pensioen

1. Naast de reguliere mogelijkheden in het pensioenreglement voor extra pensioenstortingen kan de werknemer vakantie-uren inzetten ten behoeve van een verbetering van zijn pensioen met inachtneming van het terzake bepaalde in het pensioenreglement van De Stichting Pensioenfonds SNT en de wettelijke en fiscale mogelijkheden en grenzen.
2. Als uurwaarde geldt het bepaalde in artikel 2 van deze regeling.

Artikel 8 Kopen en verkopen vakantie-uren in hetzelfde jaar

Het is niet toegestaan om in hetzelfde kalenderjaar vakantie-uren te verkopen op grond van deze bijlage én extra vakantie-uren te kopen op grond van de toeslag CAO Budget (artikel 4.9).

Artikel 9 Gevolgen

1. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de gevolgen van zijn keuze(s).
2. Indien de vakantie-uren worden ingezet voor het doel bruto salaris worden deze uren in één keer uitbetaald in de maand mei van het jaar waarvoor je keuze geldt. Dit wordt aangemerkt als bruto salaris vóór de loonheffing en premies volks- en werknemersverzekeringen.
3. Indien de vakantie-uren worden ingezet voor een ander doel dan bruto salaris, heeft dit geen gevolgen voor het bruto salaris, de loonheffing en premies volks- en werknemersverzekeringen.

Artikel 10 Verzoek, aanvraagprocedure en beslissing

1. De werknemer maakt zijn keuze kenbaar door het invullen en ondertekenen van het daartoe dienende aanvraagformulier. Het formulier dient door de leidinggevende van de werknemer

voor akkoord te worden ondertekend. De werknemer stuurt het aanvraagformulier naar de afdeling HR die voor verdere afhandeling zorg draagt.

2. De keuze ligt vast voor één kalenderjaar en kan niet tussentijds wijzigen. Een wijziging in het aantal uren dienstverband heeft pas gevolgen voor het volgende kalenderjaar.

Artikel 11 Overgang van CAO naar Boven CAO

Als een medewerker overgaat naar een functie die "Boven CAO" is gewaardeerd en hij verlof heeft gespaard, dan worden over de aanwending hiervan individuele afspraken gemaakt.

Artikel 12 Uitdiensttreding

Bij beëindiging van het dienstverband zal het spaarsaldo als bedoeld in artikel 5 worden uitbetaald tegen het op dat moment geldend bruto uursalaris. Voor zover de uren zijn ingezet vanuit verlofrechten vanaf het jaar 2003, is de toeslag als bedoeld in artikel 2 van toepassing. Bij uitbetaling vinden de wettelijke inhoudingen plaats.

Artikel 13 Wijziging in persoonlijke omstandigheden

De werknemer is verplicht elke wijziging in de persoonlijke omstandigheden die van invloed kan zijn op de toepassing van de gekozen doelen, terstond en schriftelijk aan de werkgever te melden.

Artikel 14 Fiscale regelgeving

Indien wijziging van fiscale regelgeving van invloed is op de inhoud van deze bijlage, vindt geen brutering van vervallen netto voordelen voor de werknemer plaats.

Artikel 15 Hardheidsclausule

In alle gevallen waar deze bijlage niet in voorziet, beslist de werkgever.