

Collectieve arbeidsovereenkomst
voor KPN Contact

1 juli 2008 t/m 31 december 2009

Koninklijke KPN N.V.
Human Resources
23 maart 2009

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

- Artikel 1 Definities
- 1.1 Bepalingen betreffende de CAO
- Artikel 2 Werkingssfeer
- Artikel 3 Looptijd
- Artikel 4 Tussentijdse herziening
- Artikel 5 Uitzendkrachten
- Artikel 6 Deeltijdarbeid
- 1.2 Verplichtingen CAO-partijen
- Artikel 7 Geschillenregeling
- Artikel 8 Informatieverschaffing aan vakorganisaties
- 1.3 Verplichtingen van de werkgever
- Artikel 9 Algemeen
- Artikel 10 Privacy
- Artikel 11 Informatie over instructies en voorschriften
- Artikel 12 Vakbondsbijdrage
- Artikel 13 Vakbondsfaciliteiten
- 1.4 Verplichtingen van de werknemer
- Artikel 14 Algemeen
- Artikel 15 Nevenbezigheden
- Artikel 16 Geheimhouding
- Artikel 17 Zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn
- Artikel 18 Bezwarencommissie
- Artikel 19 Intellectueel eigendom
- Artikel 20 Disciplinaire maatregelen

HOOFDSTUK 2 AANVANG EN EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

- Artikel 21 Proeftijd
- Artikel 22 Tussentijdse beëindiging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
- Artikel 23 Einde arbeidsovereenkomst wegens pensioeningangsdatum

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSTIJD EN WERKTIJDEN

- Artikel 24 Arbeidstijd
- Artikel 25 Werktijden algemeen
- Artikel 26 Roosters
- Artikel 27 Pauze
- Artikel 28 Zon- en feestdagen

HOOFDSTUK 4 VAKANTIE

- Artikel 29 Vakantie
- Artikel 30 Opbouw vakantie bij arbeidsongeschiktheid
- Artikel 31 Bijzonder verlof
- Artikel 32 Ouderschapsverlof

HOOFDSTUK 5 BEOORDELEN EN BELONEN

Artikel 33	Functiewaardering
Artikel 34	Salaris
Artikel 35	Promotie
Artikel 36	Beoordelingssysteem
Artikel 37	Beoordelen en belonen salarisbanden A tot en met F
Artikel 38	Jaarlijkse salarisaanpassing voor werknemers ingedeeld in de salarisbanden A tot en met F
Artikel 39	Beoordelen en belonen salarisbanden G tot en met M
Artikel 40	Jaarlijkse salarisaanpassing voor werknemers ingedeeld in de banden G t/m M
Artikel 41	Uitbetaling maandinkomen
Artikel 42	Vakantietoeslagregeling

HOOFDSTUK 6 BIJZONDERE BELONING

Artikel 43	Overwerk
Artikel 44	Deeltijd en meerwerk
Artikel 45	Autorisatie
Artikel 46	Werktijdtoeslag
Artikel 47	Stand-by dienst
Artikel 48	Jubileumgratificatie
Artikel 49	Waarnemingsvergoeding

HOOFDSTUK 7 SOCIALE VOORZIENINGEN

Artikel 50	Zorgverzekering
Artikel 51	Doorbetaling en uitkering bij arbeidsongeschiktheid
Artikel 52	Collectieve verzekering vervolgfase WGA
Artikel 53	Collectieve verzekering verlies verdien capaciteit <35%
Artikel 54	Arbeid en gezondheid
Artikel 55	Pensioen
Artikel 56	Overgangsbepalingen m.b.t. pensioen, VUT, FLO en prepensioen
Artikel 57	Overlijdensuitkering
Artikel 58	Beleidskader en uitgangspunten inzetbaarheid
Artikel 59	Employabilityscan
Artikel 60	Levensloop

HOOFDSTUK 8 OVERIGE VERGOEDINGEN EN VOORZIENINGEN

Artikel 61	Woon-werkverkeer
Artikel 62	Vergoeding zakelijke ritten
Artikel 63	Privé-fietsenplan
Artikel 64	Functiegerelateerde voorzieningen
Artikel 65	Keuzesysteem Arbeidsvoorwaarden
Artikel 66	Spaarloonregeling
Artikel 67	Kortingsregeling particuliere verzekeringen

BIJLAGEN

BIJLAGE 1	SALARISTABELLEN
BIJLAGE 2	TABEL WAARDERING DIVERSE BELONINGSELEMENTEN
BIJLAGE 3	OVERGANGSRECHT
BIJLAGE 4	REGLEMENT LEVENSLOOPVERLOF
BIJLAGE 5	OVERGANGSBEPALINGEN PREPENSIOEN VOOR DE WERKNEMER DIE GEBOREN IS VÓÓR 1 JANUARI 1950
BIJLAGE 6	OVERGANGSBEPALINGEN VERVALLEN UITZICHT OP PREPENSIOEN VOOR DE WERKNEMER DIE GEBOREN IS OP OF NA 1 JANUARI 1950
BIJLAGE 7	REGLEMENT VRIJWILLIG VERVROEGD UITTREDEN (VUT)
BIJLAGE 8	OVERGANGSBEPALINGEN VERVALLEN UITZICHT OP VUT VOOR DE WERKNEMER DIE GEBOREN IS OP OF NA 1 JANUARI 1950
BIJLAGE 9	OVEREENKOMST OVERGANGSAFSPRAKEN KPN-KPN CONTACT D.D. 27 APRIL 2006
BIJLAGE 10	ARBEID EN GEZONDHEID

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

werkgever	KPN Contact BV;
vakorganisaties	ABVAKABO FNV te Zoetermeer, Qlix te Leidschendam, CNV Publieke Zaak te Den Haag ;
werknemer	een bij de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst, in Nederland werkzame persoon, die is opgenomen in één van de in de salaristabel vermelde salarisbanden; als werknemers worden niet beschouwd: stagiaires en uitzendkrachten;
directe werknemer	de werknemer die de functie van agent of teammanager van agents vervult;
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, blijkend uit een 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;
standaard arbeidsduur	veertig uur per week;
arbeidsduur	het door de werknemer bij arbeidsovereenkomst afgesproken aantal te werken uren per week;
voltijdwerknemer	de werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft ter grootte van de standaard arbeidsduur;
deeltijdwerknemer	de werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft ter grootte van minder dan de standaard arbeidsduur;
jaar	een kalenderjaar;
kwartaal	een kalenderkwartaal;
maand	een kalendermaand;
maandsalaris	het voor de werknemer vastgestelde salarisbedrag binnen de salarisband, rekening houdend met de deeltijdfactor;
maandinkomen	het maandsalaris vermeerderd met een eventuele toelage OVR1 en / of eventuele toelage OVR2 salaris, rekening houdend met de deeltijdfactor;
vakantietoeslag	de reservering van 8% over het maandinkomen;
pensioengevend salaris	het maandinkomen vermeerderd met de vakantietoeslag;
uurloon	1/173,33 ^e deel van het maandinkomen van een voltijdwerknemer;
voltijd-kwartaalurennorm	het aantal contracturen per kwartaal voor een voltijdwerknemer;
deeltijd-kwartaalurennorm	de voltijd-kwartaalurennorm vermenigvuldigd met de voor een deeltijdwerknemer geldende deeltijdfactor;

overwerk	onder overwerk wordt verstaan arbeid, die met overschrijding van de voltijd-kwartaalurennorm in opdracht van de werkgever wordt verricht;
meerwerk	onder meerwerk wordt verstaan de arbeid, die met overschrijding van de deeltijd-kwartaalurennorm, in opdracht van de werkgever wordt verricht, waarbij de voltijd-kwartaalurennorm niet wordt overschreden;
arbeidstijd	het aantal te werken uren per dag / per week;
werktijdenregeling	de door de werkgever met instemming van de OR voor groepen van werknemers gestelde kaders waarbinnen de werktijden worden vastgesteld;
beschikbaarheidsregeling	onder beschikbaarheidsregeling wordt verstaan het met instemming van de Ondernemingsraad vastgestelde reglement op basis waarvan voor bepaalde categorieën personeel het rooster wordt vastgesteld;
uitzendkracht	de persoon die tewerkgesteld wordt door of via bemiddeling van derden;
functie	het schriftelijk vastgelegde samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen;
standplaats	de plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
CAO voor KPN Contact	deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen;
SNT CAO 2003	De SNT CAO met looptijd 1 januari 2003 - 31 maart 2004;
Ondernemingsraad (OR)	het bevoegde overlegorgaan, ingesteld krachtens de Wet op de ondernemingsraden.

1.1 Bepalingen betreffende de CAO

Artikel 2 Werkingssfeer

Deze CAO is van toepassing op iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever en die is opgenomen in één van de in de salaristabel vermelde salarisbanden. Op de werknemer die bij KCC Nederland B.V. (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)) zijn de bepalingen van deze CAO van toepassing, inclusief de in bijlage 9 opgenomen Overeenkomst Overgangsafspraken KPN-KPN Contact d.d. 27 april 2006.

Artikel 3 Looptijd

1. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor een periode van 18 maanden. Zij treedt in werking op 1 juli 2008 en eindigt derhalve op 31 december 2009.
2. Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze overeenkomst geacht telkens met een jaar te zijn verlengd.
3. Opzegging dient ten minste drie maanden voor de afloopdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partijen.

Artikel 4 Tussentijdse herziening

In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische omstandigheden in Nederland of veranderende wet- en regelgeving in brede zin, zijn zowel werkgever als de vakorganisaties gerechtigd gedurende de looptijd van deze overeenkomst tussentijdse herziening aan de orde te stellen.

Artikel 5 Uitzendkrachten

1. De werkgever streeft ernaar geen onderscheid te maken tussen uitzendkrachten en werknemers. De bepalingen ten aanzien van onderstaande elementen van beloning in deze CAO zijn ook van toepassing op uitzendkrachten vanaf de aanvang van de uitzendovereenkomst (artikel 22 lid 5 CAO voor uitzendkrachten 2004-2009):
 - a. salaris en salarisaanpassing
 - b. overwerkvergoeding en werktijdtoeslag
 - c. reiskostenvergoeding.
2. Voor de werknemer die in dienst treedt bij de werkgever en hieraan direct voorafgaand, op basis van een uitzendovereenkomst werkzaam zijn geweest bij de werkgever, wordt deze uitzendperiode beschouwd als eerste arbeidsovereenkomst in de terminologie van artikel 668a lid 1 aanhef en sub b van het Burgerlijk Wetboek, ketensysteem (de 3x3 regel). De werkgever kan deze werknemers nog tweemaal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbieden, die van rechtswege eindigt.

Artikel 6 Deeltijdarbeid

Waar in deze CAO sprake is van een voltijdwerknemer zijn betreffende bepalingen naar rato van toepassing op de deeltijdwerknemer.

1.2 Verplichtingen CAO-partijen

Artikel 7 Geschillenregeling

1. Uit deze overeenkomst voortvloeiende geschillen tussen werkgever en vakorganisaties zullen zoveel mogelijk in onderling overleg worden geregeld.
2. Wanneer partijen binnen twee maanden niet tot overeenstemming zijn gekomen, zullen partijen hun geschil schriftelijk voorleggen aan een daartoe in te stellen paritair samengestelde geschillencommissie die advies zal uitbrengen aan partijen.

Artikel 8 Informatieverschaffing aan vakorganisaties

De werkgever zal de vakorganisaties ten minste tweemaal per jaar informatie verschaffen over de algemene gang van zaken in de (Nederlandse) onderneming. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot het personeel, organisatorische, commerciële en financieel-economische beleid.

1.3 Verplichtingen van de werkgever

Artikel 9 Algemeen

1. De werkgever is gehouden te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werkgever zal in de met de werknemer te sluiten arbeidsovereenkomst vermelden dat de vigerende CAO van toepassing is.

3. De werkgever plaatst de tekst van de CAO op het intranet van de werkgever. Daarnaast is de CAO verkrijgbaar bij de afdeling Human Resources van de werkgever.
4. De werkgever zal niet ten nadele afwijken van de bepalingen zoals opgenomen in de CAO. De werkgever kan in gunstige zin afwijken van hetgeen in deze CAO is bepaald.

Artikel 10 Privacy

De werkgever zal zonder toestemming van de werknemer geen zaken openbaar maken die liggen in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer en waarvan zij redelijkerwijs kan weten dat geheimhouding vereist is. De werkgever kent een in overleg met de OR vastgestelde privacyregeling die is gebaseerd op de Wet bescherming persoonsgegevens. Deze privacyregeling zal worden uitgereikt bij indiensttreding.

Artikel 11 Informatie over instructies en voorschriften

De werkgever zal de werknemer informeren over de instructies en voorschriften die de werknemer bij de werkzaamheden in acht moet nemen. Deze instructies en voorschriften zijn geplaatst op het intranet van de werkgever of liggen ter inzage op een voor de werknemer toegankelijke plaats. De werknemer wordt hiermee geacht op de hoogte te zijn van de inhoud ervan.

Artikel 12 Vakbondsbijdrage

Ter facilitering van scholing en vorming van werknemers betrokken bij het vakbondswerk binnen het bedrijf van de werkgever en regulering van arbeidsverhoudingen, verstrekt de werkgever aan de vakorganisaties die partij zijn bij deze overeenkomst, gezamenlijk jaarlijks een bijdrage van EUR 13,00 maal het in dat jaar gemiddelde aantal werknemers van de werkgever. Vakorganisaties zullen zelf de verdeelsleutel bepalen ten aanzien van deze bijdrage.

Artikel 13 Vakbondsfaciliteiten

1. De werkgever zal ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming de in lid 2 van dit artikel genoemde faciliteiten toekennen onder voorwaarde dat:
 - a. deze activiteiten de bestaande communicatie- en overlegstructuren niet doorkruisen of belemmeren;
 - b. de voortgang van de werkzaamheden in de onderneming niet wordt geschaad;
 - c. jaarlijks, aan het begin van het jaar, een schriftelijke opgave aan de directie plaatsvindt van de vakbondsleden die van de vastgestelde faciliteit gebruik zullen maken.
2. De werkgever stelt de volgende faciliteiten beschikbaar:
 - a. voor vakbondskaderleden geldt voor de duur van de CAO een maximum faciliteit van 10 dagen per jaar. Voor vakbondskaderleden met extra taken zullen op individuele basis afspraken worden gemaakt door de directie. Een uitwerking van deze bepaling staat op het intranet;
 - b. de bij het CAO overleg betrokken vakorganisatie kan voor het doen van zakelijke en huishoudelijke mededelingen gebruik maken van door de directie aan te wijzen publicatieborden. De werkgever ontvangt een afschrift van alle hier bedoelde publicaties;
 - c. de werkgever zal voor vergaderingen van bedrijfsledengroepen bij de werkgever vergaderruimte ter beschikking stellen, zolang dat geen afbreuk doet aan de eigen behoefte van de werkgever en past binnen huishoudelijke mogelijkheden;
 - d. de werkgever staat een gepast gebruik toe van telefoon en reproductie-apparatuur aan de besturen van plaatselijke, regionale en landelijke groepen (incl. bedrijfsledengroepen).
3. De in lid 2 genoemde faciliteiten worden opgeschort bij het ontbreken van normaal overleg, zoals bij werkstakingen waartoe door of vanwege de vakorganisaties wordt opgeroepen.
4. Kaderleden van de vakorganisaties hebben dezelfde rechtsbescherming als leden van Ondernemingsraden.

1.4 Verplichtingen van de werknemer

Artikel 14 Algemeen

1. De werknemer is verplicht de door of namens de werkgever vastgestelde te zijner kennis gebrachte voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen na te leven.
2. De werknemer zal voldoen aan redelijke opdrachten, ook wanneer deze betrekking hebben op het verrichten van andere dan zijn gebruikelijke werkzaamheden.
3. De werknemer zal, indien de werkgever dit nodig acht, op een andere plaats van tewerkstelling dan zijn gebruikelijke, de opgedragen werkzaamheden verrichten, wanneer dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd.
4. Het verrichten van andere werkzaamheden en/of het op een andere plaats van tewerkstelling verrichten van werkzaamheden zal in de regel een tijdelijk karakter hebben. Een en ander vindt eerst plaats na overleg met de betrokken werknemer.

Artikel 15 Nevenbezigheden

1. De werknemer die nevenwerkzaamheden verricht ten behoeve van derden –al dan niet in de vorm van het zelfstandig uitoefenen van een bedrijf- is verplicht aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen van zijn nevenbezigheden, voordat hij daarmee aanvangt dan wel bij aanvang van zijn arbeidsovereenkomst.
2. Indien de nevenwerkzaamheden naar oordeel van de werkgever schadelijk zijn voor een goede vervulling van het dienstverband dan wel de zakelijke belangen van de werkgever kunnen schaden, kan de werkgever de nevenwerkzaamheden geheel of gedeeltelijk verbieden dan wel toestaan onder nader overeen te komen voorwaarden. De werkgever zal de werknemer binnen vier weken hiervan schriftelijk en gemotiveerd op de hoogte stellen.

Artikel 16 Geheimhouding

Zowel tijdens het dienstverband als na beëindiging daarvan, verplicht de werknemer zich tot geheimhouding omtrent al die ondernemingsaangelegenheden waarvan hij weet of redelijkerwijs behoort te weten dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop deze aangelegenheden te zijner kennis zijn gekomen of gebracht.

Artikel 17 Zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn

1. De werknemer zal, met het oog op de veiligheid, gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid, de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht nemen ter vermindering van gevaren voor hemzelf of van anderen.
2. De werknemer zal de door de werkgever vastgestelde en te zijner kennis gebrachte veiligheids- en andere voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen betreffende de veiligheid, gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid naleven. De werknemer is verplicht de voorgeschreven beveiligingen en veiligheidsmiddelen te gebruiken.
3. De werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van werkzaamheden, waarbij aan de wettelijke en/of bedrijfsvoorschriften omtrent veiligheid niet is voldaan.

1.5 Overig

Artikel 18 Bezwarencommissie

De werknemer die van mening is dat hij door een door de werkgever genomen beslissing, verrichte handeling of uitgesproken weigering zijn arbeidsvoorwaarden of hemzelf betreffend, in zijn belangen

onevenredig getroffen wordt, kan hiertegen bezwaar maken overeenkomstig de in overleg met de OR vastgestelde Algemene bezwaar- en beroepsprocedure. Van deze procedure zijn uitgezonderd klachten inzake functiewaardering. Hiervoor bestaat een aparte bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering.

Artikel 19 Intellectueel eigendom

Onverminderd het wettelijk bepaalde inzake het van rechtswege aan de werkgever toekomen van industriële en intellectuele eigendomsrechten, heeft de werkgever het uitsluitend recht op de door de werknemer in het kader van zijn arbeidsovereenkomst, dan wel met gebruikmaking van aan de werkgever ontleende kennis of vaardigheid, door hem alleen of in samenwerking met anderen behaalde resultaten. Dergelijke resultaten omvatten in ieder geval uitvindingen, verkregen uitkomsten, modellen, uitgedachte werkwijzen, tekeningen, software, gegevensbestanden, geschreven en/of vervaardigde werken. In beginsel vindt de werknemer in het krachtens de arbeidsovereenkomst geldende salaris, vergoeding voor het gemis van de anders aan de werknemer toevallende rechten van intellectueel eigendom.

Artikel 20 Disciplinaire maatregelen

1. De werkgever kan de volgende disciplinaire maatregelen nemen ten aanzien van de werknemer die de verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst niet nakomt of anderszins ongewenst gedrag vertoont zoals beschreven in artikel 14 of de huis- en vestigingsregels, procedures of instructies overtreedt.
2. Onderstaande disciplinaire maatregelen zijn apart dan wel gecombineerd toe te passen en zijn niet weergegeven in volgorde van toepassing:
 - waarschuwing of berisping;
 - schorsing, al dan niet met inhouding van salaris;
 - al dan niet tijdelijke ontzetting uit de functie en/of indeling in een lagere functie;
 - ontslag.
3. Een schorsing bedraagt maximaal drie dagen en kan plaatsvinden onder inhouding van maximaal 50% van het salaris over de dagen waarvoor geschorst is.
4. Als uit onderzoek volgt dat de disciplinaire maatregel onjuist is gebleken, zal mondeling en schriftelijk volledige rehabilitatie van de werknemer volgen. In geval van schorsing zal daarnaast het eventueel niet genoten inkomen over deze dagen alsnog worden toegekend.

Hoofdstuk 2 Aanvang en einde arbeidsovereenkomst

Artikel 21 Proeftijd

Tenzij schriftelijk is overeengekomen dat geen proeftijd of een proeftijd van een kortere duur van toepassing is, geldt

- een wederzijdse proeftijd van 2 maanden bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaar of langer;
- een wederzijdse proeftijd van 1 maand bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 2 jaar.

Artikel 22 Tussentijdse beëindiging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds schriftelijk tegen het einde van een kalendermaand worden opgezegd.

Artikel 23 Einde arbeidsovereenkomst wegens pensioeningangsdatum

1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt.
2. Als de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid van prepensioen, eindigt de arbeidsovereenkomst in afwijking van het bepaalde in lid 1, op de dag voorafgaand aan de datum waarop dit prepensioen ingaat, tenzij de werknemer schriftelijk aan de werkgever heeft laten weten de arbeidsovereenkomst te willen voortzetten tot uiterlijk het moment waarop de leeftijd van 65 jaar is bereikt.

Hoofdstuk 3 Arbeidstijd en werktijden

Artikel 24 Arbeidstijd

1. De normale arbeidstijd per dag bedraagt ten hoogste acht uur.
2. De normale arbeidstijd per week bedraagt ten hoogste veertig uur.

Artikel 25 Werktijden algemeen

Voor zover niet anders in deze CAO is geregeld, geldt de Arbeidstijdenwet. De werktijdenregeling gaat uit van optimale flexibiliteit waarbij zoveel mogelijk met de wederzijdse belangen van de werkgever en de werknemer rekening zal worden gehouden. Afwijkingen van de werktijdenregeling worden in onderling overleg tussen de leidinggevende en de werknemer overeengekomen.

Artikel 26 Roosters

1. De werkgever stelt de arbeidstijd en de werktijden van de werknemer vast. Hierbij houdt de werkgever rekening met de wensen van de werknemer ten aanzien van de arbeidstijd, tenzij de werkgever zich kan beroepen op zodanige bedrijfsbelangen dat de wensen van de werknemer daarvoor moeten wijken. Gewijzigde omstandigheden kunnen voor de werkgever aanleiding zijn de arbeidstijd opnieuw vast te stellen.
2. De werkgever kent voor directe werknemers een beschikbaarheidsregeling. Roosters worden in beginsel uiterlijk 4 dagen voor ingang gepubliceerd. Voor diensten/locaties waarvoor nog een ander publicatiemoment wordt gehanteerd, geldt dat bij wijziging van het publicatiemoment van roosters instemming zal worden gevraagd van de Ondernemingsraad. Bovendien zal in het geval van wijzigingen in de puntentelling van de beschikbaarheidsregeling, de werknemer worden geïnformeerd op het moment waarop het instemmingsverzoek voor deze wijzigingen bij de OR wordt ingediend.

Artikel 27 Pauze

Een aaneengesloten werktijd van meer dan 5,5 uur wordt onderbroken door een onbetaalde pauze. Deze pauze bedraagt 30 minuten. Onderbrekingen in de werktijd van minder dan 15 minuten worden aangemerkt als werktijd. De werknemer heeft, gedurende een dienst van 4 uur recht op totaal 15 minuten betaalde pauze, waarvan ten minste 10 minuten aaneengesloten worden ingeroosterd, en gedurende een dienst van 5 uur in totaal 20 minuten betaalde pauze. Het management draagt zorg voor het voorkomen van overmatige belasting die kan voortvloeien uit het verrichten van arbeid aan een beeldscherm en zorgt voor voldoende gelegenheid voor persoonlijke verzorging.

Artikel 28 Zon- en feestdagen

1. Vanwege de aard van de werkzaamheden bij de werkgever kan het voorkomen dat een werknemer zich afhankelijk van de specifieke dienst of het project, een aantal zon- of feestdagen per kalenderjaar beschikbaar moet stellen voor werkzaamheden.
2. Voor het werken op zondag worden de kaders van de Arbeidstijdenwet gerespecteerd.
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 viering van bevrijdingsdag op 5 mei in lustrumjaren.

Hoofdstuk 4 Vakantie en verlof

Artikel 29 Vakantie

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. De voltijdwerknemer die op 15 november 2007 bij de werkgever in dienst is, heeft tot 15 november 2007 recht op 292 uren per jaar vakantie met behoud van inkomen. Vanaf 15 november heeft de voltijdwerknemer die op dat moment in dienst is, recht op 200 uren per jaar vakantie met behoud van inkomen.
3. De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad een aantal collectieve vrije dagen (maximaal acht per kalenderjaar) aanwijzen. Dit kunnen onder andere de in artikel 28 lid 3 genoemde feestdagen zijn, indien en voor zover deze op een doordeweekse dag vallen. In dat geval wordt het vakantierecht van een voltijd werknemer voor deze feestdag verhoogd met acht uur. Op aangewezen collectieve vrije dagen wordt in beginsel niet gewerkt. Hierbij geldt dezelfde bepaling als gesteld in artikel 28 lid 1.
4. Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt, heeft hij aanspraak op vakantie in evenredigheid met het aantal uren waarop hij aanspraak zou hebben indien hij het gehele jaar in dienst zou zijn geweest.
5. De werknemer neemt de vakantie op in hetzelfde kalenderjaar waarin de vakantie is opgebouwd. Indien dit als gevolg van bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is, zal in overleg met de werknemer een oplossing worden gevonden.
6. De vakantieaanvraag van de werknemer zal conform het met de OR afgesproken reglement worden gehonoreerd. Indien dit als gevolg van bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is, zal in overleg met de werknemer een oplossing worden gevonden.
7. De werknemer bouwt geen vakantieaanspraken op over de periode waarover hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op maandinkomen heeft; dit met inachtneming van het gestelde in artikel 30.
8. Bij beëindiging van het dienstverband wordt het tegoed dan wel tekort aan vakantie vastgesteld. In overleg met de werknemer vindt verrekening plaats en / of de werknemer wordt in de gelegenheid gesteld de resterende vakantieuken op te nemen.
9. De werknemer wordt voor de viering van een niet-christelijke feestdag in de gelegenheid gesteld hiervoor een vakantiedag op te nemen, met inachtneming van het onder lid 6 gestelde.

Artikel 30 Opbouw vakantie bij arbeidsongeschiktheid

1. a. De werknemer die volledig arbeidsongeschikt is, heeft in afwijking van artikel 29 lid 2 over de betreffende periode van arbeidsongeschiktheid slechts aanspraak op een voltijd vakantierecht van 200 uren per jaar. De volledig arbeidsongeschikte werknemer die aanspraak heeft op vakantieuken op grond van zijn leeftijd, behoudt deze aanspraak.
b. Met inachtneming van lid 1 sub a. heeft de werknemer die langer dan zes maanden volledig arbeidsongeschikt is slechts aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden van de betreffende periode, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met minder dan een maand opvolgen,
2. De werknemer die tengevolge van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval gedurende een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur geen arbeid verricht, wordt ten aanzien van het opbouwen en het opnemen van vakantie geacht volledig arbeidsongeschikt te zijn.
3. Indien een volledig arbeidsongeschikte werknemer gedurende zijn ziekteperiode op vakantie gaat, worden de hiervoor benodigde vakantie-uren opgenomen, die een voltijd vakantierecht van 200 uren per jaar te boven gaan, dit met inachtneming van het gestelde in lid 1 sub b.

4. Als niet genoten vakantie wordt beschouwd de tijd die de werknemer tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt is en waarover hij dientengevolge recht heeft op doorbetaling van zijn maandinkomen ingevolge artikel 53 van deze CAO en met inachtneming van lid 4 van dat artikel.

Artikel 31 Bijzonder verlof

1. Aan de werknemer wordt voor de navolgende gebeurtenissen verlof toegekend:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer: de benodigde tijd tot maximaal 1 dag;
 - b. bij huwelijk of partnerschapsregistratie van de werknemer: 2 dagen;
 - c. voor het bijwonen van een huwelijk van bloed- of aanverwanten in de eerste of tweede graad: 1 dag;
 - d. - bij overlijden van de partner van de werknemer, ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief- of aangehuwde kinderen: het aantal dagen dat nodig is om gedurende 4 aaneengesloten werkdagen afwezig te zijn
- bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: 1 dag
- in geval de werknemer belast is met de regeling van de begrafenis of crematie: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
 - e. bij verhuizing: 1 dag eenmaal in een kalenderjaar;
 - f. bij examen (met goedkeuring van de werkgever): de benodigde tijd met een maximum van 1 dag;
 - g. bij het geven van bloed in het kader van bloeddonorschap: 2 uur.
2. Bij overige bijzondere gebeurtenissen wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld hiervoor vakantie op te nemen.
3. Aan de werknemer wordt verlof toegekend overeenkomstig het bepaalde in de Wet arbeid en zorg.
4. Naast hetgeen hierboven gesteld, kan de werkgever op basis van een verzoek daartoe van werknemer verlof met of zonder behoud van salaris toekennen, indien persoonlijke omstandigheden van dringende aard dit naar het oordeel van de werkgever rechtvaardigen.

Artikel 32 Ouderschapsverlof

In aanvulling op het in de Wet arbeid en zorg geregelde, geldt voor ouderschapsverlof dat de pensioenopbouw van de werknemer wordt voortgezet op de wijze en op het niveau dat gold direct voorafgaande aan het verlof. Dit geldt zowel voor de hoogte van de werkgevers- als de hoogte van de werknemersbijdrage.

Hoofdstuk 5 Beoordelen en belonen

Artikel 33 Functiewaardering

1. Als functiewaarderingssysteem wordt gebruik gemaakt van de ORBA-methodiek. Zogenaamde referentiefuncties zijn gewaardeerd in overeenstemming met de vakorganisaties. De werkgever deelt aan de hand van de referentiefuncties de overige binnen zijn organisatie voorkomende functies in.
2. De functieomschrijving of –typering en de functiegroepindeling worden door de werkgever aan werknemer bekend gemaakt.
3. In geval de werknemer bedenkingen heeft tegen de functieomschrijving of –typering en of indeling van de functie kan hij de werkgever verzoeken een nadere toelichting te verstrekken. In geval van bezwaar tegen de functiewaardering kan de werknemer een beroep doen op de bij de werkgever geldende “Bezwaar en Beroepsprocedure functiewaardering”. In geval van bezwaren betreffende de functiebeschrijving of de functietypering staat de Algemene bezwaar- en beroepsprocedure open. Deze zijn te vinden op het intranet.

Artikel 34 Salaris

1. Het niveau van de functie is bepalend voor de indeling in één van de salarisbanden, zoals opgenomen in bijlage 1 onder A. (Salaristabel per 1 juli 2008) of onder B. (Salaristabel per 1 januari 2009). Voor de vaststelling van dit niveau wordt gebruik gemaakt van de in artikel 34 lid 1 omschreven systematiek van functiewaardering.
2. De salarisbanden met de daarin voorkomende bruto maandsalarissen gelden voor een voltijd werknemer.
3. Het maandsalaris van de werknemer die op 19 maart 2009 bij de werkgever in dienst is, wordt per 1 juli 2008 of, indien hij na 1 januari 2007 in dienst is getreden per de datum van indiensttreding, verhoogd met 2%. Het maandsalaris van de werknemer die op 19 maart 2009 bij de werkgever in dienst is, wordt per 1 januari 2009 of indien hij na 1 januari 2009 in dienst is getreden per datum van indiensttreding, verhoogd met 1,5%. Deze verhogingen zijn opgenomen in de in lid 1 en lid 6 bedoelde bijlagen.
4. Bij indiensttreding zal in principe het beginsalaris van de salarisband aan de werknemer worden toegekend. Bij de feitelijke inpassing kan rekening worden gehouden met ervaring in soortgelijke functies.
5. Aan de werknemer, die nog niet over de kundigheden en vaardigheden beschikt die voor de volledige uitoefening van de functie zijn vereist, kan gedurende maximaal 1 jaar in een lagere salarisband worden ingedeeld, dan de salarisband die met het functieniveau overeenkomt.
6. De werknemer die jonger is dan 21 jaar ontvangt het binnen de salarisband vastgestelde salaris behorend bij zijn leeftijd (het leeftijdsalaris). Het geboortjaar is bepalend voor het leeftijdsalaris dat de werknemer ontvangt, zie bijlage 1 onder C (Leeftijdsalarissen per 1 juli 2008) en onder D (Leeftijdsalarissen per 1 januari 2009).
7. De aanpassing van het leeftijdsalaris gaat in op 1 januari van het jaar waarin de betreffende leeftijd wordt bereikt.

Artikel 35 Promotie

1. Indien de werknemer wordt benoemd in een hoger ingedeelde functie wordt de werknemer in de overeenkomende hogere salarisband ingedeeld met ingang van de datum waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

2. Inpassing in de nieuwe salarisband vindt plaats door een horizontale overgang naar de nieuwe salarisband plus een verhoging van 2,25%.

Artikel 36 Beoordelingssysteem

1. De werkgever heeft in overleg met de OR een beoordelingssysteem vastgesteld.
2. Dit beoordelingssysteem wordt gebruikt voor het beoordelen van de werknemer en is de basis voor beslissingen die de positie en de beloning van de werknemer betreffen.
3. De beoordelingscyclus beslaat een kalenderjaar.

Artikel 37 Beoordelen en belonen salarisbanden A tot en met F

Binnen het beoordelingssysteem wordt gewerkt met een drietal kwalificaties, te weten:

- boven norm: de medewerker levert prestaties die de voor de werknemer gestelde normen voortdurend te boven gaan;
- normaal / goed: de medewerker voldoet op alle onderdelen of aspecten van het werk en/of de persoonlijke ontwikkeling voldoet volledig aan de voor de werknemer gestelde normen;
- onder norm: de werknemer levert prestaties die op enkele belangrijke onderdelen van het werk (nog) niet voldoen aan de bij normaal / goed functioneren voor de werknemer gestelde normen.

Artikel 38 Jaarlijkse salarisaanpassing voor werknemers ingedeeld in de salarisbanden A tot en met F

1. Aan de werknemer ingedeeld in de salarisbanden A tot en met F wordt conform onderstaande tabel een jaarlijkse aanpassing toegekend afhankelijk van de beoordeling, tot het einde van de salarisband is bereikt. Deze aanpassing gaat in op 1 januari van het jaar volgend op de beoordeling.

Beoordeling	Aanpassingspercentage
Boven norm	3,25%
Normaal/goed	2,25%
Onder norm	0%

2. Aan de werknemer die in het voorafgaande jaar in dienst is getreden bij de werkgever, wordt per 1 januari de jaarlijkse aanpassing in de schaal toegekend indien de indiensttreding voor 1 oktober heeft plaats gevonden.
3. Aan de werknemer die voor 1 oktober van een bepaald jaar in dienst is getreden bij de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor zes maanden of minder en dit zonder tussentijdse onderbreking op 1 januari van het daaropvolgende jaar nog altijd is, wordt de volgende stap in de salarisband eerst toegekend op het moment dat deze arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. Van voortzetting wordt geacht sprake te zijn indien de arbeidsovereenkomst binnen drie maanden na afloop van de vorige arbeidsovereenkomst wordt verlengd.

Artikel 39 Beoordelen en belonen salarisbanden G tot en met M

Binnen het beoordelingssysteem wordt gewerkt met een 5-tal kwalificaties, te weten:

- uitstekend: de werknemer levert op alle onderdelen of aspecten prestaties die ver uitgaan boven de voor de werknemer gestelde normen. De werknemer doet in kwalitatief en kwantitatief opzicht veel meer dan mag worden verwacht;
- boven norm: de werknemer levert prestaties die de voor de werknemer gestelde normen voortdurend te boven gaan;
- normaal/goed: de werknemer voldoet op alle onderdelen of aspecten van het werk en/of de persoonlijke ontwikkeling voldoet volledig aan de voor de werknemer gestelde normen;
- onder norm: de werknemer levert prestaties die op enkele belangrijke onderdelen van het werk (nog) niet voldoen aan de bij normaal/goed functioneren voor de werknemer gestelde normen;
- onvoldoende: de werknemer levert prestaties die op vrijwel alle onderdelen of aspecten niet voldoen aan de bij normaal/goed functioneren voor de werknemer gestelde normen.
De functie vervulling is over het algemeen onaanvaardbaar.

Artikel 40 Jaarlijkse salarisaanpassing voor werknemers ingedeeld in de banden G t/m M

1. Aan de werknemer ingedeeld in de schalen G t/m M wordt conform onderstaande tabel een jaarlijkse aanpassing toegekend afhankelijk van de beoordeling en de relatieve salarispositie (RSP) in de salarisband. De positie in de band is het feitelijke salaris, uitgedrukt als percentage van het eindsalaris in de desbetreffende schaal. De aanpassing gaat in op 1 januari van het jaar volgend op de beoordeling.

Referentiepunten:	<80%	<90%	<100%	=100%	<105%	<110%
Uitstekend	7%	6%	5%	2,5%	2,5%	1,5%
Boven norm	5%	4%	3,5%	1,5%	1,5%	1%
Normaal/goed	3%	2,5%	2%	0%	-1%	-1%
Onder norm	0%	0%	0%	0%	-2%	-2%
Onvoldoende	0%	0%	0%	0%	-3%	-3%

2. Aan de werknemer die in het voorafgaande jaar in dienst is getreden, wordt per 1 januari de jaarlijkse aanpassing in de schaal toegekend indien de indiensttreding voor 1 oktober heeft plaats gevonden.
3. De maximaal te bereiken positie ten opzichte van het eindsalaris is:
 - 100% bij een beoordeling “onvoldoende”, “onder norm” of een beoordeling “normaal / goed”;
 - 105% bij een beoordeling “boven norm”
 - 110% bij een beoordeling “uitstekend”.
4. Indien de gronden voor toekenning van het salarisbedrag boven het eindsalaris in de salarisband (positie in de schaal groter dan 100%) niet meer of niet meer in dezelfde mate aanwezig zijn, wordt het meerdere per jaar afgebouwd overeenkomstig de aanpassingstabel.

Artikel 41 Uitbetaling maandinkomen

Het maandinkomen wordt uiterlijk op de 23e van elke maand uitbetaald.

Artikel 42 Vakantietoeslagregeling

1. De vakantietoeslag wordt berekend van 1 juni enig jaar tot en met 31 mei van het volgende kalenderjaar.
2. De vakantietoeslag wordt per maand opgebouwd door reservering van 8% over het ontvangen maandinkomen.
3. De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar in de maand mei uitgekeerd.
4. Bij beëindiging van het dienstverband wordt de tot dan toe opgebouwde vakantietoeslag uitgekeerd.

Hoofdstuk 6 Bijzondere beloning

Artikel 43 Overwerk

1. Voor de bepaling van overwerk wordt gebruik gemaakt van een voltijd-kwartaalurennorm. Indien de voltijd-kwartaalurennorm in opdracht van de werkgever wordt overschreden, wordt elk overschrijdend uur voor werknemers ingeschaald in functiegroep A tot en met H, beschouwd als overuur. In deze berekening telt niet mee de tijd die de werknemer besteedt aan onbetaald pauzeren, zoals bedoeld in artikel 27.
2. De vergoeding voor overwerk bestaat uit een compensatie in tijd gelijk aan het aantal overuren.
3. Overuren kunnen gedurende het kalenderjaar worden gecompenseerd, tenzij naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang zich verzet tegen het toekennen van de compensatie in tijd. In dat geval vindt vergoeding in geld plaats en wordt voor elk overuur eenmaal het uurloon betaald.
4. Naast de vergoeding in tijd, wordt voor elk overuur een geldelijke overwerktoeslag betaald van 20% van het bruto uurloon. Deze toeslag wordt uitbetaald na het einde van elk kwartaal.
5. De in deze CAO voor de vaststelling van overwerk geldende kwartaalurennorm bedraagt voor het kwartaal dat loopt van:
 - 1 januari 2007 t/m 31 maart 2007: 520 uur;
 - 1 april 2007 t/m 30 juni 2007: 520 uur;
 - 1 juli 2007 t/m 30 september 2007: 520 uur;
 - 1 oktober 2007 t/m 31 december 2007: 528 uur;
 - 1 januari 2008 t/m 31 maart 2008: 520 uur;
 - 1 april 2008 t/m 30 juni 2008: 520 uur.

Artikel 44 Deeltijd en meerwerk

1. Voor de bepaling van meerwerk geldt een deeltijd-kwartaalurennorm. Deze deeltijd-kwartaalurennorm wordt naar rato van de overeengekomen arbeidsduur van de deeltijdwerknemer afgeleid van de voltijd-kwartaalurennorm. Als meeruren worden beschouwd de uren, die in opdracht van de werkgever worden gewerkt boven de individueel vastgestelde arbeidsduur per kwartaal voor de betreffende deeltijdwerknemer, maar waardoor de voltijd-kwartaalurennorm als omschreven in artikel 45 lid 5 niet wordt overschreden. In deze berekening telt niet mee de tijd die de werknemer besteedt aan onbetaald pauzeren, zoals bedoeld in artikel 27.
2. Ingeval de overeengekomen arbeidsduur van de deeltijdwerknemer per kwartaal wordt overschreden, geldt per overschrijdend uur een compensatie in tijd gelijk aan het aantal meeruren.
3. Meeruren kunnen gedurende het kalenderjaar worden gecompenseerd in tijd, tenzij het bedrijfsbelang zich verzet tegen compensatie in tijd. In dat geval wordt voor elk meeruur eenmaal het uurloon uitbetaald.
4. Indien de meeruren worden uitbetaald, geldt voor elk uitbetaald meeruur een geldelijke meerwerktoeslag van 33% van het bruto uurloon. In deze geldelijke toeslag is verdisconteerd de opbouw van vakantiegeld en vakantiedagen, alsmede de werkgeversbijdrage pensioen over de uitbetaalde meeruren.

Artikel 45 Autorisatie

Vergoeding van overwerk en/of meerwerk wordt alleen toegekend indien het overwerk en/of het meerwerk is ontstaan door overschrijding van de contracturen met toestemming of in opdracht van de leidinggevende. Indien de leidinggevende niet bereikbaar is, kan deze achteraf de noodzaak tot deze overschrijding vaststellen.

Artikel 46 Werktijdentoeslag

1. De werknemer die is ingeschaald in een van de functiegroepen A tot en met H en die op verzoek van de werkgever arbeid verricht op de tijdstippen genoemd in lid 3, ontvangt een toeslag die bestaat uit een percentage van het voor de werknemer geldende uurloon, afhankelijk van het tijdstip waarop arbeid wordt verricht.
2. De toeslag wordt maandelijks achteraf uitbetaald.
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.

(**) Feestdagentoeslag en andere vormen van werktijdentoeslag cumuleren niet. In voorkomende situaties prevaleert de feestdagentoeslag.

Artikel 47 Stand-by dienst

1. De werknemer die een stand-by dienst (7x24 uur) vervult, ontvangt een toeslag van €158,82 bruto per week.
2. Gewerkte uren worden gedurende hetzelfde kalenderjaar in tijd gecompenseerd, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. In dat geval vindt betaling plaats conform de regels van meer- of overwerk.
3. Overige bepalingen van de vergoeding standby-dienst worden opgenomen in de regeling "Vergoeding stand-by dienst", welke zal worden afgestemd met de Ondernemingsraad.

Artikel 48 Jubileumgratificatie

1. Aan de werknemer die 25 of 40 jaar bij de werkgever in dienst is, wordt een netto gratificatie toegekend ter hoogte van:
 - 1 x het bruto maandsalaris bij 25 jaar;
 - 1,5 x het bruto maandsalaris bij 40 jaar.
2. Voor de berekening van de jubileumgratificatie geldt het maandsalaris zoals dat op de jubileumdatum wordt genoten.
3. Het bedrag van de jubileumgratificatie wordt naar evenredigheid bepaald indien de standaard arbeidsovereenkomst van de werknemer tijdens de voor de vaststelling van de jubileumdatum in aanmerking genomen tijd is omgezet in een deeltijd arbeidsovereenkomst en omgekeerd.

Artikel 49 Waarnemingsvergoeding

Indien een werknemer tijdelijk voor minimaal de helft van de taken en verantwoordelijkheden een functie gaat uitoefenen die geplaatst is in een hogere functiegroep, en degene wiens functie wordt waargenomen structureel en gedurende langere tijd afwezig is, geldt het volgende:

- is de waarnemingsperiode 1 maand of korter, dan verstrekt de werkgever hiervoor geen vergoeding;
- is de waarnemingsperiode langer dan 1 maand, dan wordt vanaf de eerste waarnemingsdag een vergoeding ter hoogte van 5% van het bruto salaris van de werknemer die tijdelijk de hogere functie gaat uitoefenen, toegekend;

- indien blijkt dat de werknemer wiens functie wordt waargenomen niet meer terugkeert, zal deze functie vacant worden gesteld;
- de vergoeding wordt verstrekt als bruto vergoeding welke niet tot het maandinkomen behoort;
- de vergoeding wordt tegelijk met het salaris uitbetaald.

Hoofdstuk 7 Sociale voorzieningen

Artikel 50 Zorgverzekering

Namens de werkgever heeft Koninklijke KPN NV ten behoeve van de werknemer collectieve afspraken gemaakt met zorgverzekeraars, op grond waarvan de werknemer zich kan verzekeren tegen ziektekosten. De kosten voor deze verzekering zijn voor rekening van de werknemer.

Artikel 51 Doorbetaling en uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever zal de werknemer die door ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gedurende maximaal 104 weken ziekte 70% van zijn maandinkomen doorbetalen, zoals door de werknemer zou zijn ontvangen in de oorspronkelijke functie indien hij niet ziek zou zijn geweest. De werkgever zal aan deze werknemer gedurende maximaal de eerste 52 weken ziekte een aanvulling tot 100% van zijn maandinkomen verstrekken.
2. Bij ziekte dient de werknemer te handelen volgens de door de werkgever vastgestelde ziektevoorschriften. Deze zijn vastgelegd in de publicatie "Ziek, wat te doen". De voorschriften zijn ook te vinden op het intranet en zijn tevens verkrijgbaar bij de HR-consultant.
3. Bij overtreding van de in lid 2 van dit artikel bedoelde ziektevoorschriften kan de werkgever gedurende de periode van ziekte de doorbetaling beperken tot de wettelijke minimumverplichtingen.
4. De werkgever is niet gehouden de in dit artikel genoemde betalingen boven de wettelijke minimumverplichtingen te verrichten, indien en voor zover de werknemer in verband met zijn ziekte jegens een of meer derden aanspraak op schadevergoeding wegens loonderving geldend kan maken. In dat geval zal de werkgever de boven de wettelijke minimumverplichting uitstijgende betalingen voldoen bij wijze van voorschot op de van die derde(n) te ontvangen schadevergoeding, mits de werknemer zijn vordering tot schadevergoeding aan de werkgever cedeert.

Artikel 52 Collectieve verzekering vervolgfase WGA

1. De werknemer kan deelnemen aan een collectieve verzekering voor het zogeheten WGA-gat. Deze verzekering voorziet in de situatie waarin de werknemer 35% tot 80% arbeidsongeschikt wordt en er in de WIA vervolgperiode niet in slaagt om de helft of meer te verdienen van de door het UWV bepaalde restverdiencapaciteit. De werknemer krijgt in zo'n geval een uitkering ter grootte van een percentage van het minimumloon, waarbij deze collectieve verzekering deze uitkering aanvult tot het laatstverdiende loon (rekening houdend met het arbeidsongeschiktheidspercentage).
2. De werknemer is niet verplicht aan deze verzekering deel te nemen.
3. Indien de werknemer aan deze verzekering deelneemt, komt de premie volledig ten laste van de werknemer.

Artikel 53 Collectieve verzekering verlies verdiencapaciteit <35%

1. Namens de werkgever zal Koninklijke KPN N.V. een collectieve verzekering afsluiten voor het geval de werknemer wegens medische beperkingen bij de WIA-beoordeling een verlies van de verdiencapaciteit heeft van meer dan 15% en minder dan 35%. Deze verzekering voorziet in een uitkering van maximaal 70% van het maximum dagloon SV, dit naar rato van de mate van arbeidsongeschiktheid.
2. De werknemer is niet verplicht aan deze verzekering deel te nemen.
3. Indien de werknemer aan deze verzekering deelneemt, komt de premie volledig ten laste van de werknemer.

Artikel 54 Arbeid en gezondheid

De werkgever en de vakorganisaties hebben tezamen met de OR afspraken gemaakt over het aanscherpen van bestaand beleid, het uitvoeren van bestaand beleid en het ontwikkelen van nieuw beleid over arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen, met als doel de werknemer een veilige en prettige werkomgeving te bieden en het ziekteverzuim te beperken. Deze afspraken zijn als bijlage 10 in deze CAO opgenomen.

Artikel 55 Pensioen

1. De werkgever kent een pensioenregeling gebaseerd op:
 - ouderdomspensioen vanaf 65 jaar;
 - een franchise van €12.656,25 voor een voltijd werknemer. Deze franchise wordt per 1 januari 2008 verhoogd conform hetgeen daarover is bepaald in de pensioenregeling;
 - een nabestaandenpensioen op basis van een risicoverzekering;
 - een premieverdeling van 85% werkgeversbijdrage en 15% werknemersbijdrage;
 - de mogelijkheid tot prepensioen tussen 62-65 jaar, voor rekening van de werknemer;
 - een verzekering van ANW-hiaat, WAO-hiaat, WAO-excedent, eveneens voor rekening van de werknemer. De werknemer kan van betreffende verzekeringen afzien.
2. De werkgever zal de werknemer aanmelden bij de Stichting SNT Pensioenfonds.
3. De werkgever stelt maximaal 7,3% van de loonsom (het totaal van alle pensioengevende salarissen) beschikbaar voor de werkgeverslasten, inclusief uitvoeringskosten.
4. Overige bepalingen aangaande de pensioenregeling zijn te vinden in het pensioenreglement.

Artikel 56 Overgangsbepalingen m.b.t. pensioen, VUT, FLO en prepensioen

1. Voor de werknemer die op 30 september 2005 op basis van overgangsafspraken uitzicht had op VUT, FLO of prepensioen, dan wel die op basis van deze overgangsafspraken op 30 september 2005 aanspraak had op een pensioenleeftijd en een premieverdeling die afwijken van hetgeen daarover in de op 30 september 2005 op deze werknemer van toepassing zijnde CAO is vermeld, gelden met ingang van 1 oktober 2005 de in de volgende leden opgenomen bepalingen.
2. Op de in het eerste lid bedoelde werknemer die geboren is vóór 1 januari 1950 blijft de pensioenregeling gelden zoals die gold op 30 september 2005.
3. Voor de in het eerste lid bedoelde werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950 is de pensioenleeftijd 65 jaar. De premieverdeling bedraagt 85% werkgeversbijdrage en 15% werknemersbijdrage.
4. Voor de in het eerste lid bedoelde werknemer met uitzicht op VUT op 30 september 2005 die is geboren vóór 1 januari 1950, is het Reglement Vrijwillig vervroegd uittreden zoals bedoeld in bijlage 7 van toepassing. Deze werknemer komt niet in aanmerking voor de overgangsbepalingen prepensioen zoals bedoeld in dit artikel.
5. De in het eerste lid bedoelde werknemer die op 30 september 2005 uitzicht had op VUT, maar is geboren op of na 1 januari 1950, waardoor hij niet meer van de VUT regeling gebruik kan maken, wordt hiervoor gecompenseerd op de wijze zoals bepaald in bijlage 8.
6. Voor de in het eerste lid bedoelde werknemer die op 30 september 2005 uitzicht had op FLO, behoudt dit uitzicht ook na deze datum.
7. Voor de in het eerste lid bedoelde werknemer met uitzicht op prepensioen op 30 september 2005 die is geboren vóór 1 januari 1950, zijn de overgangsbepalingen prepensioen zoals bedoeld in bijlage 5 van toepassing.
8. De in het eerste lid bedoelde werknemer die op 30 september 2005 uitzicht had op prepensioen, maar is geboren op of na 1 januari 1950, waardoor hij niet meer van de betreffende regeling gebruik kan maken, wordt hiervoor gecompenseerd op de wijze zoals bepaald in bijlage 6.

Artikel 57 Overlijdensuitkering

Bij overlijden van de werknemer zal aan zijn nagelaten betrekkingen, naast verrekening van het bruto maandinkomen, het gereserveerde vakantiegeld en het verlofsaldo tot en met de formele datum uit dienst (is datum overlijden), het volgende worden toegekend:

- een bruto uitkering ter hoogte van eenmaal het bruto maandinkomen;
- een netto uitkering ter hoogte van tweemaal het bruto maandsalaris.

De uitkering wordt verrekend met het bedrag van een eventuele overlijdensuitkering door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

Artikel 58 Beleidskader en uitgangspunten inzetbaarheid

1. Met employability wordt bedoeld dat de werknemer breed inzetbaar is voor de in- en externe arbeidsmarkt. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor het verbreden van zijn / haar kennis en ervaring en werkt actief mee aan de eigen ontwikkeling. Daarnaast is de werknemer ervoor verantwoordelijk om zijn / haar loopbaanbehoeftes, -wensen en –mogelijkheden zelf in kaart te brengen en de daarbij behorende acties te ondernemen.
2. De werkgever bevordert de mobiliteit van werknemers door het verlenen van faciliteiten. In het kader van het beoordelingssysteem en de coaching van de werknemer zal de werkgever opleidingsfaciliteiten toekennen, gericht op het uitoefenen van de huidige functie. T.b.v. het verbreden van de inzetbaarheid verstrekt de werkgever extra faciliteiten.

Artikel 59 Employabilityscan

De werknemer met 5 of meer dienstjaren kan zich één keer in de 5 jaar met een employabilityscan oriënteren op zijn/haar loopbaan om inzicht te krijgen in de eigen inzetbaarheid. De werkgever draagt €1.150 hieraan bij. De uren /dagen die hiermee gemoeid zijn, zijn voor rekening van de werknemer. Het bedrag van €1.150 kan ook besteed worden aan een opleiding die bijdraagt aan de ontwikkeling van kennis en vaardigheden van de werknemer en die de kansen van de werknemer op de in- en externe arbeidsmarkt vergroten, dan wel op verzoek van de werknemer kan worden gebruikt voor een EVC-traject (Elders Verworven Competenties).

Artikel 60 Levensloopregeling

Namens de werkgever heeft Koninklijke KPN NV voor de werknemer een collectief contract afgesloten, op grond waarvan de werknemer kan sparen van een periode van onbetaald verlof. Het opnemen van levensloopverlof vindt plaats conform hetgeen is vermeld in bijlage 4 van deze overeenkomst.

Hoofdstuk 8 Overige vergoedingen en voorzieningen

Artikel 61 Woon-werkverkeer

1. De werknemer van wie de enkele reisafstand woning-werk meer bedraagt dan 10 kilometer komt in aanmerking voor een tegemoetkoming in de reiskosten; deze tegemoetkoming is gemaximeerd op een enkele reisafstand woning-werk van 30 kilometer.
De enkele reisafstand woning-werk wordt bepaald aan de hand van een door de werkgever vastgestelde routeplanner.
Voor elke kilometer woon-werkverkeer wordt een tegemoetkoming van € 0,18 onbelast verstrekt; deze tegemoetkoming wordt alleen verstrekt, indien de werknemer voor zijn werk daadwerkelijk heeft gereisd. De tegemoetkoming wordt achteraf per maand verstrekt.
2. De werknemer die voor het woon-werkverkeer gebruik maakt van het openbaar vervoer en voor wie de enkele reisafstand woning-werk meer dan 30 kilometer bedraagt en die in de regel elke week op 4 of meer dagen met het openbaar vervoer reist, ontvangt op zijn verzoek een vervoerbewijs 2^e klas van de werkgever. De werknemer die gebruik maakt van het openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer en voor wie de enkele reisafstand woning-werk meer dan 30 kilometer bedraagt en die in de regel elke week 1, 2 of 3 dagen reist, ontvangt op zijn verzoek maandelijks de gemaakte OV kosten op basis van declaratie indien de vervoerbewijzen zijn ingeleverd.
3. Voor de werknemer die meer dan 30 km van de plaats van tewerkstelling woont, geldt vanaf 1 januari 2008 een aanvullende tegemoetkoming voor het woon-werkverkeer. Deze aanvullende tegemoetkoming wordt verstrekt als de werkgever vindt dat de werknemer meer dan af en toe voor het woon-werkverkeer de eigen auto moet gebruiken, omdat
 - als gevolg van de tijdstippen waarop moet worden gewerkt geen gebruik kan worden gemaakt van het openbaar vervoer, of
 - als het gebruik van het openbaar vervoer om een andere reden niet wenselijk is.Deze aanvullende tegemoetkoming bedraagt € 0,18 maal het werkelijk gemaakte aantal kilometers boven de afstand van 30 kilometer.
4. Indien de tegemoetkoming wordt gedeclareerd, wordt deze vastgesteld op basis van de meest efficiënte en goedkoopste wijze van vervoer, waarbij rekening wordt gehouden met het aantal werkdagen.
5. Bij de vaststelling van de tegemoetkoming in de reiskosten woning-werk waarbij de afstand van de heenreis niet gelijk is aan de afstand van de terugreis, geldt de langste afstand als basis voor de vergoeding.
6. Indien de enkele reisafstand woning-werk wijzigt, wordt de tegemoetkoming woon-werkverkeer overeenkomstig aangepast.
7. De eventueel over de tegemoetkoming verschuldigde loonbelasting en premies sociale verzekeringswetgeving komen voor rekening van de werknemer.

Artikel 62 Zakelijke ritten

1. Onkosten voor zakelijke ritten worden vergoed op basis van een ingediende declaratie.
2. De reisafstand van het zakelijk verkeer wordt bepaald aan de hand van een door de werkgever vastgestelde routeplanner, waarbij de kortste afstand als maatstaf geldt.
3. Voor elke kilometer zakelijk verkeer wordt een tegemoetkoming van € 0,18 onbelast verstrekt.
4. De wijze van vervoer is door de werknemer zelf te bepalen en is niet van invloed op de tegemoetkoming.
5. De eventueel over de tegemoetkoming verschuldigde loonbelasting en premies sociale verzekeringswetgeving komen voor rekening van de werknemer.

6. Werknemers aan wie een lease-auto ter beschikking is gesteld komen niet in aanmerking voor een tegemoetkoming.

Artikel 63 Privé-fietsenplan

De werkgever heeft een privé-fietsenplan overeenkomstig de fiscale wetgeving. Het privé-fietsenplan is gepubliceerd op het intranet.

Artikel 64 Functiegerelateerde voorzieningen

De werkgever kent een aantal regelingen voor functiegerelateerde voorzieningen, zoals lease-auto en mobiele telefoon. Bij deze regelingen wordt een voorzieningenmatrix opgenomen op grond van de functiegroepindeling. Deze regelingen en de voorzieningenmatrix worden afgestemd met de OR. Indien de werknemer op een functie is benoemd waar één of meerdere voorzieningen aan zijn verbonden, is de betreffende regeling van toepassing. Deze regelingen en matrix zijn te vinden op het intranet en op te vragen bij de HR-consultant.

Artikel 65 Keuzesysteem Arbeidsvoorwaarden

1. De werknemer heeft het recht deel te nemen aan het Keuzesysteem Arbeidsvoorwaarden.
2. De voorwaarden waaronder aan het Keuzesysteem Arbeidsvoorwaarden kan worden deelgenomen en de uitvoeringsregels zijn opgenomen in het Reglement Keuzesysteem Arbeidsvoorwaarden. Dit reglement is te vinden op het intranet en verkrijgbaar bij de HR consultant.

Artikel 66 Spaarloonregeling

De werkgever heeft een spaarloonregeling, overeenkomstig de fiscale wetgeving. De spaarloonregeling is gepubliceerd op het intranet.

Artikel 67 Kortingsregeling particuliere verzekeringen

De werkgever kent een collectieve regeling, waarbij werknemers korting ontvangen op de premie van bij Centraal Beheer Achmea af te sluiten particuliere verzekeringen (niet zijnde zorgverzekeringen). Informatie over deze regeling is op te vragen bij de HR consultant.

Aldus **overeengekomen op ... te** Den Haag

Voor KPN Contact B.V. te Den Haag

de directeur Human Resources Koninklijke KPN N.V.

Hein J.M. Knaapen

Namens de vakorganisaties

ABVAKABO FNV te Zoetermeer

Susan Eijgermans

Qlix te Leidschendam

Caspar Vlaar

CNV Publieke Zaak te Den Haag

Anselma Zwaagstra

Bijlage 1 Salaristabellen

Bedragen afgerond in hele euro's

A. Salaristabel per 1 juli 2008 (bedragen in €)

Salaris- banden	ORBA-punten	Beginsalaris	Eindsalaris					
A	Tot 39	1.430	1.430					
B	39-60	1.430	1.562					
C	61-80	1.480	1.641					
D	81-102	1.526	1.821					
E	103-123	1.666	2.082					
F	124-144	1.867	2.394					
Salaris- banden	ORBA-punten	Beginsalaris			Eindsalaris	Eindsalaris Zeer Goed	Eindsalaris Uitstekend	
			RSP 80%	RSP 90%	RSP 100%	RSP 105%	RSP 110%	
G	145-165	2.081	-	2.318	2.576	2.705	2.834	
H	166-186	2.253	2.299	2.587	2.874	3.018	3.161	
I	187-207	2.462	2.614	2.941	3.268	3.431	3.595	
J	208-228	2.815	2.962	3.333	3.703	3.888	4.073	
K	229-249	3.156	3.413	3.839	4.266	4.479	4.693	
L	250-280	3.577	3.972	4.469	4.965	5.213	5.462	
M	> 280	4.067	4.648	5.229	5.810	6.101	6.391	

B. Salaristabel per 1 januari 2009

Salaris- banden	ORBA- punten	Beginsalaris	Eindsalaris					
A	Tot 39	1.451	1.451					
B	39-60	1.451	1.585					
C	61-80	1.502	1.665					
D	81-102	1.549	1.849					
E	103-123	1.691	2.113					
F	124-144	1.895	2.430					
Salaris- banden	ORBA- punten	Beginsalaris			Eindsalaris	Eindsalaris Zeer Goed	Eindsalaris Uitstekend	
			RSP 80%	RSP 90%	RSP 100%	RSP 105%	RSP 110%	
G	145-165	2.112	-	2.353	2.614	2.745	2.875	
H	166-186	2.287	2.334	2.625	2.917	3.063	3.209	
I	187-207	2.499	2.654	2.985	3.317	3.483	3.649	
J	208-228	2.857	3.006	3.382	3.758	3.946	4.134	
K	229-249	3.203	3.464	3.897	4.330	4.547	4.763	
L	250-280	3.631	4.032	4.536	5.040	5.292	5.544	
M	> 280	4.128	4.718	5.307	5.897	6.192	6.487	

C. Leeftijdsalarissen per 1 juli 2008 (bedragen in €)

jeugdsalaris	18 jaar	19 jaar	20 jaar
	% van beginsalaris	% van beginsalaris	% van beginsalaris
	80%	85%	90%
A	1.144	1.215	1.287
B	1.144	1.215	1.287
C	1.184	1.258	1.332
D	1.221	1.297	1.373
E	1.333	1.416	1.500
F	1.494	1.587	1.680
G	1.665	1.769	1.873
H	1.803	1.915	2.028
I	1.970	2.093	2.216
J	2.252	2.393	2.534
K	2.525	2.682	2.840
L	2.862	3.040	3.219
M	3.254	3.457	3.660

D. Leeftijdsalarissen per 1 januari 2009 (bedragen in €)

jeugdsalaris	18 jaar	19 jaar	20 jaar
	% van beginsalaris	% van beginsalaris	% van beginsalaris
	80%	85%	90%
A	1.161	1.234	1.306
B	1.161	1.234	1.306
C	1.202	1.277	1.352
D	1.239	1.316	1.394
E	1.353	1.437	1.522
F	1.516	1.611	1.706
G	1.690	1.795	1.901
H	1.830	1.944	2.059
I	1.999	2.124	2.249
J	2.286	2.429	2.572
K	2.562	2.723	2.883
L	2.904	3.086	3.268
M	3.302	3.509	3.715

Bijlage 2 Tabel waardering diverse beloningselementen

<u>Element</u>	<u>Hoogte / waarde</u>	<u>Vakantiegeldgevend</u>	<u>Pensioengevend</u>	<u>Bruto / netto</u>
Maandsalaris	Salaristabel CAO voor KPN Contact	Ja	Ja	Bruto
Toelage OVR1	Variabel	Ja	Ja	Bruto
Toelage OVR2 Salaris	Variabel	Ja	Ja	Bruto
Maandinkomen	Maandsalaris + OVR1 + OVR2 Salaris	Ja	Ja	Bruto
Vakantiegeld	8% maandinkomen	n.v.t.	Ja	Bruto
Pensioengevend Salaris	Maandinkomen + vakantiegeld	n.v.t.	Ja	Bruto
Toelage OVR2 Pensioen	Variabel	Nee	Nee	Bruto
Reiskostenvergoeding woning werk	€0,18 per kilometer, met drempel en maximum	Nee	Nee	Netto
Aanvullende tegemoetkoming reiskosten bij ondoelmatig woon-werkverkeer	€0,18 per kilometer boven de 30 kilometer	Nee	Nee	Netto
Reiskostenvergoeding zakelijke reizen	€0,18 per kilometer	Nee	Nee	Netto
Standby-vergoeding	€158,82 per week (7x24 uur)	Nee	Nee	Bruto
Waarnemingsvergoeding	5% toeslag over het maandsalaris	Nee	Nee	Bruto
Jubileumgratificatie	1 x of 1,5 x het maandsalaris	Nee	Nee	Netto
Vergoeding Eigen Product OVR1	€54,-	Nee	Nee	Netto (gebruteerd)
Afkoop vergoeding Eigen Product OVR2 (2004)	€40,50	Nee	Nee	Netto (gebruteerd)
Afkoopbedragen werktijdtoeslag/Tot.	Variabel	Nee	Nee	Bruto
Afkoopbedragen reiskosten Openbaar Vervoer	Variabel	Nee	Nee	Netto
Vakantie-uur	133% van het uurloon (bij uitbetaling)	Nee (verdisconteerd)	Nee (verdisconteerd)	Bruto
Meeruur	133% van het uurloon (bij uitbetaling)	Nee (verdisconteerd)	Nee (verdisconteerd)	Bruto
Overuur	100% van het uurloon	Nee	Nee	Bruto
Overwerktoeslag	20% van het uurloon	Nee	Nee	Bruto
Werktijdtoeslag	30%, 50% of 100% van het uurloon	Nee	Nee	Bruto

Bijlage 3 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, vakantiegeld en uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid.
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.

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, vakantiegeld en uitkering bij arbeidsongeschiktheid.
2. OVR2 pensioen; OVR2 pensioen maakt géén 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%.

Artikel 4 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 5 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, werktijdtoeslag en uurwaarde vakantie-uren. Zodra het nieuwe bruto uurloon uitkomt boven het garantie-uurloon 2002, geldt het hogere nieuwe bruto uurloon.

Artikel 6 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 7 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 overgangsmaatregelen 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 ommekomst 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 8 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 9 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 referteperiode 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 10 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 4

Reglement levensloopverlof

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

1. Het levensloopverlof bestaat uit verlof voor de volledige of een gedeelte van de voor de deelnemer geldende arbeidsduur, in een aaneengesloten periode van minimaal 1 maand en ten hoogste 6 maanden. Indien het levensloopverlof voor een gedeelte van de voor de deelnemer geldende arbeidsduur wordt opgenomen, kan dit slechts ten behoeve van zorgverlof of ouderschapsverlof.
2. De werknemer kan eenmaal per drie jaar een periode levensloopverlof opnemen.
3. De werknemer kan ter financiering van de levensloopverlofperiode elk gewenst bedrag aan levenslooptegoed opnemen, mits het maandinkomen tijdens het levensloopverlof niet hoger is dan het maandinkomen direct voorafgaande aan de verlofperiode.
4. Behoudens aanspraak op partnerpensioen op risicobasis, heeft de werknemer gedurende het volledige levensloopverlof geen enkele aanspraak op arbeidsvoorwaarden opgenomen in deze CAO of in overige (individuele) afspraken. Voor de werknemer die het levensloopverlof voor een gedeelte van de voor de deelnemer geldende arbeidsduur opneemt, gelden deze aanspraken op arbeidsvoorwaarden naar rato.
5. Een verzoek tot opname van levensloopverlof dient uiterlijk 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk te worden ingediend bij de werkgever.
6. De werkgever behoudt zich het recht voor levensloopverlof te weigeren indien zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

Artikel 2 Opname levenslooptegoed voor ouderschapsverlof

Het levenslooptegoed kan aangewend worden voor de financiering van onbetaald ouderschapsverlof, waarbij het bepaalde in artikel 1 lid 3 onverkort van toepassing is.

Artikel 3 Opname levensloopverlof direct voorafgaand aan de pensioendatum

1. Het in dit artikel bedoelde levensloopverlof bestaat uit verlof voor de volledige, of een gedeelte van de, voor de deelnemer geldende arbeidsduur voorafgaande aan de pensioendatum. Indien het levensloopverlof voor een gedeelte van de voor de deelnemer geldende arbeidsduur wordt opgenomen, dan vindt dit plaats in een aaneengesloten periode van minimaal 1 maand.
2. De werknemer kan voor de financiering van de periode van levensloopverlof elk gewenst bedrag aan levenslooptegoed opnemen, mits het maandinkomen tijdens het levensloopverlof niet hoger is dan het maandinkomen direct voorafgaande aan de verlofperiode.
3. Behoudens aanspraak op partnerpensioen op risicobasis, houden bij aanvang van het levensloopverlof voor de volledig voor de deelnemer geldende arbeidsduur, alle aanspraken op arbeidsvoorwaarden, zoals opgenomen in deze CAO of individueel overeengekomen, op te bestaan. Voor de werknemer die het levensloopverlof voor een gedeelte van de voor de deelnemer geldende arbeidsduur opneemt, gelden deze aanspraken op arbeidsvoorwaarden naar rato.
4. Een verzoek tot opname van verlof dient uiterlijk 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk te worden ingediend bij de werkgever.

Artikel 4 Omzetting in pensioen

Indien de werknemer het levenslooptegoed bij werkgever niet heeft aangewend voor levensloopverlof, kan de deelnemer het levenslooptegoed aanwenden voor een extra storting ten behoeve van zijn pensioen. Dit is slechts mogelijk direct voorafgaande aan de pensioendatum en voor zover de extra storting niet leidt tot een bovenmatige aanspraak in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964.

Bijlage 5

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, voorzover 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 percentage 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 percentage 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 6

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, vakantiewaarde, 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 actuariael 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 levenslooptoelating 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 7 van het Sociaal Plan dat op de werknemer van toepassing is, heeft ontvangen en om deze reden(en) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zullen de tijdens de dienstbetrekking door de werkgever gestorte bedragen op de levenslooptoelating van deze werknemer 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 hoofdstuk 4 van dit Sociaal Plan.

Artikel 4 Aanvullende prepensioenuitkering

Indien medewerker uitzicht had op een aanvullende prepensioenuitkering zoals bedoeld in artikel 3 bijlage 5 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 7

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

- 1 De uitkering als bedoeld in artikel 8 zal worden aangepast overeenkomstig de algemene verhogingen van de salarissen, zoals die door de werkgever gedurende de looptijd van de VUT uitkering worden getroffen.

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 Klachtrechtprocedure

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 8

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 emolumentpensioen 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 levenslooptekening 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 emolumentpensioen. 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 7 van het Sociaal Plan dat op de werknemer van toepassing is, heeft ontvangen en om deze reden(en) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zullen de tijdens de dienstbetrekking door de werkgever gestorte bedragen op de levenslooptekening van deze werknemer 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 hoofdstuk 4 van dit Sociaal Plan.

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 levenslooptekening. 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 schaalsalaris, 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 ouderdomspensioen 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 9

Artikel 1 Werkingsfeer

Op de werknemer die bij KCC Nederland BV (Bijrijfsonderdeel 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. Leefijdsuren bij KPN komen bij de overgang naar de KPN Contact CAO te vervallen. Gedurende 2006 en 2007 bouwt de werknemer echter nog leefijdsdagen 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 herplaatsingstoelage. 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 vakantieuren 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.

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 op dezelfde wijze als de OVR 2 als bedoeld in bijlage 3, artikel 4 lid 1 van de KPN Contact CAO. Bij overgang naar een hogere salarisschaal, wordt de inpassingstoelage 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 salaris aanpassing 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 inpasingstoelage 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.

Arbeidsvoorwaardelijk verzuimbepalingen

De KPN Contact CAO kent verlofbepalkende verzuimmaatregelen en een bonus malusregeling in het kader van verzuimbepalking. 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 werktijdentoeslag 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 aanvullig op de ongekorte WW-uitkering wordt vervangen door de volgende tabel:

Arbeidsverleden (in jaren)	Aantal maanden aanvulling tot 90% van het maandinkomen	Aantal maanden aanvulling tot 80% van het maandinkomen	Totale 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 10

Arbeid en gezondheid

Risico-inventarisatie en – evaluatie (RIE)

De werkgever zal conform de Arbowet met regelmaat risico's verbonden aan gebouwen en functies inventariseren. De aangetroffen risico's zullen op basis van een plan van aanpak worden weggenomen c.q. tot een acceptabel niveau worden teruggebracht. Dit plan van aanpak wordt binnen twee maanden na de uitkomsten van de RI&E in overleg met de medezeggenschap gemaakt en jaarlijks geëvalueerd. In het geval van nieuwe gebouwen zullen na de verhuizing de risico's worden geïnventariseerd. Ook in geval van verbouwingen zullen de risico's in die (delen van) gebouwen geïnventariseerd worden. Bestaande gebouwen en functies worden eenmaal per vijf jaar onderzocht op risico's. De preventiemedewerkers dragen zorg voor resp. begeleiden de uitvoering van de RI&E door een externe partij (de Arbo-dienst) en begeleiden het management bij het maken van het plan van aanpak.

Bedrijfshulpverlening

De werkgever draagt zorg voor een goed georganiseerde bedrijfshulpverlening. Dit onderwerp wordt in de RI&E getoetst.

Ongevallenprocedure

De werkgever draagt zorg voor een ongevallenprocedure. Dit onderwerp wordt in de RI&E getoetst.

Vertrouwenscommissie

De werkgever draagt zorg voor een vertrouwenspersonen waar werknemers terecht kunnen met klachten over ongewenste omgangsvormen.

Preventie algemeen

De werkgever biedt de volgende mogelijkheden om klachten die met de werkplek of arbeidssituatie samenhangen in een vroegtijdig stadium met een deskundige te bespreken. Dit kan door het aanvragen van:

- een preventief consult bij de Arbo-dienst voor onder andere klachten aan het bewegingsapparaat of psychische klachten.
Het preventief bezoek aan de bedrijfsarts kan leiden tot:
 - a. een werkplekonderzoek;
 - b. voorzieningen op of samenhangend met de werkplek;
 - c. en/of structurele aanpassingen aan de werkplekken;
 - d. interventies
- een gesprek met de bedrijfsmaatschappelijk werker voor onder andere psychische klachten;
- facultatief: de stoelmassage voor ontspanning van de nek, schouders of armen.

De Arbo-dienst en de organisatie die het bedrijfsmaatschappelijk werk levert, rapporteren per kwartaal aan de werkgever of er structurele klachten bestaan en adviseren de werkgever op welke wijze deze structurele klachten kunnen worden verholpen.

Tevens rapporteren de organisaties in welke mate van de preventieve spreekuren gebruik wordt gemaakt en de klachten per categorie.

Preventie stress

Een van de twee speerpunten op het gebied van preventie is het voorkomen van ongezonde spanning. De werkgever heeft de signalen beschreven en ervoor gezorgd dat bij dreigende stressklachten toegang wordt geboden tot het preventief spreekuur van de Arbo-dienst (zie ook preventie algemeen).

Preventie RSI/KANS

Naast het hiervoor beschreven speerpunt is door de werkgever ook RSI/KANS (repetitive strain injury resp. klachten arm, nek, schouder) tot speerpunt in het preventiebeleid benoemd. De werkgever heeft de signalen beschreven en geeft aan op welke wijze de werknemer zich kan ontspannen, welke houding aangenomen moet worden en hoe de werkplek ingericht moet zijn.

Verzuimbegeleiding, reïntegratie bij arbeidsongeschiktheid

De begeleiding bij ziekte wordt verricht door de manager. Na een bepaalde periode van arbeidsongeschiktheid wordt de manager daarbij geadviseerd door de Arbo-dienst. De Arbo-dienst roept de werknemer op en stelt een probleemanalyse op. De Arbo-dienst werkt volgens de richtlijnen voor psychische klachten; klachten aan het bewegingsapparaat; en arbeidsconflicten, waardoor de meest adequate aanpak wordt gewaarborgd. De Arbo-dienst stelt zo nodig interventies voor en adviseert het tempo van werkhervatting. Deze adviezen verwerkt de manager in overleg met de arbeidsongeschikte werknemer in een plan van aanpak. Dit plan wordt zo nodig steeds bijgesteld. Het plan is elke zes tot acht weken onderwerp van gesprek tussen manager en de arbeidsongeschikte werknemer en wordt bij één jaar ziekte en bij 1 jaar en 9 maanden geëvalueerd. Deze evaluaties worden door de manager vastgelegd in een evaluatierapport. Zodra in dit traject sprake is van een medische ongeschiktheid voor de eigen of aangepaste functie, schakelt de werkgever een reïntegratiedeskundige in, die de werknemer begeleidt naar ander passend werk binnen of buiten het bedrijf.

De Arbo-dienst maakt samen met de werkgever per kwartaal een analyse van de verzuimcijfers en verzuimfrequentie. De Arbo-dienst geeft waar nodig adviezen over specifiek beleid gericht op het terugdringen van het verzuim en/of de verzuimfrequentie.

WIA-aanvraag

De werkgever levert informatie voor de WIA-aanvraag aan het UWV: evaluatierapporten opgesteld door de werkgever en loongegevens van de werknemer.

Communicatie medewerkers

De werkgever zorgt dat op een voor werknemers toegankelijke plaats informatie – in de vorm van kaarten/brochures/intranet – beschikbaar is over:

- het Arbo-beleid;
- de preventiemedewerker;
- de ondersteuning door deskundige diensten;
- procedures en begeleiding bij ziekte, zoals: ziekmelden; ziekte en vakantie; zwangerschaps- en verlofuitkering; arbeidsconflict; wet Verbetering Poortwachter;
- preventieve faciliteiten voor werknemers, zoals stresspreventie, RSI, en wat te doen bij een dreigend arbeidsconflict;
- bedrijfshulpverlening;
- procedure bij ongevallen;
- omgaan met ongewenste omgangsvormen;
- rookbeleid;
- bezwaren en klachten.