

Partijen:

1. KPN BV, hierbij vertegenwoordigd door Lia Belilos, CHO KPN Group

en

2. Abvakabo FNV, hierbij vertegenwoordigd door Joost van Herpen
3. Qlix, hierbij vertegenwoordigd door Caspar Vlaar

Overwegende dat:

- KPN vanaf 1 januari 2013 haar eigen arbeidsvoorwaardenpakket zoals neergelegd in de KPN CAO, het KPN Sociaal Plan, de KPN regels en/of het Personeelshandboek boven CAO zal toepassen op de werknemers van KPN en Telfort Zakelijk BV met Telfort arbeidsvoorwaarden, zoals vastgelegd in het Tell Me pakket, met uitzondering van de bepalingen over de KPN pensioenregeling; deze werknemers blijven namelijk deelnemer in één van de pensioenvoorzieningen van Telfort met in acht name van het in artikel 4 van deze harmonisatie afspraken bepaalde;
- er verschillen bestaan tussen het arbeidsvoorwaardenpakket van Telfort en dat van KPN;
- partijen over deze verschillen de onderstaande harmonisatie afspraken maken;
- deze harmonisatie afspraken gelden voor de betrokken werknemers die op 31 december 2012 onder de arbeidsvoorwaarden Telfort vallen en deelnemer zijn in één van de pensioenvoorzieningen van Telfort;
- bij het opstellen van deze harmonisatieafspraken de uitgangspunten 'overgang en harmonisatie Telfort – KPN', die eind 2011 met de OR Telfort zijn overeengekomen, als vertrekpunt zijn genomen;
- indien nodig deze harmonisatie afspraken eind 2012 technisch aangepast zullen worden als tussen nu en eind 2012 aan te brengen wijzigingen in het arbeidsvoorwaardenpakket van Telfort en/of KPN daar aanleiding toe geven, waarbij gelijkwaardigheid het uitgangspunt blijft;

Komen overeen:

Artikel 1 Harmonisatie werknemers met Telfort arbeidsvoorwaarden

Vanaf 1 januari 2013 zal het gehele arbeidsvoorwaardenpakket van KPN inclusief het Sociaal Plan KPN op de werknemers voor wie op 31 december 2012 de Telfort arbeidsvoorwaarden geldt worden toegepast evenals de in deze overeenkomst opgenomen harmonisatie afspraken, met uitzondering van de KPN pensioenregeling. De werknemers blijven namelijk deelnemer in één van de pensioenvoorzieningen van Telfort met in acht name van het in artikel 4 van deze integratie afspraken bepaalde. Waar in deze overeenkomst wordt afgeweken van de KPN arbeidsvoorwaarden, gelden de afspraken uit deze overeenkomst.

Artikel 2 Inschaling en inpassing

2.1 Indeling in functiegebouw en salarisschaal KPN

Telfort en KPN hanteren hetzelfde functiehuis. Bij de overgang naar KPN gaat de functie met bijbehorende functiecode over. De medewerker wordt bij KPN ingedeeld in de bij de functiecode behorende salarisschaal volgens de toepasselijke loonlijn. Afhankelijk van de functie en plaats in de organisatie gaan de medewerkers over naar de KPN CAO loonlijnen: Overig, IT, Sales en Retail.

2.2 Overbruggen van het verschil aan de onderkant van het instapsalaris

Ten behoeve van de Telfort medewerkers die vanuit de 'vak volwassen' schalen overgaan naar de KPN CAO loonlijnen en na het toepassen van de overgangsregels onder het instapniveau van de schaal uitkomen, zal KPN het toepasselijke KPN CAO maandsalaris verhogen tot aan het instapniveau. KPN hanteert hierbij de KPN CAO loonlijnen die gelden per 1 januari 2013.

2.3 Overbruggen van het verschil in leeftijdssalarissen bij overgang naar de KPN CAO loonlijn Retail

Er is overeengekomen het salarisverschil tussen de Telfort leeftijdssalarissen en de KPN Retail loonlijn in drie stappen te overbruggen. Dit betekent dat er tot 2015 in de dan geldende of nawerkende KPN CAO bij de KPN loonlijn Retail een overbruggingstabel wordt opgenomen waarin de Telfort leeftijdssalarissen zijn vermeld die gelden voor het betreffende jaar. Een eventuele CAO verhoging in de KPN Retail loonlijn wordt meegenomen bij het vaststellen van de nieuwe Telfort leeftijdssalarissen. De tabel geldt alleen voor de Telfort winkels zowel voor het huidige als het nieuwe personeel in deze leeftijdsklassen. Op basis van de met ingang van 1 januari 2013 geldende KPN Retail loonlijn worden de voor de Telfort winkels te hanteren leeftijdssalarissen:

Leeftijd tabel Telfort winkels

Jaar	leeftijd	16 jr	17 jr	18 jr	19 jr	20 jr	21 jr	22 jr
2013	salaris	632	733	870	983	1.085	1.207	1.326
2014*	salaris	773	906	1.086	1.211	1.284	1.369	1.429
2015*	salaris	915	1.078	1.301	1.438	1.483	1.532	1.532

**onder voorbehoud CAO wijzigingen loonlijn Retail*

2.4 Inkomen bij KPN

Het inkomen bij KPN is opgebouwd uit de volgende onderdelen:

- 12 maandsalarissen;
- 12,5% CAO Budget. Deze is bestaat uit:
 - 8% Vakantietoeslag
 - 2% Levensloopbijdrage
 - 2.4% bovenwettelijke vakantie uren (5 dagen)
 - 0,1% bijzonder verlof
- 20 verlofdagen op de kaart;
- eventueel Inpassingstoelage
- eventueel Keuzetijd toelage;
- Variabele beloning (CAO Bonus, Bijzondere CAO Bonus of Payplan)

De volgorde om het Telfort inkomen om te rekenen naar het inkomen volgens de KPN CAO is:

1. aanpassen maandsalaris als gevolg van gewijzigde arbeidsduur (afhankelijk van de loonlijn)
 2. aanpassen maandsalaris als gevolg van afstap of opstap in variabele beloning
 3. aanpassen maandsalaris als gevolg van inleveren verlofdagen > 25
 4. aanpassen maandsalaris als gevolg van afschaffen stuksbeloning (winkelpersoneel en ass.managers)
 5. beoordelen of het KPN CAO maandsalaris:
 - a) wel of niet onder het instap niveau valt van de per 1 januari 2013 toepasselijke salarislijn;
 - b) niet lager is dan de per 1 januari 2013 toepasselijke leeftijd tabel Telfortwinkels;
 - c) een inpassingstoelage noodzakelijk is
- vaststellen eventuele Keuzetijd toelage
 - vaststellen CAO Budget toelage

2.5 Indeling in de KPN CAO loonlijnen: Overig, IT, Sales en Retail

De medewerkers zullen afhankelijk van hun functie en plaats in de organisatie overgaan naar de loonlijn Overig, IT, Sales of Retail. Waarbij de KPN CAO loonlijn Sales of Retail alleen is voorbehouden aan medewerkers die een functie uitoefenen waarbij een deel van het totaal salaris gebaseerd is op variabele inkomsten. Op hun is dan ook het variabele beloningsinstrument 'Payplan' van toepassing.

2.5.A Gevolg voor het maandsalaris bij indeling in de KPN CAO loonlijn Overig

Voor de werknemer die op basis van de functieconversie wordt ingedeeld in de loonlijn Overig geldt voor de omrekening van het Telfort maandsalaris op 31 december 2012 naar het KPN maandsalaris het volgende:

- Het fulltime aantal contracturen bij Telfort bedraagt 40 uur. Bij de KPN CAO loonlijn Overig is dit 37 uur;
- Het KPN CAO salaris bij een voormalig Telfort medewerker met een fulltime contract wordt 37/40 van het maandsalaris op 31 dec 2012;

- Voor Telfort deeltijdwerkers die minder dan 37 uur werken blijft het maandsalaris gelijk. Noot: er is geen enkele Telfort medewerker die in deeltijd werkt en waarbij het aantal uren zich tussen 37 -39 bevindt.

2.5.B Gevolg voor het maandsalaris bij indeling in de KPN CAO loonlijn IT of Sales

Voor de werknemer die op basis van functieconversie wordt ingedeeld in de loonlijn IT of Sales geldt:

- Het fulltime aantal contracturen voor de loonlijn Sales is 40 uur. Dit is gelijk aan de huidige fulltime contracturen bij Telfort.
- Hierdoor blijft het maandsalaris bij de plaatsing in de loonlijn Sales in eerste instantie voor zowel de fulltime als medewerkers die in deeltijdwerken gelijk.

2.5.C Gevolg voor het maandsalaris bij indeling in de KPN CAO loonlijn Retail

Voor de werknemer die op basis van de functieconversie wordt ingedeeld in de loonlijn Retail geldt voor de omrekening van het Telfort maandsalaris op 31 december 2012 naar het KPN maandsalaris het volgende:

- Het fulltime aantal contracturen bij Telfort bedraagt 38 uur. Bij de KPN CAO loonlijn Retail is dit 37 uur;
- Het KPN CAO salaris bij een voormalig Telfort medewerker met een fulltime contract wordt 37/38 van het maandsalaris op 31 dec 2012;
- Voor Telfort deeltijdwerkers die minder dan 37 uur werken blijft het maandsalaris gelijk

2.6 Aanpassen maandsalaris als gevolg van afstap of opstap in de variabele beloning

Bij Telfort kan een medewerker afhankelijk van zijn functie meer of minder variabele inkomsten verdienen dan bij KPN. Daarnaast kent Telfort geen Levensloopbijdrage van de werkgever. Bij KPN maakt de Levensloopbijdrage van 2% onderdeel uit van het CAO Budget en is de bonus afhankelijk van de toepasselijke loonlijn en/of salaris schaal. Iedereen die overgaat, krijgt 2% als levensloopbijdrage in het CAO budget. En van het procentuele verschil in variabele beloning, rekening gehouden met de 2% levensloopbijdrage, wordt 40% aan het KPN CAO salaris zoals berekend in artikel 2.5 toegevoegd (+) of gecorrigeerd (-).

- **2.6.A Gevolg voor de variabele beloning bij indeling in de KPN CAO loonlijn Overig**
 - Als je 10% of 15% var. bij Telfort ontvangt, dan ga je over naar de CAO bonus bij KPN: dan krijg je 2% terug als levensloopbijdrage in het CAO budget en wordt 40% van het resterende verschil in het salaris gezet. Het te verrekenen verschil bedraagt bij 10%: $10\% - 2\% \text{ (levensloop)} - 6,75\% = 1,25\% \times 0,4 = + 0,5\%$ en bedraagt bij 15%: $15\% - 2\% \text{ (levensloop)} - 6,75\% = 6,25\% \times 0,4 = + 2,5\%$
 - Als je 20% of 25% var. bij Telfort ontvangt, dan ga je over naar de bijzondere CAO bonus bij KPN: dan krijgen je 2% terug als levensloopbijdrage in het CAO budget en wordt 40% van het resterende verschil in het salaris gezet. Het te verrekenen verschil bedraagt bij 20%: $20\% - 2\% \text{ (levensloop)} - 12,25\% = 5,75\% \times 0,4 = + 2,3\%$ en bedraagt bij 25%: $25\% - 2\% \text{ (levensloop)} - 12,25\% = 10,75\% \times 0,4 = + 4,3\%$
 - Uitzondering: Als je 10% of 15% var. bij Telfort ontvangt en werkzaam bent binnen Telfort Zakelijk BV dan ga je over naar de KPN Bijzondere CAO bonus bij Telfort Zakelijk: dan krijgen je 2% levensloopbijdrage en wordt 40% van de opstap gecorrigeerd op je vaste salaris. Het te corrigeren verschil bedraagt bij 10%: $10\% - 2\% \text{ (levensloop)} - 12,25\% = - 4,25\% \times 0,4 = - 1,7\%$ en bedraagt bij 15%: $15\% - 2\% \text{ (levensloop)} - 12,25\% = - 0,75\% \times 0,4 = - 0,3\%$
- **2.6.B Gevolg voor de variabele beloning bij indeling in de KPN CAO loonlijn IT**
 - Als je 10% of 15% var. bij Telfort ontvangt, dan ga je over naar de CAO bonus bij KPN: dan krijg je 2% terug als levensloopbijdrage in het CAO budget en wordt 40% van het resterende verschil in het salaris gezet. Het te corrigeren verschil bedraagt bij 10%: $10\% - 2\% \text{ (levensloop)} - 8,25\% = - 0,25\% \times 0,4 = - 0,1\%$ en bedraagt bij 15%: $15\% - 2\% \text{ (levensloop)} - 8,25\% = 4,75\% \times 0,4 = + 1,9\%$
 - Als je 20% of 25% var. bij Telfort ontvangt, dan ga je over naar de bijzondere CAO bonus bij KPN: dan krijg je 2% levensloopbijdrage terug in het CAO budget en wordt 40% van het resterende verschil in het salaris gezet. Het te verrekenen verschil bedraagt bij 20%: $20\% - 2\% \text{ (levensloop)} - 13,75\% = 4,25\% \times 0,4 = + 1,7\%$ en bedraagt bij 25%: $25\% - 2\% \text{ (levensloop)} - 13,75\% = 9,25\% \times 0,4 = + 3,7\%$

- **2.6.C Gevolg voor de commissie beloning bij indeling in de KPN CAO loonlijn Sales**
 - Als je van 45% commissie bij Telfort overgaat naar KPN Payplan 36,25%: dan krijg je 2% levensloopbijdrage terug in het CAO budget en wordt 40% van het resterende verschil in het salaris gezet. Het te verrekenen verschil bedraagt bij 45%: $45\% - 2\% \text{ (levensloop)} - 36,25\% = 6,75\% \times 0,4 = + 2,7\%$
 - Als je van 25% commissie bij Telfort overgaat naar KPN Payplan 16,75%: dan krijgen je 2% levensloopbijdrage terug in het CAO budget en wordt 40% van het resterende verschil in het salaris gezet. Het te verrekenen verschil bedraagt bij 25%: $25\% - 2\% \text{ (levensloop)} - 16,75\% = 6,25\% \times 0,4 = + 2,5\%$

- **2.6.D Gevolg voor speerpunt en/of commissie beloning bij indeling in de KPN CAO loonlijn Retail**
 - Als je van 15% commissie bij Telfort overgaat naar KPN Payplan 15,75%: dan krijg je 2% levensloopbijdrage terug in het CAO budget en wordt 40% van de opstap gecorrigeerd op je vaste salaris. Het te corrigeren verschil bedraagt bij 15%: $15\% - 2\% \text{ (levensloop)} - 15,75\% = - 2,75\% \times 0,4 = - 1,1\%$
 - Als je van 5% speerpuntbeloning en 30% commissie bij Telfort overgaat naar KPN Payplan 21,50%: dan krijg je 2% levensloopbijdrage terug in het CAO budget en wordt 40% van het resterende verschil in het salaris gezet. Het te verrekenen verschil bedraagt bij 35%: $35\% - 2\% \text{ (levensloop)} - 21,50\% = 11,50\% \times 0,4 = + 4,6\%$. NB. Speerpuntbeloning geldt alleen voor winkelmanagers.

2.7 Aanpassen maandsalaris als gevolg van inleveren verlofdagen > 25

Volgens de KPN CAO heeft men op fulltime basis recht op 20 verlofdagen (vier maal de wekelijkse arbeidsduur) en is de waarde van 5 verlofdagen in het CAO Budget opgenomen. Bij Telfort heeft men op fulltime basis recht op 25 verlofdagen en eventueel recht op een surplus aan vakantiedagen. De waarde van het meerdere aan verlofdagen (>25) wordt aan het onder artikel 2.5 berekende KPN CAO salaris toegevoegd. De waarde van 1 Telfort verlofdag op jaarbasis is het Telfort maandsalaris gedeeld door 174 bij fulltime 40 uur of 165,3 bij fulltime 38 uur maal 8 uur. Het aantal dagen boven de 25 dagen maal deze waarde gedeeld door 12 maanden is de waarde die opgeteld wordt bij het KPN maandsalaris zoals berekend in artikel 2.5.

2.8 Aanpassen maandsalaris als gevolg van afschaffen stuksbeloning

Per 1 januari 2013 wordt het variabele beloningsbeleid van de Telfort winkels gelijk getrokken aan het KPN Retail beleid. Hiermee komt de stuksbeloning voor winkelpersoneel en assistent managers te vervallen. We geven 40% van het gemiddelde bruto uitgekeerde maandbedrag per medewerker terug in het bruto maandsalaris van het winkelpersoneel en de assistent managers. Dit komt overeen met $0,4 \times \text{€ } 72,- = \text{€ } 29,-$ bruto. Deze waarde wordt bij het KPN maandsalaris zoals berekend in artikel 2.5 opgeteld.

2.9 Inpassingtoelage

Indien het aldus in voorgaande paragrafen berekende maandsalaris in de salarisschaal van de betreffende loonlijn volgens de KPN CAO uitkomt boven de norm van de schaal, ontvangt de werknemer een inpassingtoelage. Deze toelage is gelijk is aan deel dat boven de norm van de schaal uitkomt.

De Inpassingtoelage wordt toegekend in de vorm van een maandelijks bruto uitkering. De Inpassingtoelage blijft nominaal gelijk, met dien verstande dat bij overgang naar een hogere salarisschaal bij KPN het bedrag van de toelage wordt omgezet in salaris voor zover het normsalaris in de nieuwe schaal nog niet is bereikt. De inpassingtoelage telt mee voor het bepalen van het CAO Budget, bij de toekenning van de uurloon gebonden toeslagen zoals die vanaf de datum van overgang door KPN worden toegepast, bij de doorbetaling in geval van ziekte en wordt beschouwd als salaris bij het bepalen van de grondslag voor de variabele beloning (CAO Bonus of Payplan) en pensioenopbouw.

2.10 Toelage Keuzetijd voor medewerkers die geplaatst worden in loonlijn Overig, IT, Sales en Retail

Indien een medewerker bij Telfort een fulltime contract had van 40 uur resp. 38 uur, dan krijgt de medewerker voor de jaren 2013 en 2014 afhankelijk van de toepasselijke salaris lijn een garantie Keuzetijd. De extra gewerkte Keuzetijd uren worden maandelijks uitbetaald als een toelage. Deze toelage bedraagt 2,9% van je maandsalaris per extra gewerkt uur. Over deze toelage bouw je pensioen op. De garantie Keuzetijd uren zijn:

- salaris lijn Overig : 3 uur
- salaris lijn Retail : 1 uur

Bij salaris lijn Sales en IT vind er geen wijziging plaats in contract uren. Garantie Keuzetijd is hier niet van toepassing.

2.11 Toelage CAO Budget en uitkering opgebouwde vakantietoelage t/m 31 december 2012 bij Telfort

Vanaf 1 januari 2013 krijgen de werknemers naast het maandsalaris 12,5% CAO Budget. Het reeds onder Telfort arbeidsvoorwaarden opgebouwde tegoed aan vakantietoelage tot en met 31 december 2012 zal in mei 2013 door KPN worden uitbetaald.

2.12 Beoordeling- en salarisverhogingen

Over 2012 past KPN nog de Telfort beoordeling- en salarisverhogingen systematiek toe. Vanaf 2013 past KPN de eigen beoordeling- en salarisverhoging systematiek toe. De beoordelingsuitkomst 2012 wordt toegepast op het nieuwe KPN maandsalaris.

Artikel 3 Incentiveregeling bij KPN

3.1 Toekenning Variabele beloningsregeling

Vanaf 1 januari 2013 vallen de werknemers volledig onder de incentiveregeling (CAO Bonus of Payplan) van de KPN CAO. De toekenning van het on-target percentage (OTP) is afhankelijk van de Loonlijn waarin men wordt ingedeeld of het organisatieonderdeel waarin men werkzaam is of het huidige variabele beloningspercentage wat men nu bij Telfort heeft (zie artikel 2.7).

3.2 Afrekening Variabele beloning 2012

KPN zal in maart 2013 de Variabele Beloning over het jaar 2012 uitbetalen conform de Telfort methodiek en de daar geldende targets en doelstellingen. Per 1 januari 2013 vervalt de Variabele beloningsregeling van Telfort en is de incentiveregeling van KPN en het bepaalde in artikel 3.1 van deze overgangsafspraken van toepassing.

Artikel 4 Pensioenregeling

Medewerkers behouden vooralsnog hun huidige pensioenregeling waarbij dezelfde salariscomponenten pensioen gevend zijn. Het streven is de KPN pensioenregeling uiterlijk per 1 januari 2014 te gaan toepassen onder voorbehoud van de inwerkingtreding van de nieuwe KPN pensioenregeling uiterlijk per die datum. Afhankelijk hiervan kan de toepassing van de KPN pensioenregeling later plaatsvinden. Bij een eventuele harmonisatie van de pensioenregeling van Telfort naar de pensioenregeling van KPN wordt tevens betrokken de hoogte van de eigen bijdrage.

Artikel 5 Overige bedrijfsregelingen/arbeidsvoorwaarden

5.1 Tegemoetkoming woon-werkverkeer vanaf 2013

- Vanaf de datum overgang ontvangt de medewerker de maandelijkse tegemoetkoming reiskosten woning werk zoals vermeld in de KPN CAO, waarbij onder de daar genoemde voorwaarden ook een OV kaart tot de mogelijkheden behoort. Voor de medewerkers die een netto maandelijkse tegemoetkoming ontvangen, wordt het verschil met de netto maandvergoeding Telfort-KPN gecompenseerd voor de duur van 24 maanden na datum overgang. De medewerkers die op het moment van overgang bij Telfort een OV/NS kaart hebben, behouden die kaart bij KPN tot moment van functiewisseling
- De peildatum voor de afstand woon-werk is 31 december 2012. Indien na deze datum een wijziging plaatsvindt in deze reisafstand, dan zal de eventueel toepasselijke afbouwcompensatie worden herrekend. De nieuwe compensatievergoeding kan niet hoger zijn dan de op de peildatum vastgestelde compensatie.

NB. Eventuele impact van standplaatswijzigingen na 31 december 2012 op de tegemoetkoming woon-werk zal onderdeel zijn van het bijbehorende medezeggenschaptraject.

5.2 Leaseauto en Car allowance

Per 1 januari 2013 zal toekenning van een leaseauto plaatsvinden op grond van de KPN regels over leaseauto's.

- Medewerkers die op basis van de KPN regels niet meer in aanmerking komen voor een leaseauto, behouden deze auto inclusief de mogelijkheid van privégebruik tot 1 januari 2015 waarbij de eigen bijdrage regeling van

Telfort zal worden toegepast. De toekenning van de leaseauto vervalt zoveel eerder als de medewerker een andere functie aanvaardt waarbij geen leaseauto hoort.

- Medewerkers die bij Telfort een maandelijks bedrag in het kader van de car allowance regeling ontvangen, behoudt deze regeling tot 1 januari 2015. Nadien zal eventuele toekenning plaatsvinden op grond van de dan geldende KPN regels over leaseauto's. Het maandelijks bedrag vervalt zoveel eerder als de medewerker een andere functie aanvaardt

NB. Individuele afspraken worden gerespecteerd, zie artikel 8.

5.3 Inzetbaarheidbudget

Volgens de KPN CAO heb je recht op een inzetbaarheidsbudget van € 1.000,- per jaar. Kom je in dienst op of na 1 juli, dan krijg je een budget van EUR 500,-.

5.4 Jubileumregeling

Met ingang van 1 januari 2013 is de jubileum regeling van KPN van toepassing.

5.5. Vergoeding eigenproduct (kortingsregeling 50%)

Per 1 januari 2013 vervalt de Telfort kortingsregeling. Je kunt volgens de KPN CAO als medewerker 50% korting krijgen op de adviesprijs van een aantal producten en diensten van het KPN brand. Als op de adviesprijs van het product of de dienst al een andere korting van toepassing is, is de totale korting niet groter dan 50%. Op grond van huidige fiscale wetgeving geldt dat KPN per jaar maximaal EUR 500,- plus het niet benutte deel van de ruimte van EUR 500,- uit de twee voorgaande jaren belastingvrij aan korting mag geven. KPN bepaalt steeds voor welke producten en diensten de korting geldt.

Ter overbrugging ontvangen alle werknemers voor wie op 31 december 2012 de Telfort arbeidsvoorwaarden geldt vanaf 1 januari 2013 voor de periode van maximaal 1 jaar een maandelijks toelage van € 35,- bruto. Deze toelage vervalt uiterlijk op 1 januari 2014 of zoveel eerder als dat de medewerker van de KPN kortingsregeling gebruik maakt en wel op het moment dat de KPN kortingsregeling bij de betreffende medewerkers is geactiveerd (zichtbaar is op zijn KPN nota).

Artikel 6 Behoud van harmonisatie afspraken bij herplaatsing binnen KPN na boventalligheid

Bij een herplaatsing binnen KPN na boventallig verklaring blijven deze harmonisatieafspraken behouden.

Artikel 7 Geldende arbeidsvoorwaardelijke harmonisatie afspraken

Arbeidsvoorwaardelijke harmonisatie afspraken vanuit het verleden waarvan de doorlooptijd nog niet is verstreken, blijven gedurende de periode waarbinnen deze afspraken gelden voor de betreffende werknemers van kracht.

Artikel 8 Individuele toezeggingen

Schriftelijke vastgelegde individuele afspraken tussen de medewerker en Telfort die in de harmonisatie niet aan de orde komen, worden gerespecteerd tot de medewerker een andere functie binnen KPN aanvaardt. Hieronder vallen ook de persoonlijke schriftelijke bevestigde afspraken met betrekking tot een lease auto of car allowance regeling. Individuele schriftelijke afspraken met betrekking tot opleidingen (opleidings-overeenkomst) blijven bij aanvaarding van een andere functie gehandhaafd.

Artikel 9 Hardheidsclausule

Voor de werknemer die als gevolg van de harmonisatie naar de KPN CAO door onvoorziene omstandigheden onevenredig wordt benadeeld, zal de werkgever zich inspannen om passende maatregelen te treffen.

Artikel 10 Bij vrijwillige overgang binnen de KPN groep vervallen de harmonisatie afspraken

Wanneer een medewerker geheel eigener beweging binnen de KPN Groep een andere functie aanvaardt vervallen de harmonisatie afspraken.

Aldus overeengekomen en opgemaakt in drievoud,

De datum 20-12-2012 te Den Haag;

1. namens KPN:

Lia Belilos
CHO KPN Group

2. namens Abvakabo FNV:

Joost van Herpen
Bestuurder

3. namens Qlix:

Caspar Vlaar
Bestuurder