KPN CAO 2023

Dit is een versie voor digitaal gebruik. Wil je printen?
Gebruik dan de printvriendelijke versie die je op TEAMKPN kunt vinden

Onze mensen zijn het netwerk achter het netwerk

KPN bestaat al bijna anderhalve eeuw! En dat is niet gek, want we zetten alles op alles om onze netwerken betrouwbaar en veilig te houden. Wij zijn niet voor niets het netwerk van Nederland en we hebben alle ingrediënten in huis om te bouwen aan het netwerk van de toekomst.

Nederland digitaliseert in razend tempo. Dit brengt voor ons een grote verantwoordelijkheid met zich mee. Samen bedenken we daarom oplossingen die niet alleen onze klanten helpen, maar ook de samenleving verder brengt. Wij verbinden elke dag netwerken, klanten en collega's.

Samen werken we aan één doel: we zetten alles op alles om iedereen in Nederland te verbinden met een duurzame toekomst. En dat vraagt om vertrouwen, lef en groei. Met onze diversiteit aan talenten en persoonlijkheden maken wij dit mogelijk.

Veel KPN'ers zijn lid van een vakbond. Daarom kan er een CAO tot stand komen. De diverse vakbonden onderhandelen namens de medewerkers met KPN. In deze veelzijdige cao staan de afspraken die KPN samen met de vakbonden heeft gemaakt.

Het zijn afspraken die je helpen om het beste uit jezelf te halen. Bijvoorbeeld om jezelf te ontwikkelen, te kijken naar de volgende stap in je loopbaan of gunstige verlofregelingen. En natuurlijk ook over je salaris en je pensioen.

Lees erover in deze cao!

Inhoudsopgave

1	**Mijn cao**	**5**
1.1	Cao-partijen	6
1.2	Werkingssfeer	6
1.3	Looptijd en inwerkingtreding	6
2	**Mijn arbeidsrelatie**	**7**
2.1	Arbeidsovereenkomst	8
2.2	Proeftijd	8
2.3	Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en uitzendarbeid	8
2.4	Einde van de arbeidsovereenkomst	9
2.5	Mijn rechten en plichten	10
2.6	Disciplinaire maatregelen	11
2.7	Meewerken aan onderzoeken	11
2.8	Intellectuele eigendomsrechten	12
3	**Mijn functie en beloning**	**13**
3.1	Algemeen	14
3.2	Salarisvaststelling en wijze van indelen in salarisschalen	14
3.3	Plaatsing in een hogere salarisschaal	14
3.4	Tijdelijke indeling in lagere salarisschaal	14
3.5	Eenmalige uitkering	14
3.6	Minimum bruto uurloon	15
3.7	Salarisverhogingen	15
3.7.1	Eerste collectieve verhoging	15
3.7.2	Extra verhoging van de normsalarissen	17
3.7.3	Individuele salarisverhoging	17
3.7.4	Tweede collectieve verhoging	19
3.8	Uitbetaling maandinkomen	20
3.9	Variabele beloning	20
3.10	Toelagen en toeslagen	21
3.11	Arbeidsmarkttoelage	21
3.12	Inpassingstoelage	21
3.13	Herplaatsingstoelage	22
3.14	Toeslag CAO Budget	22
3.15	Werktijdentoeslag	22
3.16	Meerwerk	23
3.17	Overwerk	24
3.18	Stand-by dienst	25
3.19	Jaarurensystematiek (JUS)	26
3.20	Vakantie-uitkering en toeslagen	28
3.21	Wachttijd	28
3.22	Reistijd mobiel werkenden	28
3.23	Jubileumgratificatie	29
3.24	KPN cao-functiehuis	29
4	**Mijn tijd**	**31**
4.1	Arbeidsduur	32
4.2	Werkpatroon	32
4.3	Vakantie	34
4.4	Verlof	36

5	**Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid**	**41**
5.1	De vier V's	42
5.2	Het Driefasemodel	42
5.3	Faciliteiten?	43
5.4	Overige middelen en instrumenten	48
5.5	Tijd- en plaatsonafhankelijk werken	50
5.6	Mantelzorg	50
5.7	MVO-doelen	51
5.8	Diversiteit en Inclusie	51
6	**Mijn gezondheid en zekerheid**	**52**
6.1	Gezondheid	53
6.2	Verzuimbegeleiding	53
6.3	Betaling bij arbeidsongeschiktheid	53
6.4	Collectieve verzekeringen bij arbeidsongeschiktheid	54
6.5	Collectieve ongevallenverzekering	55
6.6	Overlijdensuitkering	55
7	**Mijn vergoedingen en personeelskorting**	**56**
7.1	Vergoedingsregelingen	57
7.2	Personeelskorting	57
8	**Mijn pensioen**	**58**
8.1	Pensioenfonds	59
8.2	Pensioengevend salaris	59
8.3	Eigen bijdrage	59
9	**Bepalingen cao-partijen**	**60**
9.1	Afwijken van cao	61
9.2	Naleven cao	61
9.3	Wijzigingen	61
9.4	Geschillenregeling	61
9.5	Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties	61
9.6	Faciliteiten vakbondswerk	61
9.7	Reorganisatie	61
9.8	Samenwerkingsverbanden	62
9.9	Overdracht van werkzaamheden	62
10	**Overgangsbepalingen**	**63**
10.1	Arbeidsvoorwaarden medewerkers ingedeeld in Loonlijn Algemeen	64
10.2	Compensatie pensioenkosten	64
10.3	Overgangsregeling Getronics PinkRoccade Overheidspersoneel	64
10.4	Aanvullende pensioenopbouw	64
11	**Definities**	**65**
	Trefwoordenlijst	**68**
	Bijlagen	**72**
1	Salaristabellen	73
2a	KPN Plan	77
2b	KPN Salesplan	79
3	Toeslag CAO Budget	81
4	Regeling keuzetijd	82
5	Bezwarenprocedure functiehuis	83
6	Criteria loonlijn Klantexpert	85
7	Overzicht grondslagen Inkomenselementen	86

1 Mijn CAO

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

Zo lees je deze cao

Uitgangspunt bij de cao is zowel het belang van jou als medewerker als het belang van KPN.
De cao is geschreven vanuit de medewerker met een voltijdarbeidsduur.

Werk je in deeltijd? Je arbeidsvoorwaarden zijn dan naar rato, tenzij anders in de cao staat vermeld.

In deze cao wordt de medewerker, voor zover mogelijk, aangesproken met je/jij.
Als het in de cao gaat over 'manager' dan geldt dit ook voor de chapter coach. Dat geldt echter alleen als de betreffende management taak (aantoonbaar) bij die chapter coach is neergelegd.

In deze cao staan 5 soorten afspraken:
1. afspraken die gelden voor iedereen;
2. afspraken die gelden voor de Loonlijn **Algemeen**;
3. afspraken die gelden voor de Loonlijn **Retail**;
4. afspraken die gelden voor de Loonlijn **Sales**;
5. afspraken die gelden voor de Loonlijn **Klantexpert**.

Bij specifieke afspraken staat duidelijk vermeld voor welke Loonlijn ze gelden. Je werkzaamheden bepalen in welke Loonlijn je bent ingedeeld.

Eventuele (tussen KPN en vakorganisaties) gemaakte overgangs- en/of integratieafspraken met betrekking tot cao-afspraken zijn van toepassing. Val je onder één van de overgangsafspraken dan vind je hierover meer informatie in hoofdstuk 10.

1.1 Cao-partijen

Cao-partijen zijn:
1. KPN N.V.
   KPN N.V. vertegenwoordigt de volgende bedrijven:
   - KPN B.V.
   - Getronics PinkRoccade Overheidspersoneel B.V.

en

2. de volgende vakorganisaties:
   - FNV ICT/Telecom en FNV Publiek Belang
   - CNV Vakmensen.nl;
   - CNV Overheid & Publieke Diensten;
   - Qlix;
   - De Unie;
   - VHP2.

1.2 Werkingssfeer

Deze cao geldt voor jou als:
- je in dienst bent van KPN B.V. of Getronics PinkRoccade Overheidspersoneel B.V.
en je bent ingedeeld in salarisschaal 1 tot en met 13.

1.3 Looptijd en inwerkingtreding

1. Deze cao loopt van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023 en eindigt dan automatisch. Daar is geen opzegging voor nodig.

2. Deze cao vervangt bij de inwerkingtreding alle vorige versies van de KPN cao. Je kunt geen rechten meer ontlenen aan afspraken uit voorgaande cao's.
   Dit betekent bijvoorbeeld dat wanneer in deze cao verslechteringen zijn doorgevoerd, dit geen recht geeft op betere afspraken uit voorgaande cao's.

2 Mijn arbeidsrelatie

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

2.1 Arbeidsovereenkomst

Wanneer de cao op jou van toepassing is, dan maakt de cao deel uit van je arbeidsovereenkomst.

2.2 Proeftijd

Bij het aangaan van je arbeidsovereenkomst, geldt een proeftijd.

Arbeidsovereenkomst	Proeftijd voor jou en KPN
Bepaalde tijd van 6 maanden of korter	geen
Bepaalde tijd langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar	1 maand
Bepaalde tijd van 2 jaar of onbepaalde tijd	2 maanden

2.3 Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en uitzendarbeid

1. KPN en jij kunnen drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluiten. Deze arbeidsovereenkomsten eindigen ieder automatisch op de afgesproken einddatum.

   Vanaf de inwerkingtreding van de KPN CAO 2023 ontstaat er een dienstverband voor onbepaalde tijd bij een vierde opeenvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, of als de laatste arbeidsovereenkomst in de reeks de periode van drie jaar (36 maanden) overschrijdt, in beide situaties ongeacht de duur van de onderbreking. Dus is er vanaf dat moment sprake van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten, ongeacht of zij tussentijds zijn onderbroken en ongeacht de duur van de onderbreking[1].

   Voor arbeidsovereenkomsten die volgen op een arbeidsovereenkomst die reeds is geëindigd vóór inwerkingtreding van de KPN CAO 2023, geldt dat er uitsluitend sprake is van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten als ze elkaar met een tussenpoos van zes maanden of minder opvolgen.

2. Ben je als uitzendkracht werkzaam bij KPN?
   Vanaf de inwerkingtreding van de KPN CAO 2023 kun je maximaal 12 maanden – ononderbroken of gedurende meerdere perioden bij elkaar opgeteld – als uitzendkracht werkzaam zijn bij KPN in hetzelfde of gelijksoortig werk. Na deze periode kom je in dienst bij KPN, of kan KPN besluiten de opdracht te beëindigen. Als je gedurende meerdere perioden als uitzendkracht werkzaam bent bij KPN, dan worden de perioden voor en na de onderbreking(en) bij elkaar opgeteld, onder de voorwaarde dat je binnen zes maanden opnieuw in hetzelfde of gelijksoortig werk bij KPN werkzaam bent.
   Ben je gedurende de looptijd van de KPN CAO 2023 reeds langer dan 12 maanden – ononderbroken of gedurende meerdere perioden – in hetzelfde of gelijksoortig werk als uitzendkracht werkzaam bij KPN, dan geldt een overgangsfase:

   a. ben je vóór 1 juli 2023 maximaal 36 maanden werkzaam als uitzendkracht bij KPN, of
   b. ben je op 1 juli 2023 minimaal 24 maanden werkzaam als uitzendkracht bij KPN, of
   c. ben je op 1 januari 2024 minimaal 12 maanden werkzaam als uitzendkracht bij KPN, dan kom je na deze periode in dienst bij KPN of kan KPN besluiten de opdracht te beëindigen.

3. Heb je één uitzendperiode als uitzendkracht gewerkt bij KPN, of heb je in meerdere perioden als uitzendkracht bij KPN gewerkt waarbij er maximaal zes maanden tussen de verschillende uitzendperioden zat?

[1] In verband met wettelijke bewaartermijnen geldt voor de onderbrekingstermijn een administratieve vervaldatum van vijf jaar na einde van de laatste arbeidsovereenkomst of uitzendperiode. De bewijslast van eerdere perioden als uitzendkracht werkzaam bij KPN en/of als werknemer in dienst van KPN ligt bij de medewerker.
Onderbrekingen langer dan zes maanden tellen niet mee in het arbeidsverleden ter bepaling van de hoogte van de transitievergoeding en de gefixeerde vergoeding/beëindigingsvergoeding Sociaal Plan, het afspiegelingsbeginsel, de opzegtermijn en de jubileumgratificatie.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

En kom je, vanaf de inwerkingtreding van de KPN CAO 2023, aansluitend op de laatste uitzendperiode of na een onderbreking – ongeacht de duur van deze onderbreking[1] – voor hetzelfde of gelijksoortig werk voor bepaalde tijd in dienst bij KPN? Dan telt de gehele uitzendperiode, waarin je voor hetzelfde of gelijksoortig werk als uitzendkracht werkzaam was bij KPN, inclusief eventuele onderbrekingen, mee als een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Aansluitend hieraan kunnen KPN en jij, vanaf de inwerkingtreding van de KPN CAO 2023, nog maximaal twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluiten, onder de voorwaarde dat de einddatum van de laatste arbeidsovereenkomst binnen 36 maanden (inclusief eventuele onderbrekingen) ligt, te rekenen vanaf aanvang van de eerste uitzendperiode waarin je voor hetzelfde of soortgelijk werk als uitzendkracht bij KPN hebt gewerkt.

Voor arbeidsovereenkomsten die volgen op een uitzendperiode die reeds is geëindigd vóór inwerkingtreding van de KPN CAO 2023, geldt dat de gehele uitzendperiode (inclusief eventuele onderbrekingen) uitsluitend meetelt als een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, wanneer je aansluitend op de laatste uitzendperiode of binnen zes maanden erna in dienst komt van KPN.

4. Werk je als uitzendkracht bij KPN en voer je dezelfde werkzaamheden uit als medewerkers in dienst bij KPN?
   Vanaf het moment dat je bij KPN als uitzendkracht werkt, gelden in dat geval de bepalingen uit deze cao met betrekking tot:
   - eenmalige uitkering, minimum bruto uurloon, salaris en salarisverhoging;
   - werktijdentoeslag, overwerkvergoeding en stand-by toeslag;
   - toeslag voor wachttijd;
   - toeslag voor reistijd mobiel werkenden;
   - 'waar je werkt'-vergoeding en reiskostenvergoeding.

   KPN verzekert zich ervan dat ingeleende uitzendkrachten voor wat betreft deze arbeidsvoorwaarden minimaal worden beloond volgens wat er in deze cao staat.

   Naast de bovengenoemde onderwerpen gelden voor jou ook de cao-afspraken over het KPN Plan of het KPN Salesplan.

   Bovendien heb je de mogelijkheid gebruik te maken van diverse instrumenten in het kader van Duurzame Inzetbaarheid (DI). Het gaat hierbij om de volgende instrumenten:

DI-instrument	cao-artikel
Inzetbaarheidsbudget	artikel 5.3 lid 3
Arbeidsmarktscan (via Mobiliteitsaanbod)	artikel 5.3 lid 2
KPN Perspectief mobiliteitstraject	artikel 5.3 lid 4
Financieel advies (via Mobiliteitsaanbod)	artikel 5.3 lid 2
Erkenning Verworven Competenties (EVC)	artikel 5.4 lid 1
Gezondheidsonderzoek	artikel 5.4 lid 3

2.4 Einde van de arbeidsovereenkomst

1. In artikel 7:667 e.v. van het BW staan bepalingen die het einde van de arbeidsovereenkomst regelen. KPN volgt die bepalingen, bijvoorbeeld over de wettelijke opzegtermijn. Meer informatie hierover is ook te vinden op TEAMKPN.

2. Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd?
   Dan eindigt deze automatisch op de afgesproken datum. Verder kan jij of KPN deze arbeidsovereenkomst tussentijds schriftelijk opzeggen. In dat geval geldt de wettelijke opzegtermijn en valt het einde van je arbeidsovereenkomst altijd samen met het einde van de kalendermaand.

3. Je arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval automatisch met ingang van de dag dat je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij je eerder met pensioen gaat.
   In dat geval eindigt je arbeidsovereenkomst aan het eind van de maand, vóór de maand waarin je met pensioen gaat.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

4. Ben je langdurig arbeidsongeschikt en kan je daardoor niet meer werken bij KPN?
   Dan beëindigt KPN de arbeidsovereenkomst 104 weken na het begin van je arbeidsongeschiktheid

   Zou je binnen een half jaar na de beëindiging van je arbeidsovereenkomst 25 of 40 jaar in dienst zijn? Dan kun je schriftelijk uitstel van de beëindiging aan je manager vragen, zodat je pas uit dienst hoeft direct na je jubileumdatum.

2.5 Mijn rechten en plichten

1. *Redelijke opdrachten*
   Je voldoet aan redelijke opdrachten van je manager. Het kan bijvoorbeeld zijn dat je ander werk dan je gebruikelijke werkzaamheden moet verrichten of dat je naar een andere locatie moet. Meestal zijn dit soort opdrachten tijdelijk. Je manager overlegt in dat geval eerst met je.
   Je volgt ook opdrachten van je manager op om meeruren of overuren te werken.

2. *Bedrijfskleding*
   Als je manager het nodig vindt, draag je tijdens je werk de bedrijfskleding die KPN kosteloos aan je verstrekt. Je bent zelf verantwoordelijk voor het onderhoud en het schoonhouden van de kleding. De kosten hiervoor komen voor jouw rekening.

3. *Geheimhouding*
   Je deelt geen informatie over het bedrijf als KPN heeft aangegeven dat daarvoor geheimhouding geldt. Dat geldt ook voor informatie waarvan je kunt vermoeden dat het vertrouwelijk is, zoals informatie van en over onze klanten en andere relaties. Je gaat dan ook vertrouwelijk en zorgvuldig om met alle vertrouwelijke bedrijfsgegevens en je mag daarvan niets met anderen delen.
   De geheimhoudingsplicht geldt ook als je uit dienst bent van KPN.

4. *Veiligheid en gezondheid*
   Je voorkomt in je werk gevaren voor jezelf en anderen. Je houdt je daarbij aan de richtlijnen en instructies die KPN kent op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn. Je gebruikt de voorgeschreven (veiligheids)middelen. Onveilige situaties meld je direct aan je manager.

5. *Nevenbezigheden*
   Wil je naast je werk bij KPN andere werkzaamheden doen? Dan bespreek je dit voorafgaand met je manager.

   De geaccordeerde nevenbezigheden leg je vast in MijnHR. Ook als je geen nevenbezigheden verricht, geef je dit aan. De registratie is jouw verantwoordelijkheid.
   Op TEAMKPN in deelcode 1 wordt uitgelegd welke nevenbezigheden onder de meldingsplicht vallen en welke niet.

   Nevenbezigheden kunnen (deels) verboden worden als deze:
   - concurrerend zijn voor KPN;
   - in combinatie met je eigen functie (lichamelijk of psychisch) te zwaar voor je zijn;
   - schadelijk kunnen zijn voor de belangen of goede naam van KPN.

   Je manager kan de nevenbezigheden ook (deels) verbieden nádat al eenmaal toestemming was gegeven.

6. *Informatie over voorschriften*
   Je ontvangt van KPN informatie over de regels die je in je werk moet naleven. Dat zijn bijvoorbeeld instructies en voorschriften die zijn opgenomen in diverse (gedrags)codes die van toepassing zijn binnen KPN. De teksten vind je op TEAMKPN.

   KPN verwacht van je dat je deze regels en voorschriften kent, naleeft en de betreffende trainingen en e-learnings volgt.

7. *Klachtrecht*
   Ben je het niet eens met een beslissing van KPN die op jou persoonlijk van toepassing is?
   Dan kun je een klacht indienen bij de Klachtencommissie.
   Hoe, wanneer en bij wie je een klacht kunt indienen, kun je lezen in de 'KPN Regels bij klachten' op TEAMKPN. Deze klachtenprocedure is samen met de COR vastgesteld.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

2.6 Disciplinaire maatregelen

1. Er kunnen door je manager disciplinaire maatregelen worden opgelegd, wanneer je de volgende regels en codes niet naleeft:
   - de arbeidsovereenkomst;
   - de KPN Bedrijfscode en deelcodes (te vinden op TEAMKPN);
   - aanvullende gedragscodes (indien van toepassing);
   - huis- en vestigingsregels;
   - procedures en voor jou geldende instructies.

   Het gaat hierbij om de volgende disciplinaire maatregelen:

Waarschuwing of berisping
Schorsing, voor maximaal 3 dagen. Bij deze maatregel kan KPN maximaal 50% van je maandinkomen inhouden.
Het al dan niet tijdelijk uit je functie zetten en/of je indelen in een lagere functie. Bij indeling in een lagere functie kan je manager besluiten dat je in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld
Ontslag

   Op TEAMKPN vind je meer informatie over disciplinaire maatregelen.

2. Houd je je niet aan de wettelijke re-integratieverplichtingen en/of de KPN-regels bij verzuim (te vinden op TEAMKPN)?

   Dan kan je manager de volgende disciplinaire maatregelen nemen:

Een schriftelijke waarschuwing geven;
Je maandinkomen tijdens arbeidsongeschiktheid tot het wettelijk minimum beperken;
Ontslag verlenen, als je zelfs ná de inhouding op je maandinkomen niet voldoende re-integratie-inspanningen laat zien.

   Naast deze maatregelen kan KPN ook loonsancties toepassen, zoals bedoeld in artikel 7:629 BW (loonopschorting of loonstopzetting).

3. Als achteraf uit onderzoek blijkt dat de disciplinaire maatregel onterecht is opgelegd, zal KPN je mondeling en schriftelijk volledig rehabiliteren.
   Je krijgt dan het salaris dat je eventueel vanwege de schorsing niet hebt ontvangen, alsnog uitbetaald.

2.7 Meewerken aan onderzoeken

1. Het kan zijn dat KPN betrokken wordt bij een verzoek en/of onderzoek door één of meerdere bestuursorganen. Als KPN dat van je vraagt, ben je verplicht om aan een dergelijk verzoek en/of onderzoek mee te werken.

2. Je informeert KPN onmiddellijk als een bestuursorgaan je benadert in verband met een verzoek en/of onderzoek dat KPN aangaat.

3. Het kan zijn dat KPN op eigen initiatief intern onderzoek doet. Je bent ook dan verplicht om mee te werken als KPN dat vraagt.

4. Als blijkt dat in het verzoek en/of onderzoek van het bestuursorgaan gevraagd wordt om gegevens bekend te maken die vallen onder de geheimhoudingsplicht, dan overleg je eerst met KPN over deze vraag. KPN bepaalt vervolgens welke gegevens wel en niet gedeeld mogen worden.

5. Verleen je medewerking aan een verzoek en/of onderzoek, omdat KPN dat van je vraagt?
   Dan ontvang je te allen tijde interne en/of externe ondersteuning van KPN.

De kosten van de externe ondersteuning betaalt KPN tot een door haar te bepalen maximumbedrag.

De interne en/of externe ondersteuning krijg je niet als je bepaalde verplichtingen verwijtbaar niet bent nagekomen. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer je je niet hebt gehouden aan de plichten die voortvloeien uit je arbeidsovereenkomst.

6. Deze verplichtingen gelden zowel tijdens de arbeidsovereenkomst, als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

2.8 Intellectuele eigendomsrechten

Heb je in het kader van je arbeidsovereenkomst bij KPN, of dankzij bedrijfsspecifieke kennis en vaardigheden die je hebt verkregen bij KPN, bepaalde resultaten tot stand gebracht?

Dan is KPN de enige eigenaar van deze resultaten en alle intellectuele eigendomsrechten daarin. Het maakt daarbij niet uit of je alleen werkt of met anderen.

Je informeert KPN zo snel mogelijk schriftelijk, zodra een resultaat tot stand is gekomen. Onder resultaten verstaat KPN bijvoorbeeld:

Uitvindingen	Bedrijfsmethoden
Modellen	Tekeningen
Uitgedachte werkwijzen	Software
Marketingconcepten	Brands/merken
Gegevensbestanden en geschreven stukken of gemaakte werken en dergelijke meer	

KPN heeft het recht om industriële eigendomsrechten op jouw resultaten te vestigen en over deze rechten te beschikken en deze te handhaven, zowel in als buiten Nederland.

Op verzoek van KPN werk je hieraan mee. Als je daarbij kosten maakt, vergoedt KPN deze kosten. Voorbeelden van industriële eigendomsrechten zijn:

Merkrechten
Domeinnamen
Octrooirechten
Modelrechten

Alle industriële eigendomsrechten op de behaalde resultaten (of je aandeel daarin) draag je over aan KPN.

KPN kan, maar is niet verplicht, op jouw verzoek schriftelijk afstand doen van het eigendomsrecht op de door jou behaalde resultaten. Dit kan als KPN geen gebruik zou wensen te maken van zulke resultaten, nu of in de toekomst. In dat geval kan KPN aanvullende voorwaarden stellen aan deze afstandsverklaring.

Als KPN een octrooi krijgt op een door jou behaald resultaat, dan ontvang jij hiervoor een billijke vergoeding. Meer informatie hierover is te vinden in de Regeling Uitvindersbeloning voor octrooien binnen KPN. Deze regeling is opgesteld door KPN en te vinden op TEAMKPN.

3 Mijn functie en beloning

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

3.1 Algemeen

Je vindt in dit hoofdstuk de afspraken die voor alle medewerkers gelden. Daarbij maakt het niet uit in welke Loonlijn je bent ingedeeld (**Algemeen, Retail, Sales** of **Klantexpert**). KPN kent voor iedere Loonlijn eigen salarisschalen van 1 tot en met 13. Of en welke elementen uit dit hoofdstuk pensioengevend zijn, kun je vinden in hoofdstuk 8, Mijn Pensioen.

3.2 Salarisvaststelling en wijze van indelen in salarisschalen

1. *Functie en salaristabel*
   Je wordt door KPN ingedeeld in een functie. Het niveau van je functie bepaalt welke salarisschaal op jou van toepassing is. De salarisschaal kun je terugvinden in de salaristabel die hoort bij de Loonlijn waarin je functie is ingedeeld.
   Je ontvangt binnen de salarisschaal het maandsalaris dat past bij je ervaring en het niveau waarop je functioneert. De bedragen in de salarisschalen zijn brutobedragen per maand.
   Deze bedragen gelden voor een voltijdmedewerker.

   Elke Loonlijn kent een eigen salaristabel. In de salaristabel staat voor elke schaal een beginsalaris en een normsalaris. Het normsalaris is het maximaal te bereiken salaris in die schaal. Het aanvangssalaris kan onder het beginsalaris van de schaal liggen.

   Past KPN je als gevolg van een harmonisatie in de KPN-salarisschalen in? En komt je nieuwe salaris uit onder het beginsalaris van de betreffende schaal?
   Dan kan je aanvangssalaris onder het beginsalaris van de schaal liggen.

   Meer informatie over het indelen van je functie vind je in artikel 3.24.

2. *Relatieve Salaris Positie - RSP*
   Je individuele positie in de salarisschaal noemen we de Relatieve Salaris Positie (RSP).
   De RSP is een percentage en wordt als volgt berekend: het voltijd maandsalaris gedeeld door het normsalaris maal 100%. Iemand die precies het normsalaris verdient, heeft dus een RSP van 100%.
   Een verhoging van je salaris kan leiden tot een nieuwe RSP.

3.3 Plaatsing in een hogere salarisschaal

Ga je over naar een hogere schaal? Dan krijg je een salarisverhoging. Vanaf 1 februari 2023 bedraagt deze salarisverhoging 6% van jouw huidige salaris per hoger schaalniveau. Als jouw salaris na deze verhoging onder het beginsalaris van de nieuwe schaal uitkomt, dan wordt jouw salaris aangepast naar het beginsalaris van de nieuwe schaal.

Als het nieuwe salaris onder het normsalaris van de nieuwe schaal uitkomt, worden een eventuele herplaatsingstoelage of inpassingstoelage omgezet in salaris totdat maximaal het normsalaris van de nieuwe schaal is bereikt.

3.4 Tijdelijke indeling in lagere salarisschaal

Heb je volgens KPN nog niet voldoende ervaring om je functie volledig te vervullen? Dan kan je manager je tijdelijk indelen in een lagere salarisschaal dan de schaal die hoort bij je functie. Dat kan voor maximaal 6 maanden.

3.5 Eenmalige uitkering

Als je op 1 december 2022 in dienst bent van KPN, ontvang je in december 2022 een eenmalige uitkering van maximaal € 400,- netto, op basis van een voltijd arbeidsduur.
Je ontvangt deze eenmalige uitkering naar rato van jouw overeengekomen arbeidsduur.

Als je als uitzendkracht vóór 28 november 2022 begonnen bent met werken bij KPN en op 28 november 2022 nog steeds werkzaam bent bij KPN, ontvang je in december 2022 of zoveel later als noodzakelijk, een eenmalige uitkering van maximaal € 675,- bruto, op basis van een voltijd arbeidsduur.
Je ontvangt deze eenmalige uitkering naar rato van jouw arbeidsduur. Hiervoor geldt als uitgangspunt het gemiddeld aantal gewerkte uren per week in de periode van 3 oktober 2022 tot en met 27 november 2022.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

3.6 Minimum bruto uurloon

1. Het minimum bruto uurloon van schaal 4 wordt per 1 januari 2023 € 12,50. Dit betekent dat per 1 januari 2023 het beginsalaris van schaal 4 voor de loonlijn Retail en Algemeen wordt aangepast naar € 2.011,25 en het beginsalaris van schaal 4 voor de loonlijn Klantexpert en Sales naar € 2.175,-.

2. Het minimum bruto uurloon vanaf schaal 5 wordt per 1 januari 2023 € 13,-. Dit betekent dat per 1 januari 2023 het beginsalaris vanaf schaal 5 voor de loonlijn Retail en Algemeen ten minste € 2.091,70 bedraagt en het beginsalaris vanaf schaal 5 voor de loonlijn Klantexpert en Sales ten minste € 2.262,-. Daar waar van toepassing worden de beginsalarissen in de salaristabellen per 1 januari 2023 aangepast.

3. Is jouw bruto uurloon en/of voltijd maandsalaris lager dan de genoemde minima in lid 1 en 2, dan wordt je uurloon en/of je maandsalaris per 1 januari 2023 verhoogd naar het voor jou geldende minimum.

4. Per 1 januari 2024 geldt voor alle schalen van alle loonlijnen een minimum bruto uurloon van € 14,-. Dit betekent dat per 1 januari 2024 het beginsalaris van de loonlijn Retail en Algemeen ten minste € 2.252,60 bedraagt en het beginsalaris van de loonlijn Klantexpert en Sales tenminste € 2.436,-. Daar waar van toepassing worden de beginsalarissen in de salaristabellen per 1 januari 2024 aangepast.

5. Is jouw bruto uurloon en/of voltijd maandsalaris lager dan het genoemde minimum in lid 5, dan wordt je uurloon en/of je maandsalaris per 1 januari 2024 verhoogd naar het voor jou geldende minimum.

3.7 Salarisverhogingen

KPN voert de collectieve en individuele salarisverhogingen door voor de verschillende Loonlijnen (**Algemeen**, **Retail**, **Sales** en **Klantexpert**).

1. Eerste collectieve verhoging

In februari 2023 ontvang je een collectieve salarisverhoging en/of een eenmalige uitkering op basis van onderstaande tabel:

Salarisschaal	Verhogingspercentage
4	4,9%
5	4,4%
6	4,0%
7	3,6%
8	3,5%
9	3,3%
10	3,0%
11	2,8%
12	2,6%
13	2,5%

Afhankelijk van je RSP (peildatum 31 januari 2023) krijg je per 1 februari 2023 een structurele verhoging, een eenmalige uitkering of een combinatie van deze beiden toegekend:

- Indien je RSP kleiner of gelijk is aan 100% dan krijg je een structurele verhoging volgens bovenstaande tabel.
- Indien je RSP groter of gelijk is aan de som van 100% + het percentage uit bovenstaande tabel, dan ontvang je een eenmalige bruto uitkering.
- Indien je RSP tussen de 100% en de som van 100% + het percentage uit bovenstaande tabel ligt, dan ontvang je deels een structurele verhoging en deels een eenmalige bruto uitkering.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

In onderstaande tabel is dit met voorbeelden weergegeven voor een medewerker in **schaal 7** van de loonlijn **Algemeen**.

Collectieve salarisverhoging / eenmalige uitkering (alles bruto)			
RSP Positie	**Salarisverhoging**	**Eenmalige uitkering**	**Voorbeelden**
RSP =< 100%	Verhoging van 3,6% volledig en structureel doorgevoerd over je maandsalaris.		Je salaris is € 3.093,- en je hebt een RSP van 90,0%. Je nieuwe salaris is € 3.204,-. Je RSP blijft 90,0%.
RSP >= 103,6%		Eenmalige uitkering van 3,6% van je maandsalaris, vermenigvuldigd met elf (maanden) en een factor 1,75.	Je hebt een salaris van € 3.600,- bij een normsalaris van € 3.437,- Je RSP is dan 104,7%. Je ontvangt een eenmalige bruto uitkering van 3,6% * 3.600 * 11 maanden * 1,75 = € 2.494,80. Je nieuwe salaris blijft € 3.600,-. Het nieuwe normsalaris wordt € 3.437,- * 103,6% = € 3.561. Je nieuwe RSP is dan je salaris gedeeld door het nieuwe normsalaris. Dit is 3.600/3.561 = 101,1%.
RSP tussen 100% en 103,6%	Structurele salarisverhoging gelijk aan de verhoging die nodig is om je nieuwe salaris gelijk te laten zijn aan het nieuwe normsalaris op 1 februari 2023 (het nieuwe normsalaris is het oude normsalaris * 103,6%).		Je hebt een salaris van € 3.506,- bij een normsalaris van € 3.437,-. Je RSP is dan 102,0%. Het nieuwe normsalaris wordt € 3.437,- * 103,6% = € 3.561,-. Je oude salaris wordt met € 55,- verhoogd (dit is een verhoging van 1,57%) en je nieuwe salaris wordt € 3.561,-. Je nieuwe salaris is gelijk aan het nieuwe normsalaris en je hebt dus een nieuwe RSP van 100%.
		Eenmalige uitkering van 3,6% van je oude maandsalaris verminderd met het bedrag dat je als structurele verhoging hebt gekregen. Deze uitkomst wordt vermenigvuldigd met elf (maanden) en een factor 1,75.	Je oude salaris is € 3.506,-. 3,6% van € 3.506,- is € 126,22. Je hebt een verhoging ontvangen van € 55,-. Je ontvangt een eenmalige uitkering van (€ 126,22 - € 55,-) = € 71,22 * 11 maanden * 1,75 = € 1.370,99.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

Uitbetalen van eerste collectieve salarisverhoging en eenmalige uitkering

Als zich geen onvoorziene omstandigheden voordoen ontvang je:

- de collectieve salarisverhoging uiterlijk in februari 2023;
- de eenmalige uitkering als bedrag ineens uiterlijk in februari 2023.

De bedragen zijn niet eerder verschuldigd of opeisbaar.

Verhoging van de salaristabellen

De salarisschaalbedragen in de salaristabellen die op 31 januari 2023 van toepassing zijn binnen de loonlijn **Algemeen**, **Retail**, **Sales** en **Klantexpert** worden per 1 februari 2023 verhoogd met het percentage uit bovenstaande tabel behorende bij de overeenkomstige schaal.

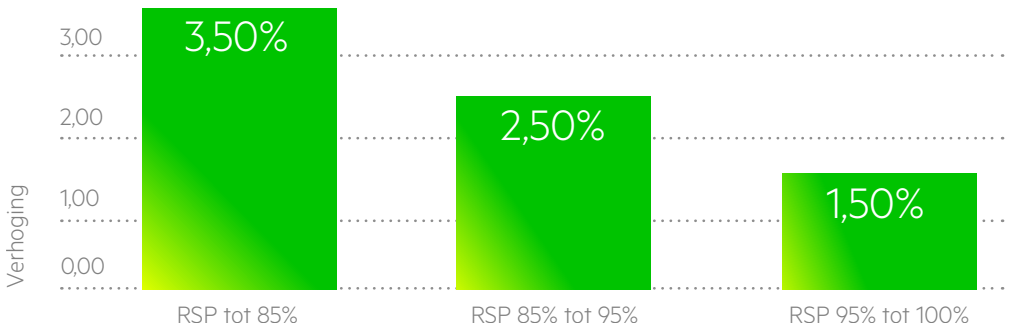
2. Extra verhoging van de normsalarissen

De normsalarissen van alle salaristabellen die op 30 maart 2023 van toepassing zijn, worden per 31 maart 2023 met 1% extra verhoogd.

3. Individuele salarisverhoging 2023

Afhankelijk van je RSP (peildatum 31 maart 2023) krijg je per 1 april 2023 een individuele verhoging. Je krijgt deze verhoging per 1 april 2023 alleen als je al in dienst was op 31 december 2022.

In de onderstaande tabel kun je zien hoeveel verhoging je krijgt.



De maximaal te bereiken RSP is in alle gevallen 100%.

- Indien je op 31 maart 2023 een RSP hebt die kleiner is dan of gelijk aan 99% dan krijg je een RSP-verhoging volgens bovenstaande individuele verhogingstabel. De maximaal te bereiken RSP is in alle gevallen 100%.

- Indien je op 31 maart 2023 een RSP hebt tussen 99% en 100% krijg je:
  - een verhoging die nodig is om het normsalaris (100% RSP) te bereiken; en
  - een eenmalige bruto uitkering. Deze uitkering is 1% van jouw salaris van 31 maart 2023 minus het bedrag dat je als RSP-verhoging ontvangen hebt. Deze uitkomst wordt vermenigvuldigd met 9 (maanden).

- Indien je op 31 maart 2023 een RSP hebt die groter is dan of gelijk aan 100% dan ontvang je een eenmalige bruto uitkering. Deze uitkering is 1% van jouw salaris van 31 maart 2023. Deze uitkomst wordt vermenigvuldigd met 9 (maanden).

In onderstaande tabel is dit met voorbeelden weergegeven voor een medewerker in **schaal 8** van de loonlijn **Algemeen**.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

Individuele salarisverhoging / eenmalige uitkering (alles bruto)			
RSP Positie	**Salarisverhoging**	**Eenmalige uitkering**	**Voorbeelden**
RSP =< 98,5%	Verhoging volgens individuele verhogingstabel volledig en structureel doorgevoerd over je maandsalaris..		Je salaris is € 3.611,- en je hebt een RSP van 90,0%. Je nieuwe salaris is € 3.701,-. Je RSP wordt 92,2%.
RSP >= 100%		Eenmalige uitkering van 1% van je maandsalaris, vermenigvuldigd met negen (maanden) en een factor 1,75.	Je hebt een salaris van € 4.100,- bij een normsalaris van € 4.012,-. Je RSP is dan 102,2%. Je ontvangt een eenmalige bruto uitkering van 1% * 4.100 * 9 maanden * 1,75 = € 645,75. Je nieuwe RSP blijft 102,2%.
RSP tussen 98,5% en 99%	RSP tussen 98,5% en 99,0%. Verhoging totdat je 100% RSP hebt bereikt.		Je salaris is € 3.962,- en je hebt een RSP van 98,8%. Je oude salaris wordt met € 50,- verhoogd (dit is een verhoging van 1,3%) en je nieuwe salaris wordt € 4.012,-. Je nieuwe salaris is gelijk aan het normsalaris en je hebt dus een nieuwe RSP van 100%
RSP tussen 99% en 100%	Structurele salarisverhoging gelijk aan de verhoging die nodig is om je nieuwe salaris gelijk te laten zijn aan het normsalaris op 31 maart 2023.		Je salaris is € 3.992,- en het normsalaris bij je schaal is € 4.012,-. Je hebt dan een RSP van 99,5%. Je oude salaris wordt met € 20,- verhoogd (dit is een verhoging van 0,5%) en je nieuwe salaris wordt € 4.012,-. Je nieuwe salaris is dan gelijk aan het normsalaris en je hebt dus een nieuwe RSP van 100%.
		Eenmalige uitkering van 1% van je oude salaris verminderd met het bedrag dat je als structurele verhoging hebt gekregen. Deze uitkomst wordt vermenigvuldigd met negen (maanden) en een factor 1,75.	Je oude salaris is € 3.992,-. 1% van € 3.992,- is € 39,92. Je hebt een verhoging ontvangen van € 20,-. Je ontvangt dan een eenmalige uitkering van € 39,92 - € 20,- = € 19,92 * 9 maanden * 1,75 = € 313,74

Uitbetalen van individuele salarisverhoging en eenmalige uitkering

Als zich geen onvoorziene omstandigheden voordoen ontvang je:

- de collectieve salarisverhoging uiterlijk in april 2023;
- de eenmalige uitkering als bedrag ineens uiterlijk in april 2023.

De bedragen zijn niet eerder verschuldigd of opeisbaar.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

4. Tweede collectieve verhoging

Afhankelijk van je RSP (peildatum 30 juni 2023) krijg je per 1 juli 2023 een structurele verhoging, een eenmalige uitkering of een combinatie van deze beiden toegekend:

- Indien je RSP kleiner of gelijk is aan 100% dan krijg je een structurele verhoging van 2,5%.
- Indien je RSP groter of gelijk is aan 102,5% dan ontvang je een eenmalige uitkering.
- Indien je RSP tussen de 100% en 102,5% ligt dan ontvang je deels een structurele verhoging en deels een eenmalige uitkering.

In onderstaande tabel is dit met voorbeelden weergegeven voor een medewerker in **schaal 9** van de loonlijn **Algemeen**.

Collectieve salarisverhoging / eenmalige uitkering (alles bruto)			
RSP Positie	**Salarisverhoging**	**Eenmalige uitkering**	**Voorbeelden**
RSP =< 100%	2,5% volledig en structureel doorgevoerd over je maandsalaris.		80 tot 90%Je salaris is € 4.101,- en je hebt een RSP van 90,0%. Je nieuwe salaris is € 4.204,-. Je RSP blijft 90,0%.
RSP >= 102,5%		Eenmalige uitkering van 2,5% van je maandsalaris, vermenigvuldigd met zes (maanden) en een factor 1,75.	1,75%Je hebt een salaris van € 4.739,- bij een normsalaris van € 4.557,-. Je RSP is dan 104,0%. Je ontvangt een eenmalige bruto uitkering van 2,5% * 4.739 * 6 maanden * 1,75 = € 1.243,99. Je nieuwe RSP is dan je salaris gedeeld door het nieuwe normsalaris. Dit is 4.739/4.671 = 101,5%.
RSP tussen 100% en 102,5%	Structurele salarisverhoging gelijk aan de verhoging die nodig is om je nieuwe salaris gelijk te laten zijn aan het nieuwe normsalaris op 1 juli 2023 (het nieuwe normsalaris is het oude normsalaris * 102,5%).		Je salaris is € 4.603,- en het normsalaris bij je schaal is € 4.557,-. Je hebt dan een RSP van 101,0%. Het nieuwe normsalaris wordt € 4.557,- * 102,5% = € 4.671,-. Je oude salaris wordt dan met € 68,- verhoogd (dit is een verhoging van 1,48%) en je nieuwe salaris wordt dan € 4.671,-. Je nieuwe salaris is dan gelijk aan het nieuwe normsalaris en je hebt dus een nieuwe RSP van 100%.
		Eenmalige uitkering van 2,5% van je oude salaris verminderd met het bedrag dat je als structurele verhoging hebt gekregen. Deze uitkomst wordt vermenigvuldigd met zes (maanden) en een factor 1,75.	Je oude salaris is € 4.603,-. 2,5% van € 4.603,- is € 115,08. Je hebt een verhoging ontvangen van € 68,-. Je ontvangt een eenmalige uitkering van € 115,08 - € 68,- = € 47,08 * 6 maanden * 1,75 = € 494,34

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

Uitbetalen van eerste collectieve salarisverhoging en eenmalige uitkering

Als zich geen onvoorziene omstandigheden voordoen ontvang je:

- de collectieve salarisverhoging uiterlijk in juli 2023;
- de eenmalige uitkering als bedrag ineens uiterlijk in juli 2023.

De bedragen zijn niet eerder verschuldigd of opeisbaar.

Verhoging van de salaristabellen

De salarisschaalbedragen in de salaristabellen die op 30 juni 2023 van toepassing zijn binnen de loonlijn **Algemeen**, **Retail**, **Sales** en **Klantexpert** worden per 1 juli 2023 verhoogd met 2.5%.

3.8 Uitbetaling maandinkomen

Je ontvangt je maandinkomen uiterlijk de 23e van de kalendermaand op je bankrekening.

3.9 Variabele beloning

KPN kent twee soorten variabele beloning.
Je komt in aanmerking voor KPN Plan als je werkzaam bent in de Loonlijn **Algemeen** of in de Loonlijn **Klantexpert**. Meer informatie hierover is opgenomen in Bijlage 2A.

Je komt in aanmerking voor KPN Salesplan als je werkzaam bent in de Loonlijn **Retail** of in de Loonlijn **Sales**. Meer informatie hierover is opgenomen in Bijlage 2B.

Je ontvangt een percentage van je feitelijk salaris. Onder je feitelijk salaris wordt in dit artikel verstaan je maandsalaris plus je eventuele herplaatsingstoelage en/of je eventuele inpassingstoelage.
Je salarisschaal bepaalt het percentage.

De volgende percentages zijn van toepassing.

*Percentages KPN-plan per 1-1-2022 voor de Loonlijn **Algemeen** en Loonlijn **Klantexpert***

Salarisschaal	Percentage van het feitelijk salaris
1 – 4	4,5%
5 - 9	5,0%
10 -11	7,0%
12 - 13	9,0%

*Percentages KPN Salesplan per 1-1-2022 voor de Loonlijn **Retail**.*

Salarisschaal	Percentage van het feitelijk salaris
1-13	12%

*Percentages KPN Salesplan per 1-1-2022 voor de Loonlijn **Sales**.*

Salarisschaal	Percentage van het feitelijk salaris
5-6	16,75%
7	22,75%
8-9	31,25%
10 - 13	36,25%

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

3.10 Toelagen en toeslagen

KPN kent een aantal toelagen, zoals de arbeidsmarkttoelage en de inpassings- en herplaatsingstoelage. Daarnaast kent KPN diverse toeslagen. Een voorbeeld daarvan is de werktijdentoeslag. De toelagen tellen mee voor je maandinkomen.

KPN kent de volgende toelagen en toeslagen:
- arbeidsmarkttoelage
- inpassingstoelage
- herplaatsingstoelage
- werktijdentoeslag
- overwerktoeslag
- stand-by toeslag
- JUS-toeslag
- toelage Keuzetijd (artikel 4.1 en Bijlage 4)

3.11 Arbeidsmarkttoelage

Je manager kan jou een tijdelijke arbeidsmarkttoelage toekennen.
Je manager stelt vast over welke periode je deze toelage ontvangt.
De toelage kan de vorm hebben van een brutobedrag per maand.
Ook kan de arbeidsmarkttoelage een apart on-target-percentage in het kader van variabele beloning zijn. In dat geval wordt de extra bonusuitkering berekend overeenkomstig de variabele-beloningsregeling die voor jou geldt.

3.12 Inpassingstoelage

Op grond van overgangsafspraken bij insourcing en/of overgang van onderneming kan KPN een inpassingstoelage toekennen, wanneer je maandsalaris niet in de schaal past. Je krijgt de inpassingstoelage als een vast brutobedrag per maand.

Je ontvangt geen collectieve salarisverhoging over de inpassingstoelage. Daardoor blijft het bedrag van de inpassingstoelage gelijk.

1. *Waar telt de inpassingstoelage voor mee?*
   Je inpassingstoelage telt mee voor het bepalen van:
   - je CAO Budget;
   - de uur gebonden toeslagen;
   - het bepalen van de grondslag voor een eventuele variabele beloning;
   - het bepalen van de grondslag voor loondoorbetaling ingeval van arbeidsongeschiktheid;
   - je toeslag keuzetijd (indien van toepassing);
   - je pensioen.

   Ga je naar een hogere salarisschaal, dan wordt de inpassingstoelage omgezet in maandsalaris voor zover het normsalaris in de nieuwe salarisschaal nog niet is bereikt.

2. *Harmonisatieprotocol*
   Als in een harmonisatieprotocol nadrukkelijk andere afspraken over de inpassingstoelage zijn gemaakt dan respecteren cao-partijen deze afspraken.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

3.13 Herplaatsingstoelage

1. *Een herplaatsingstoelage geldt:*
   - bij plaatsing in een lagere schaal als gevolg van een inhoudelijke wijziging of een (her) indeling van je werkpakket.
   - als je in fase II of fase III wordt herplaatst of je vindt zelf een andere functie in fase II op grond van het KPN Sociaal Plan.
   - als je niet meer kunt voldoen aan de eisen die jouw functie aan je stelt en/of ter bevordering van je duurzame inzetbaarheid, kun je met je manager afspreken een functie op een lager functieniveau te accepteren (vrijwillige demotie zie artikel 5.4 lid 5).

2. *Waar telt de herplaatsingstoelage voor mee?*
   Je herplaatsingstoelage telt mee voor het bepalen van:
   - je CAO Budget;
   - de uur gebonden toeslagen;
   - je toeslag keuzetijd (indien van toepassing);
   - het bepalen van de grondslag voor een eventuele variabele beloning;
   - het bepalen van de grondslag voor loondoorbetaling ingeval van arbeidsongeschiktheid;
   - je pensioen.

3. In alle gevallen vermindert KPN de herplaatsingstoelage met toekomstige verhogingen van je maandsalaris. Heb je een herplaatsingstoelage en ga je naar een hogere salarisschaal, dan wordt de inpassingstoelage omgezet in maandsalaris voor zover het normsalaris in de nieuwe salarisschaal nog niet *is bereikt.*

3.14 Toeslag CAO Budget

Je ontvangt maandelijks een toeslag CAO Budget van 10,5% van je maandsalaris.
8% hiervan is de (wettelijke) vakantie-uitkering; je hebt dus geen aanspraak op een separate vakantie-uitkering. Daarnaast bevat het CAO Budget nog een aanvullende toeslag van 2,5%.

De toeslag CAO Budget kun je laten uitbetalen of besteden aan een aantal doelen.
Je leest meer over deze toeslag CAO Budget in Bijlage 3.

3.15 Werktijdentoeslag

Voor wie geldt de werktijdentoeslag?
Je komt in aanmerking voor de werktijdentoeslag als je:
- bent ingedeeld in een van de salarisschalen 1 tot en met 10; en
- daadwerkelijk hebt gewerkt op ongebruikelijke tijdstippen.

Het doet er bij deze regeling niet toe of je hebt gewerkt vanwege overwerk, meerwerk, gewerkte uren tijdens een stand-by dienst of werken op een feestdag.

1. *Hoogte van de werktijdentoeslag*
   De hoogte van de toeslag is een percentage van je salaris per uur.
   Dit percentage is afhankelijk van de dag en het tijdstip waarop je hebt gewerkt.

   Zie de tabel hieronder:

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

Uren	00.00 - 08.00(*)	08.00 - 12.00	12.00 - 20.00	20.00 - 22.00	22.00 - 24.00
Maandag t/m vrijdag	45%	-	-	25%	45%
Zaterdag	45%	0%	25%	45%	45%
Zondag	100%	100%	100%	100%	100%
Feestdag (**)	100%	100%	100%	100%	100%

(*) *Werk je op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 8.00 uur? Je krijgt dan alleen een toeslag als je werk begint voor 6.00 uur.*

(**) *Als het percentage uit de regel 'feestdag' op je van toepassing is, kan geen van de andere regels van deze tabel op jou van toepassing zijn.*

2. *Werktijdentoeslag over vakantie-uren*
   Je krijgt de werktijdentoeslag ook als je (wettelijke en bovenwettelijke) vakantie-uren opneemt. Dit gebeurt in de vorm van een jaarlijkse nabetaling. KPN betaalt in het eerste kwartaal na afloop van ieder kalenderjaar de toeslag over de in dat jaar opgenomen vakantieuren uit. Dit is op basis van de in dat jaar gemiddelde uitbetaalde werktijdentoeslag.

3. *Werken op een feestdag schaal 11 tot en met 13*
   Je ontvangt de werktijdentoeslag die geldt op een feestdag ook als je bent ingedeeld in een van de salarisschalen 11 tot en met 13 en moet werken op een feestdag.

4. *Werken op de dag na een feestdag*
   Ben je ingedeeld in een van de salarisschalen 1 tot en met 13? En moet je werken voor 06.00 uur van de dag volgend op een feestdag? In dat geval ontvang je ook de werktijdentoeslag die geldt op een feestdag.

5. *Werken op een doordeweekse feestdag*
   Ben je ingedeeld in een van de salarisschalen 1 tot en met 13? En moet je werken op een doordeweekse feestdag? Dan ontvang je naast de werktijdentoeslag ook een compensatie in tijd die gelijk is aan het aantal gewerkte uren.

6. *Werktijdentoeslag ingeval van tijdelijk ander werk*
   Verricht je in opdracht ander werk waaraan geen of minder werktijdentoeslag is verbonden? Of volg je een functieopleiding? Dan betaalt KPN je de werktijdentoeslag nog maximaal 6 maanden uit.
   De hoogte van de werktijdentoeslag is in dat geval gelijk aan de werktijdentoeslag die je in je 'eigen' rooster zou hebben ontvangen.
   Kan KPN dit niet vaststellen, dan geldt per maand de gemiddelde werktijdentoeslag per maand over de laatste 3 maanden voordat je tijdelijk ander werk bent gaan doen.

7. *Werktijdentoeslag bij arbeidsongeschiktheid*
   Ben je arbeidsongeschikt? Dan krijg je de werktijdentoeslag die je zou hebben gekregen als je niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden.
   Is niet vast te stellen hoeveel dit is, dan wordt uitgegaan van de gemiddelde werktijdentoeslag in de 3 maanden voor je arbeidsongeschiktheid.
   Soms levert een periode van 3 maanden geen redelijke uitkomst op: in dat geval gaat KPN uit van een periode van 12 maanden.

3.16 Meerwerk

Je manager kan je vragen of verplichten meer te werken dan met je is afgesproken.
Ben je deeltijdmedewerker en moet je hierdoor meer werken dan jouw contracturen, maar heb je niet meer gewerkt dan de geldende voltijdarbeidsduur per week in je loonlijn? Dan is er sprake van meerwerk.
Werk je meer dan de geldende voltijdarbeidsduur per week van je loonlijn? Dan is er voor de uren boven de voltijdarbeidsduur geen sprake van meerwerk, maar is er sprake van overwerk.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

1. *Compensatie in tijd*
   Voor meerwerk ontvang je een compensatie in tijd, gelijk aan het aantal meeruren waarmee je je contracturen overschrijdt, tot en met de voor jou geldende voltijdarbeidsduur.
   Onderstaande tabel is gebaseerd op een voltijdarbeidsduur per week van 37 uur en een contract van 37 uur (voltijd) en 24 uur (deeltijd).

2. *Vergoeding in geld*
   Besluit je manager dat compensatie in tijd niet in het belang van KPN is of heb je aan het einde van het kalenderjaar nog meeruren staan? Dan betaalt KPN deze uren uit. In dat geval krijg je het salaris per uur voor elk meeruur.

Contracturen	Gewerkte uren	Meeruren	Overuren
37 (voltijd)	37	-	-
37 (voltijd)	44	-	7
24 (deeltijd)	24	-	-
24 (deeltijd)	28	4	-
24 (deeltijd)	44	13	7

Onderstaande tabel is gebaseerd op een voltijdarbeidsduur per week van 40 uur en een contract van 40 uur (voltijd) en 24 uur (deeltijd).

Contracturen	Gewerkte uren	Meeruren	Overuren
40 (voltijd)	40	-	-
40 (voltijd)	44	-	4
24 (deeltijd)	24	-	-
24 (deeltijd)	28	4	-
24 (deeltijd)	44	16	4

3. *Meeruren en andere arbeidsvoorwaarden*
   Over de uitbetaalde meeruren vindt opbouw van vakantie-uren plaats. Deze vakantie-uren worden gelijktijdig met de meeruren aan jou uitbetaald. Per uur ontvang je hiervoor 1,15 maal het voor jou geldende salaris per uur.
   Uitbetaalde meeruren tellen bovendien mee voor:
   - het CAO Budget;
   - het bepalen van de grondslag voor loondoorbetaling ingeval van arbeidsongeschiktheid;
   - je pensioen.

3.17 Overwerk

Je manager kan je vragen of verplichten meer te werken dan met je is afgesproken. Moet je hierdoor meer werken dan de geldende voltijdarbeidsduur per week in je loonlijn? Dan is er sprake van overwerk.

Werk je in een 24-uursdienst of volcontinudienst? Dan is er sprake van overwerk als je hierdoor meer moet werken dan het aantal uren in je rooster in die week.

Maak je gebruik van Keuzetijd en heb je daarmee je contracturen verhoogd? Dan gaat deze bepaling uit van je arbeidsduur inclusief de extra uren op basis van Keuzetijd.
Werk je minder dan een half uur langer dan normaal? Dan telt dat niet als overwerk.

1. *Compensatie in tijd voor schalen 1 tot en met 10*
   Ben je ingedeeld in de schalen 1 tot en met 10, dan krijg je hiervoor een compensatie in tijd. Deze compensatie is gelijk aan het aantal overuren waarmee je de voor jou geldende voltijdarbeidsduur overschrijdt.

Werk je in een 24-uursdienst of volcontinudienst? Dan is de compensatie in tijd gelijk aan het aantal overuren waarmee je je uren in het rooster in die week overschrijdt.
Je manager kent in overleg met jou de compensatie in tijd toe gedurende het kalenderjaar waarin deze uren zijn ontstaan. Je manager houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met je wensen.

2. *Overwerktoeslag voor schalen 1 tot en met 10*
Ben je ingedeeld in de schalen 1 tot en met 10, dan krijg je hiervoor een vergoeding in geld.
KPN betaalt je - naast de compensatie in tijd - voor elk overuur een overwerktoeslag in geld. Deze toeslag bedraagt 25% van het salaris per uur. KPN betaalt deze toeslag iedere maand aan je uit.

3. *Vergoeding in geld*
Besluit je manager dat compensatie in tijd niet in het belang van KPN is of heb je aan het einde van het kalenderjaar nog overuren staan?
Dan betaalt KPN deze uren uit. In dat geval krijg je het salaris per uur voor elk overuur.

3.18 Stand-by dienst

Onder stand-by dienst verstaan we de tijd waarin je - buiten de werktijden van jou en/of je collega's van je bedrijfsonderdeel - beschikbaar moet zijn om op afroep (op korte termijn) werk te gaan doen dat onverwacht ontstaat. Voor stand-by dienst geldt een rooster.

1. *Stand-by toeslag*
Zit je volgens rooster in een stand-by dienst, dan krijgt je voor ieder uur dat je - buiten de werktijden van jou en/of je collega's beschikbaar bent geweest - een toeslag van € 2,85. Dit bedrag wordt geïndexeerd met de collectieve salarisverhogingen. Per 1 februari 2023 bedraagt de stand-by toeslag € 2,94 per uur en per 1 juli 2023 € 3,01 per uur. Het gaat om bruto bedragen.

2. *Werken tijdens stand-by dienst*
Tijdens je stand-by dienst kun je worden opgeroepen om te werken.
In dat geval krijg je - naast de stand-by toeslag - een vergoeding voor de uren die je tijdens je stand-by-dienst hebt gewerkt (inclusief de reistijd). Afhankelijk van de schaal gelden de vergoedingsregelingen uit onderstaande tabel als je moet werken tijdens je stand-by dienst.

Vergoeding van gewerkte uren tijdens stand-by dienst	Schaal 1 tot en met 10	Schaal 11 of hoger
Werktijdentoeslag	Volgens tabel (artikel 3.15.1)	Volgens tabel (artikel 3.15.1)
Meerwerk	Compensatie in tijd (artikel 3.16)	Compensatie in tijd (artikel 3.16)
Overwerk	Compensatie in tijd (artikel 3.17)	Compensatie in tijd (artikel 3.17)
Overwerktoeslag	Overwerktoeslag van 25% van het salaris per uur (artikel 3.17)	Geen overwerktoeslag

3. *Vergoeding in geld*
Besluit je manager dat compensatie in tijd niet in het belang van KPN is of heb je aan het einde van het kalenderjaar nog meeruren en/of overuren staan?
Dan betaalt KPN deze uren uit. In dat geval krijg je het salaris per uur voor elk meer- en/of overuur.

Voor uitbetaalde meeruren geldt wat daarover in artikel 3.16.3 is omschreven.

4. *Vergoeding uren rusttijd na nachtelijke oproep*
Zijn je werktijden vastgesteld op de dag volgend op een nachtelijke oproep en wordt een deel van deze werktijd als rusttijd aangemerkt, dan worden deze uren door KPN vergoed, alsof deze door jou zijn gewerkt.

Zie voor rusttijd na een nachtelijke oproep tijdens een stand-by dienst ook hetgeen daarover is omschreven in artikel 4.2.1.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

3.19 Jaarurensystematiek (JUS)

1. *Jaarurensystematiek (JUS) en maandsalaris*
   De Jaarurensystematiek (JUS) is een roostervariant. Daarbij staat het aantal contracturen per week vast, maar kan het aantal werkelijk gewerkte uren per week gedurende het kalenderjaar verschillen. In het kalenderjaar blijft je maandsalaris gelijk, ongeacht je feitelijk gewerkte uren.
   KPN stelt de totale inzet per jaar vast op basis van het aantal contracturen per week.

2. *Spelregels bij JUS en jaarurenteller*
   KPN legt je werktijden vast in een rooster. Bij JUS kan je arbeidsduur per week maximaal 4 uur naar onder en 4 uur naar boven afwijken van je contracturen per week.
   KPN houdt in het kalenderjaar je saldo aan gewerkte uren, in tijd gecompenseerde uren en eventueel uitbetaalde uren bij. Dat heet de 'jaarurenteller'.
   Werk je meer dan je aantal contracturen, dan bouw je plusuren op. Werk je minder dan je aantal contracturen, dan bouw je minuren op.

3. *Afwijkingen van het rooster bij JUS*
   Je manager kan je - naast de afwijking van je contracturen in het rooster van maximaal 4 uur naar onder en 4 uur naar boven - vragen of verplichten meer te werken dan met je is afgesproken.

4. *Werktijdentoeslag bij JUS voor schalen 1 tot en met 10*
   Stelt KPN je werktijden vast op basis van de JUS en ben je ingedeeld in schaal 1 tot en met 10? Dan krijg je de gewerkte uren vergoed volgens de regels van de werktijdentoeslag.

5. *Compensatie in tijd bij JUS*
   De JUS gaat uit van 13 periodes van steeds 4 aaneengesloten weken per (kalender)jaar.
   Heb je over een periode van 4 aaneengesloten weken meer gewerkt dan viermaal je contracturen per week, dan krijg je hiervoor een compensatie in tijd, gelijk aan het aantal uren waarmee je het totaal van viermaal je contracturen per week overschrijdt.

   Voor het bepalen van het totaal aantal gewerkte uren tellen alle gewerkte uren, ziekte-uren, opgenomen vakantieverlofuren en opgenomen feestdagenverlofuren mee.
   Je manager kent in overleg met jou de compensatie in tijd toe gedurende het kalenderjaar waarin deze uren zijn ontstaan. Je manager houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met je wensen.

6. *JUS-toeslag*
   Per 4 weken bepaalt KPN hoeveel uren je hebt gewerkt. Is dat hoger dan viermaal je contracturen per week, dan krijg je een JUS-toeslag van 30%, over het aantal uren waarmee je het totaal van viermaal je contracturen per week overschrijdt. Deze JUS-toeslag betaalt KPN per maand aan je uit.
   De JUS-toeslag komt in plaats van de overwerktoeslag. De JUS-toeslag geldt in aanvulling op de eventuele vergoeding van uitbetaalde meeruren bij JUS.

7. *Tussenstand jaarurenteller per kwartaal bij plus- en minuren*
   Eens per kwartaal toetst KPN of je jaarurenteller in de plus of in de min staat ten opzichte van eenmaal je contracturen per week.

   Is het aantal plusuren groter dan eenmaal je contracturen per week? Dan worden de plusuren waarmee je het totaal van eenmaal je contracturen overschrijdt, omgezet naar compensatieverlof meer- en/of overuren.
   - Je kunt voor deze uren vervolgens kiezen voor een compensatie in tijd. Je manager kent in overleg met jou de compensatie in tijd toe gedurende het kalenderjaar waarin deze uren zijn ontstaan. Je manager houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met je wensen.
   - Je kunt er ook voor kiezen om deze uren gedurende het kalenderjaar te laten uitbetalen. KPN betaalt deze uren uit tegen het voor jou geldende salaris per uur.

   Heb je aan het einde van het kalenderjaar nog meer- en/of overuren staan? Dan betaalt KPN deze uren uit tegen het voor jou geldende salaris per uur.

   Voor uitbetaalde meeruren geldt wat daarover in artikel 3.16.3 is omschreven.

   Gedurende de volgende roostertermijn stelt KPN je roosteruren zoveel mogelijk op of onder je contracturen vast.

Is aan het einde van het kwartaal het aantal minuren groter dan eenmaal je contracturen per week? Dan stelt KPN je roosteruren gedurende volgende de roostertermijn zoveel als mogelijk boven je contracturen vast.

8. *Definitief saldo JUS per kalenderjaar*
KPN stelt aan het einde van het kalenderjaar het saldo aan gerealiseerde uren definitief vast.
   - bij een saldo plusuren betaalt KPN je het aantal uren uit;
   - bij een saldo minuren scheldt KPN je de uren kwijt.

   Voor uitbetaalde meeruren geldt wat daarover in artikel 3.16.3 is omschreven.

9. *Schema JUS per week, per maand en per kalenderjaar*
In het schema hieronder zie je wat er gebeurt per week, per 4 weken, per kwartaal en voor het hele kalenderjaar.
10. *In- en uitdiensttreding gedurende het kalenderjaar en JUS*
KPN doet bij in- en uitdiensttreding gedurende het kalenderjaar alle berekeningen naar rato. Treed je gedurende het kalenderkaar in dienst, dan staat je jaarurenteller op nul.

Tijdvak	Compensatie in tijd	Vergoeding in geld
Per week		Werktijdentoeslag en stand-by toeslag
Per 4 aaneengesloten weken	Compensatie in tijd, gelijk aan het aantal uren waarmee je het totaal van 4 maal je contracturen per week overschrijdt	Vergoeding voor elk uur, waarmee je het totaal van viermaal je contracturen per week overschrijdt, van 30% van het salaris per uur
Eenmaal per kwartaal	Het positieve saldo boven eenmaal je contracturen per week wordt omgezet naar compensatieverlof, je kunt kiezen deze uren in tijd te compenseren	Het positieve saldo boven eenmaal je contracturen per week wordt omgezet naar compensatieverlof, je kunt kiezen om deze uren te laten uitbetalen
Per kalenderjaar		Plusuren (inclusief restant saldo compensatieverlof) uitbetalen, minuren kwijtschelden

Ga je gedurende het kalenderjaar uit dienst en staat je jaarurenteller bij uitdiensttreding in de min? Dan roostert KPN je gedurende de opzegtermijn zoveel mogelijk in boven je contracturen. Blijven er aan het einde van je dienstverband minuren over? Dan verrekent KPN deze met je vakantieverlof en/of salaris, tot maximaal eenmaal je contracturen.

Ga je gedurende het kalenderjaar uit dienst en staat je jaarurenteller bij uitdiensttreding in de plus? Dan roostert KPN je gedurende de opzegtermijn zoveel mogelijk in onder je contracturen. Blijven er aan het einde van je dienstverband plusuren over? Dan betaalt KPN deze uit tegen het voor jou geldende salaris per uur.

Voor uitbetaalde meeruren geldt wat daarover in artikel 3.16.3 is omschreven.

11. *Langdurig verlof bij JUS*
Ben je vanwege langdurig verlof, bijvoorbeeld zwangerschaps- en bevallingsverlof of sabbatical leave, niet in staat om te werken? Dan gaat KPN voor het bepalen van je roosteruren gedurende deze verlofperiode uit van je contracturen per week. KPN probeert dan bij het vaststellen van je werktijden zoveel mogelijk een nul saldo op je jaarurenteller te bereiken op het moment dat je met verlof gaat.

Heb je ouderschapsverlof, dan geldt voor het bepalen van je uren gedurende deze verlofperiode de verlaagde arbeidsduur per week.

12. *Regeling Arbeidsongeschiktheid bij JUS*
    Ben je arbeidsongeschikt, dan gaat KPN voor het bepalen van je uren uit van het rooster dat gold op het moment dat je arbeidsongeschikt werd.
    Ben je langer arbeidsongeschikt dan de termijn waarbinnen je rooster geldt? KPN gaat dan uit van je contracturen per week.

3.20 Vakantie-uitkering en toeslagen

Je hebt geen aanspraak op een vakantie-uitkering over werktijdentoeslagen, overwerktoeslag, stand-by toeslag en/of JUS-toeslag, want de vakantie-uitkering is onderdeel van deze toeslagen.

3.21 Wachttijd

Voor wie geldt de regeling voor wachttijd?
Ben je ingedeeld in schaal 1 tot en met schaal 7? Dan geldt de regeling voor wachttijd voor jou.

1. *Wat is wachttijd?*
   Wachttijd is tijd waarin op de een of andere manier sprake is van betrokkenheid met KPN zonder dat sprake is van werken, stand-by dienst of mobiel werken.
   Er is sprake van wachttijd als je langer moet reizen, omdat je op verzoek van je manager werkt op een andere plek dan je gebruikelijke werkplek.
   Er is geen sprake van wachttijd als je cursussen of opleidingen moet volgen.

2. *Vaststelling van wachttijd*
   KPN berekent eerst de basistijd. De basistijd is de tijd die ligt tussen het moment van vertrek van huis en het moment van aankomst in huis, verminderd met 30 minuten.
   Moet je reizen met een overnachting, dan geldt de plaats van overnachting als 'huis'.

   De wachttijduren worden als volgt berekend:
   - je basistijd verminderd met;
   - je werktijd verminderd met;
   - je pauzetijd verminderd met;

   eventueel meer- en overwerk van die dag.

3. *Compensatie in tijd*
   Voor wachttijd krijg je een compensatie in tijd. Deze is gebaseerd op het aantal wachttijduren. Je manager kent in overleg met jou de compensatie in tijd toe gedurende het kalenderjaar waarin deze uren zijn ontstaan. Je manager houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met je wensen.

4. *Vergoeding in geld*
   Je manager kan besluiten dat compensatie in tijd niet in het belang van KPN is. In dat geval krijg je het salaris per uur voor elk wachttijd uur.

3.22 Reistijd mobiel werkenden

Voor wie geldt de regeling voor reistijd mobiel werkenden?
Ben je ingedeeld schaal 1 tot en met 10? En val je in de categorie mobiel werkenden? Dan geldt de regeling voor reistijd mobiel werkenden voor jou.

1. *Indeling in de categorie mobiel werkenden*
   Je manager bepaalt of je valt onder de categorie mobiel werkenden. Je moet in ieder geval voldoen aan een van de volgende beschrijvingen:
   - je functie brengt met zich mee dat je dagelijkse werkperiodes worden onderbroken door korte reisperiodes;
   - je functie brengt met zich mee dat je je werkzaamheden in het algemeen door het land verspreid moet verrichten.

   Tijdens de looptijd van deze cao valt alleen de functie van Monteur onder dit artikel.

   Er is geen sprake van mobiel werken als je een cursus of opleiding moet volgen.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

2. *Vaststelling van reistijd mobiel werkenden*
   De berekening van de reistijd is gelijk aan de berekening van de wachttijduren zoals omschreven in de regeling wachttijd. De vergoeding voor reistijd voor mobiel werkenden is een compensatie in tijd.

3. *Compensatie in tijd*
   Voor reistijd krijg je een compensatie in tijd. De vergoeding is gebaseerd op het aantal reisuren. Je manager kent in overleg met jou de compensatie in tijd toe gedurende het kalenderjaar waarin deze uren zijn ontstaan. Je manager houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met je wensen.

4. *Vergoeding in geld*
   Je manager kan besluiten dat compensatie in tijd niet in het belang van KPN is. In dat geval krijg je het salaris per uur voor elk uur reistijd.

3.23 Jubileumgratificatie

Ben je 25 of 40 jaar bij KPN of bij een rechtsvoorganger van KPN in dienst? Je krijgt dan een jubileumgratificatie.

Diensttijd	Vergoeding in geld
25 jaar	1 x het bruto maandsalaris tot maximaal het normsalaris
40 jaar	1,5 x het bruto maandsalaris tot maximaal 1,5 x het normsalaris

KPN betaalt de verschuldigde belasting en sociale premies. Je ontvangt het bedrag van de gratificatie netto.

1. *Berekeningsgrondslag jubileumgratificatie*
   KPN berekent de jubileumgratificatie op basis van je maandsalaris op je jubileumdatum.

2. *Correctie berekeningsgrondslag jubileumgratificatie*
   Ben je in de 12 maanden voorafgaand aan je jubileum minder gaan werken? In dat geval baseert KPN de betaling op je gemiddelde contracturen in die periode van 12 maanden.

3.24 KPN cao-functiehuis

KPN heeft een KPN cao-functiehuis. Het KPN cao-functiehuis bestaat uit standaardfuncties.
De standaardfuncties van KPN zijn generiek. Dat wil zeggen dat de verantwoordelijkheden en resultaatgebieden van de functie in algemene termen zijn beschreven.

Een standaardfunctie is met de Korn Ferry Hay-methodiek gewaardeerd en ingedeeld in een functiesoort. Alle standaardfuncties bij elkaar vormen het KPN cao-functiehuis. Wil je meer weten: klik op de link naar het KPN cao-functiehuis.

1. *Salarisvaststelling en wijze van indelen*
   Het werkpakket van iedere medewerker is ingedeeld in een standaardfunctie. Je manager bepaalt welke standaardfunctie past bij de inhoud van je werk. Je manager geeft ook aan welke salarisschaal bij je functie hoort.

2. *Functie-indelingsprocedure KPN en Functiecommissie*
   KPN kent een functie-indelingsprocedure die geldt bij functie-indelingsvragen voor groepen functies en/of groepen medewerkers.
   Deze procedure is afgesproken met de COR en met vakorganisaties en is te vinden op TEAMKPN.
   De Functiecommissie maakt onderdeel uit van de functie-indelingsprocedure en brengt advies uit bij dergelijke functie-indelingsvragen.

3. *Verandering in functie-inhoud*
   Verandert de inhoud van je functie? Dan kan de Functiecommissie op verzoek een advies uitbrengen.
   Hierna bepaalt je manager:
   - op welke standaardfunctie je functie wordt ingedeeld en;
   - of je als gevolg daarvan al dan niet in dezelfde schaal blijft.

   In geval van een wijziging van je schaal motiveert je manager dit besluit schriftelijk.

   Word je ingedeeld in een functie op een hoger niveau? Dan is artikel 3.3 van deze cao (Plaatsing in een hogere salarisschaal) van toepassing.

4. Plaatsing in lagere schaal door wijziging of (her)indeling van werkpakket
   - gedurende 18 maanden
     Is er een inhoudelijke wijziging in je werkpakket? Of is er een (her)indeling van je werkpakket op een standaardfunctie? En komt je functie daardoor in een lagere salarisschaal terecht? Dan blijf je nog 18 maanden in je huidige salarisschaal. Na 18 maanden volgt inpassing in de lagere salarisschaal. Als je functie lager wordt ingedeeld als gevolg van het project KPN cao-functiehuis actualisatie, dan geldt een periode van 24 maanden.

   - na 18 maanden
     Is je laatstverdiende maandsalaris hoger dan het normsalaris van de nieuwe lagere salarisschaal? Dan word je ingeschaald op het normsalaris van de lagere schaal.
     Het normsalaris is het salaris in de salaristabel op een RSP van 100%.
     Je krijgt dan het verschil tussen het normsalaris en je laatstverdiende salaris betaald als een herplaatsingstoelage.

   Had je al een RSP boven de 100% dan blijft dit hogere percentage gelden in de nieuwe salarisschaal. Je krijgt dan het verschil met je laatstverdiende maandsalaris betaald als een herplaatsingstoelage.

   Dit artikellid heeft een standaardkarakter.

5. *Oneens met je indeling?*
   Vind je dat de kern van je werk niet past bij de standaardfunctie en dat je werkpakket niet in de juiste schaal is ingedeeld? Bespreek dit dan eerst met je manager. Je manager neemt hierna een besluit en laat je dat schriftelijk weten.

   Ben je het hier niet mee eens? Dan kun je een klacht indienen bij de Klachtencommissie in lijn met de KPN-regels voor klachten. De KPN-regels voor klachten zijn vastgelegd op TEAMKPN.

6. *KPN cao-functiehuis actualisatie*
   KPN, vakorganisaties en (een delegatie van) de COR hebben in gezamenlijke dialoog een plan van aanpak KPN cao-functiehuis actualisatie opgesteld. Dit plan is door deze partijen akkoord bevonden. KPN heeft de tekst van het KPN cao-functiehuis geactualiseerd.

7. *KPN cao-functiehuis vaststelling van referentiefuncties*
   Om de juistheid van de standaardfuncties te toetsen, kan gebruik worden gemaakt van referentiefuncties. De standaardfuncties zijn generiek beschreven zodat ze verschillende werkpakketten kunnen omvatten. Om de koppeling naar specifieke functies te vergemakkelijken en te valideren, kunnen referentiefuncties worden aangewezen. Een referentiefunctie is herkenbaar en representatief, en de feitelijk werkzaamheden van deze functie worden dan beschreven en gewaardeerd door de Korn Ferry Hay-methodiek. Deze feitelijke werkzaamheden per functie noemen we een referentiefunctie. Hiermee wordt bewaakt dat de feitelijke werkzaamheden in te delen zijn op standaardfuncties. Referentiefuncties worden periodiek getoetst en herijkt door KPN; KPN zal hierover overleggen met vakorganisaties.

8. *Herindeling werkpakketten op basis van geactualiseerde standaardfuncties*
   KPN zal naar aanleiding van de actualisatie van het KPN cao-Functiehuis, collectief, je werkpakket en dat van je collega's gefaseerd (her)indelen op de standaardfuncties van het geactualiseerde Functiehuis met bijbehorende salarisschaal.
   Dit kan betekenen dat KPN je in een gelijke, lagere of hogere schaal indeelt. KPN zal voor de indeling van je individuele werkpakket een indelingshandleiding opstellen. Deze handleiding is in lijn met het door de vakorganisaties en de COR van KPN geaccordeerde 'plan van aanpak KPN cao-functiehuis actualisatie'.

9. *Bezwarenbehandeling bij KPN cao-Functiehuis actualisatie*
   KPN kent een bezwarenprocedure ten behoeve van de implementatie van én uitsluitend voor de actualisatie. Hierbij kan je bezwaar maken tegen de indeling van je individuele werkpakket op de gekozen standaardfunctie in het geactualiseerde KPN cao-functiehuis met bijbehorende salarisschaal. De bezwarenprocedure vind je in Bijlage 5.

   De Bezwarencommissie voor de uitvoering van deze bezwarenprocedure wordt gelijktijdig ingericht met de Functiehuis actualisatie en wordt van kracht gelijk met de implementatie van het geactualiseerde KPN cao-Functiehuis. KPN zal de KPN-regels voor klachten in lijn hiermee aanpassen.

4 Mijn tijd

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

4.1 Arbeidsduur

De voltijdarbeidsduur voor een medewerker binnen de Loonlijn **Algemeen** en de Loonlijn **Retail** is 37 uur per week.

Ben je werkzaam in de Loonlijn **Sales** of **Klantexpert**?
Dan is de voltijdarbeidsduur 40 uur per week.

De arbeidsduur is het aantal uren dat in je arbeidsovereenkomst staat.

Keuzetijd
Een voltijdmedewerker kan eenmaal per jaar Keuzetijd aanvragen om een andere gemiddelde arbeidsduur per week te krijgen dan de voltijdarbeidsduur. De voorwaarden van Keuzetijd vind je in Bijlage 4.

4.2 Werkpatroon

Het werkpatroon is de afspraak tussen jou en je manager over hoe je de afgesproken arbeidsduur over de dagen van de week verspreidt. Je manager stelt het werkpatroon vast.

Hierbij geldt de arbeidstijdenwetgeving als deze op je van toepassing is.

1. *Werktijden*
   Onder het vaststellen van werktijden valt onder andere het vaststellen van roosters, het inplannen van stand-by diensten, het werken op onregelmatige tijdstippen en overwerk.

   Bij het vaststellen van de werktijden gelden, naast de wettelijke regels, ook de eventuele afspraken uit de Werktijdregeling die voor jouw onderdeel mogelijk met de OR is afgesproken. In de Werktijdregeling staat bijvoorbeeld aangegeven welke roosters KPN kent.
   Werktijdregelingen zijn te vinden op TEAMKPN.
   In de volgende gevallen wijkt KPN af van de arbeidstijdenwetgeving.
   Deze afwijkende bepalingen gelden alleen voor je wanneer je onder deze wetgeving valt.

Arbeidstijd per dag en per periode	Je werkt maximaal 10,5 uren per dag. Werk je meer dan met je is afgesproken, bijvoorbeeld als gevolg van meerwerk, overwerk, JUS en/of begeeftijd, dan bedraagt je arbeidstijd maximaal 12 uur per dag. Werk je meer omdat je hebt gewerkt tijdens een stand-by dienst, dan bedraagt je arbeidstijd maximaal 13 uur per dag. Je werkt maximaal gemiddeld per 4 weken 50 uren per week en maximaal per 16 weken gemiddeld 46 uren per week.
Nachtdienst	a. In een nachtdienst werk je helemaal of voor een deel tussen 0.00 uur tot 06.00 uur; b. Tijdens een nachtdienst werk je maximaal 9 uren; c. Je mag maximaal 6 nachtdiensten achter elkaar werken; d. In 13 achtereenvolgende weken mag je maximaal 25 nachtdiensten werken. Houdt je werk op vóór 2.00 uur 's nachts? Dan mag je in die periode van 13 weken maximaal 52 nachtdiensten werken.
Pauze	a. Heb je een aaneengesloten werktijd van meer dan 5,5 uren? Dan geldt een pauze van minimaal 30 minuten. De pauze is 45 minuten bij een aaneengesloten werktijd van meer dan 8 uren; b. Pauzetijd is eigen tijd, behalve als je manager anders beslist; c. Pauzes van een uur of minder tussen 22.00 en 6.00 uur zijn werktijd, als van die werktijd minstens 3,5 uren vallen tussen 0.00 en 6.00 uur; d. Je pauze kan achterwege blijven. Dit gebeurt als je werk tijdens die pauze niet door een andere medewerker kan worden gedaan. Ook kan er geen pauze zijn als je voor je werkzaamheden voortdurend bereikbaar moet zijn; e. Ben je ingedeeld in de Loonlijn Klantexpert en werk je in een (per periode) wisselend rooster?

	In aanvulling op bovenstaande geldt dan dat je bij een dienst van 4 uur recht hebt op 15 minuten betaalde pauze, waarvan minimaal 10 minuten aaneengesloten ingeroosterd. Bij een dienst van 5 uur heb je recht hebt op 2 x 10 minuten betaalde pauze. Je manager zorgt ervoor dat je niet te veel belast wordt, wanneer je langdurig achter een beeldscherm werkt. Je krijgt voldoende gelegenheid voor persoonlijke verzorging.
Stand-by-dienst	a. Per periode van 4 weken kun je maximaal 1 keer worden ingeroosterd voor een aaneengesloten stand-by-dienst van 7 maal 24 uren; In aanvulling hierop kun je per jaar voor 1 extra aaneengesloten stand-by-dienst van 7 maal 24 uren worden ingeroosterd; Je kunt per jaar dus maximaal voor 14 stand-by-diensten van aaneengesloten 7 maal 24 uren worden ingeroosterd. b. In overleg met de OR kan voor specifieke groepen medewerkers worden afgeweken van de stand-by-dienst zoals in sub a geregeld; Je kunt bijvoorbeeld maximaal eenmaal per periode van 3 weken 7 maal 24 uren aaneengesloten in stand-by-dienst worden ingeroosterd.
Rusttijd na nachtelijke oproep (0.00 - 6.00 uur) tijdens stand-by dienst	Als je tijdens de nacht bent opgeroepen om te werken en je daarom hebt gewerkt, maak je aanspraak op 8 uur onafgebroken rust ('uitslaapuren'), aansluitend aan het moment waarop je de werkzaamheden van de laatste oproep hebt afgerond, als: a. je tussen 0.00 uur en 6.00 uur gedurende meer dan twee uren hebt gewerkt; en/of b. je tussen 0.00 uur en 6.00 uur ten minste tweemaal bent opgeroepen om te werken; en/of c. je tussen 0.00 uur en 6.00 uur ten minste eenmaal bent opgeroepen om te werken, waarbij je de werkzaamheden op een andere locatie dan vanuit huis hebt verricht. In alle andere gevallen waarin je tijdens de nacht bent opgeroepen om te werken en je daarom hebt gewerkt, overleg je - waar nodig - met je manager, chaptercoach of planningsafdeling over je rusttijd, indien mogelijk vooraf. Zijn je werktijden vastgesteld op de dag volgend op de nachtelijke oproep en wordt een deel van deze werktijd als rusttijd aangemerkt, dan geldt hetgeen in art. 3.18.4 van deze CAO is vermeld.
Werken op zondag	a. Per periode van 6 maanden kun je maximaal 13 zondagen worden ingeroosterd; b. Als je op een zondag 2 uur of minder bent ingeroosterd, telt deze zondag niet mee voor het maximum van 13.

2. *Werktijden en werkdruk*
   KPN houdt op je verzoek zoveel mogelijk rekening met de persoonlijke omstandigheden bij het vaststellen van je werktijden.
   Persoonlijke omstandigheden gaan bijvoorbeeld over je leeftijd of levensfase. Ook je thuissituatie kan een rol spelen. Hierbij kun je denken aan (mantel) zorgtaken voor kinderen of familie, je eigen gezondheid of eventuele maatschappelijke verantwoordelijkheden die je hebt.

   Kan je manager geen rekening houden met je verzoek?
   Je ontvangt een persoonlijke toelichting van je manager en periodiek evalueren jullie in het Goede Gesprek hoe het met je gaat.

3. *Klachten*
Vind je dat je manager onterecht geen rekening heeft gehouden met je persoonlijke omstandigheden of onzorgvuldig met het verzoek is omgegaan?
Je kunt zijn besluit dan laten toetsen door een onafhankelijke Senior HR Lead. Dit volgt uit de regeling 'De rol van HR bij een discretionaire bevoegdheid van een manager'. Deze regeling is te vinden op TEAMKPN.

Ben je het hierna nog niet eens met de gevolgde procedure?
Dan kun je een klacht indienen op grond van de Klachtenprocedure. Deze procedure is ook te vinden op TEAMKPN.

4. *Rooster*
   a. Het kan zijn dat je werktijden vastliggen in een rooster dat is vastgesteld door je manager. Je manager probeert je werktijden zodanig in het rooster vast te leggen, dat er sprake is van een regelmatig werkpatroon;
   b. Het rooster geldt voor een periode van 3, 6 of 12 maanden. In overleg met de OR kan van deze periode worden afgeweken;
   c. Je krijgt 28 dagen van tevoren je rooster te horen. In overleg met de OR kan hiervan afgeweken worden;
   d. Werk je Tijd- en plaatsonafhankelijk? Dan maak je samen met je manager afspraken over de wijze waarop dit in jouw geval kan worden ingevuld. Meer informatie over Tijd- en plaatsonafhankelijk werken vind je in artikel 5.5;
   e. Ben je werkzaam in een rooster dan kan de Jaarurensystematiek (JUS) op je van toepassing zijn. In overleg met de OR kan de JUS op specifieke groepen medewerkers worden toegepast;
   f. Ben je ingedeeld in de Loonlijn **Klantexpert** en werk je in een (per periode) wisselend rooster? Dan zijn de leden b, c en d van dit artikel niet op je van toepassing. Tenzij je per 1 november 2014 bent ingedeeld in Loonlijn **Klantexpert**, in dat geval gelden de leden b, c en d wel voor je.

5. *Zon- en feestdagen*
Je hoeft niet te werken op zon- en feestdagen, behalve als je werk moet worden uitgevoerd en je manager dit met je afspreekt.
Daarnaast kunnen er bijzondere omstandigheden zijn, waardoor ook op zon- en feestdagen moet worden gewerkt.

Je werkt alleen op zondag als je daar zelf mee instemt. Het gaat dan om maximaal 13 zondagen in een periode van 6 maanden. Als je op een zondag 2 uur of minder bent ingeroosterd, telt deze zondag niet mee voor het maximum van 13.
Je mag je manager vragen om op meer zondagen te mogen werken. Er geldt echter in alle gevallen dat je in 12 maanden tenminste 13 zondagen helemaal niet ingeroosterd wordt.

Heb je een arbeidsduur van minimaal 20 uur per week?
Dan wordt je rooster zo vastgesteld dat in je 12 maanden tenminste 13 weekenden niet hoeft te werken.

6. Werktijden en de medezeggenschap

In overleg met de OR kan KPN:
- de werktijdregeling, waaronder toepassing van de JUS, vaststellen, wijzigen of intrekken;
- regels vaststellen voor de tijd waarin bepaalde werkzaamheden in een functie maximaal mogen worden verricht;
- naar aanleiding van bijzondere omstandigheden afspreken dat er op zon- en feestdagen wordt gewerkt;
- de termijn voor het bekendmaken van een rooster verkorten.

4.3 Vakantie

1. *Opbouw vakantiedagen*
Je hebt als voltijdmedewerker recht op 20 wettelijke en 6 bovenwettelijke vakantiedagen per kalenderjaar.
Een vakantiedag is 1/5 maal de voor jou geldende arbeidsduur (inclusief Keuzetijd) per week.
Maak je gebruik van Keuzetijd?

Dan bouw je naar rato bovenwettelijke vakantiedagen op over de keuzetijd.

2. *Opbouw vakantie bij in- en uitdiensttreding*
   Treed je in de loop van het kalenderjaar in- of uitdienst?
   Dan krijg je het aantal vakantie-uren over dat jaar naar rato.
   Heb je bij uitdiensttreding een tekort aan vakantie-uren?
   Dan verrekent KPN het tekort met de eindafrekening.

   Heb je bij uitdiensttreding een tegoed aan vakantie-uren?
   Dan overleg je met je manager of het tegoed bij de eindafrekening wordt verrekend of dat je de vakantie-uren nog opneemt voordat je uit dienst gaat.

3. *Kopen en verkopen vakantie-uren*
   Je kunt vakantie-uren kopen en verkopen. De waarde van een vakantie-uur is 1,15 maal het salaris per uur.

   - Kopen vakantie-uren
     Zonder toestemming van je manager kun je 1 maal de voor jou geldende arbeidsduur per week kopen (voor voltijdmedewerkers 5 dagen verlof per jaar).
     Met toestemming van je manager kun je 3 maal de voor jou geldende arbeidsduur per week aan extra vakantie-uren kopen (voor voltijdmedewerkers 15 dagen verlof per jaar).
     In onderstaande tabel staat dit uitgewerkt.

	Bij een 37-urige werkweek	**Bij een 40-urige werkweek**	**Bij een 37-urige werkweek en 3 uur keuzetijd**
Wettelijke vakantie-uren	148 uur	160 uur	148 uur
Bovenwettelijke vakantie-uren CAO Budget	37 uur	40 uur	40 uur
Bovenwettelijke vakantie-uren	7,4 uur	8 uur	8 uur
Bovenwettelijke vakantie-uren over keuzetijd uren			12 uur
Totaal wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren	*192,4 uur*	*208 uur*	*208 uur*
Totaal te kopen extra vakantie-uren	*148 uur*	*160 uur*	*160 uur*
Totaal wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren (inclusief) extra te kopen vakantie-uren	***340,4 uur***	***368 uur***	***368 uur***
Aantal weken	9 weken en 1 dag	9 weken en 1 dag	9 weken en 1 dag

   - Verkopen vakantie-uren
     Uitsluitend de bovenwettelijke vakantie-uren CAO Budget kun je maandelijks verkopen.
     De bovenwettelijke vakantie-uren CAO Budget die je niet opneemt, worden in december van hetzelfde jaar aan je uitbetaald.

4. *Opnemen vakantie-uren*
   Wil je vakantie opnemen?
   Dan overleg je dat met je manager en boek je de vakantie in uren via MijnHR. Je manager kan je verzoek of ingeboekte vakantie weigeren of intrekken als er gewichtige redenen zijn.

   KPN kan in overleg met de OR bepaalde dagen als vakantiedagen aanwijzen. Dat kan voor alle medewerkers of voor grote groepen worden afgesproken.

   KPN kan extra voorwaarden stellen aan de manier waarop je de vakantie opneemt. Het kan ook zijn dat er een met de OR afgesproken Verlofreglement van toepassing is. Het opnemen van vakantie doe je dan volgens dat reglement.

   Lukt het niet de vakantie volgens het reglement of de extra voorwaarden op te nemen, dan zoek je samen met je manager naar een oplossing.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

Wil je een niet-christelijke feestdag vieren en op die dag vrij zijn? Dan kun je hiervoor vakantie-uren opnemen.

5. *Doorbetaling tijdens vakantie*
   Je maandinkomen, de toeslag CAO Budget en de eventuele persoonlijke toeslag(en) betaalt KPN tijdens de vakantie door.

4.4 Verlof

1. *Feestdagen*
   Feestdagen zijn:

- **Nieuwjaarsdag**
- **Koningsdag**
- **Hemelvaartsdag**
- **24 december (vanaf 18:00)**
- **Oudejaarsavond (vanaf 18:00)**
- **Beide Paasdagen**
- **5 mei (in lustrumjaren)**
- **Beide Pinksterdagen**
- **Beide Kerstdagen**

Valt een feestdag op een doordeweekse dag (maandag t/m vrijdag) waarop je moet werken? En ben je vanwege die feestdag vrij?
Dan worden je maandinkomen, de toeslag CAO-Budget en de eventuele persoonlijke toeslag(en) doorbetaald.

Je hebt de mogelijkheid om Hemelvaartsdag in overleg met je manager te ruilen tegen een andere, niet-christelijke feest- of gedenkdag waarbij dezelfde regels gelden voor wat betreft het opnemen van vakantie. Als je gebruik maakt van deze mogelijkheid, geldt niet de werktijdentoeslag en/of vergoeding in tijd zoals bedoeld in artikel 3.15.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

2. *Buitengewoon verlof*
   Buitengewoon verlof is van toepassing in de volgende situaties:

Gebeurtenis	Duur	Doorbetaling maandinkomen
Overlijden van een voor jou dierbaar persoon	Vier dagen	Tijdens het verlof in verband met overlijden betaalt KPN je maandinkomen door, net als de toeslag CAO Budget en eventuele persoonlijke toeslag(en).
Gebeurtenissen geregeld in de Wet Arbeid en Zorg	Afhankelijk van het verlof	Uitgangspunt is dat KPN de wet volgt. Uitzonderingen hierop zijn: - Tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof betaalt KPN je maandinkomen door. Je maandinkomen wordt verminderd met de uitkering die je eventueel op grond van de Wet arbeid en zorg kunt ontvangen. - Bij aanvullend geboorteverlof ontvang je 85% van je dagloon.
Regenboogverlof Als je ouder bent en het zwangerschapsverlof is niet op jou van toepassing en de wet regelt voor de erkende ouder, enkel (aanvullend) geboorteverlof (partnerverlof), ontvangt je, daarvoor in de plaats van 6 weken volledig betaald verlof voor de zorg van het kind (in lijn met wettelijk adoptieverlof).	6 weken	Volledige doorbetaling
Ben je als ouder nog niet erkend, dan ontvang je, indien de wet er niet in voorziet, het geboorteverlof en aanvullende geboorteverlof voor de zorg van het kind.	Afhankelijk van het verlof	Zie boven
Als je in geslachttransitie gaat, ontvang je aanvullend buitengewoon verlof. Dit gaat op maat en in overleg met je manager en HR.	In overleg met manager en HR	Volledige doorbetaling
Andere gebeurtenissen	Op verzoek, je manager beslist of je verlof krijgt en onder welke voorwaarden.	Je manager beslist of tijdens het verlof je maandinkomen wordt doorbetaald.

Valt het buitengewoon verlof in verband met het overlijden van een familielid samen met je vakantie? Dan hoef je daarvoor geen vakantie op te nemen.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

3. *Ouderschapsverlof*
   - Ouderschapsverlof is in de wet geregeld (hoofdstuk 6 Wet Arbeid en Zorg). Als je ouderschapsverlof opneemt mag dat in een aaneengesloten periode van 52 weken voor de helft van de contracturen.

Voorbeeld 1

Je werkt normaal 32 uur per week.
Bij ouderschapsverlof hoef je dan een jaar lang maar 16 uur per week te werken.

Je budget voor ouderschapsverlof is in dit geval:
52 weken x 16 uur = 832 uur

   - Een andere invulling van het ouderschapsverlof bepaal je met toestemming van je manager. Hij kan dat alleen weigeren als het bedrijfsbelang in het gedrang komt. KPN stelt wel als voorwaarde dat wanneer je ervoor kiest 36 uur per week te werken met ouderschapsverlof, je de werkweek verdeelt over 5 werkdagen.

Voorbeeld 2

Je werkt normaal 32 uur per week.
Je neemt in 26 weken volledig ouderschapsverlof op.

Je budget is nog steeds
26 x 32 uur = 832 uur

Voorbeeld 3

Je werkt normaal 32 uur per week.
Je neemt in 2 jaar tijd elke week 8 uur ouderschapsverlof op.

Je budget is
104 x 8 = 832 uur

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

- Je meldt schriftelijk aan je manager dat je ouderschapsverlof wenst op te nemen. Je doet dit ten minste 2 maanden voordat het verlof begint.
  Daarbij geef je het volgende aan:
  - hoe lang je ouderschapsverlof wilt;
  - het aantal uren ouderschapsverlof per week;
  - op welke dagen en tijdstippen je ouderschapsverlof wilt.

- Tijdens het ouderschapsverlof word je gezien als deeltijdmedewerker. Dat betekent dat alle arbeidsvoorwaarden, waaronder ook je maandinkomen, naar rato zijn. Er geldt een uitzondering voor je pensioenopbouw. De opbouw blijft gelijk: je bouwt evenveel pensioen op als wanneer je geen ouderschapsverlof zou hebben genomen. Dit geldt alleen niet voor de pensioenopbouw over eventuele Keuzetijd uren. Die pensioenopbouw stopt tijdens het ouderschapsverlof.

- Voor het bepalen van het aantal jaren in dienst bij KPN telt de periode van ouderschapsverlof volledig mee.

4. Sabbatical
   Ben je ten minste 36 maanden aaneengesloten in dienst bij KPN?
   Dan heb je recht op een sabbatical. Dit kan in 2 varianten:
   - Een sabbatical op basis van volledig onbetaald verlof. Deze periode duurt maximaal zes maanden en wordt in goed overleg tussen jou en je manager vooraf vastgelegd;
   - Een sabbatical op basis van gespaarde verlofdagen. In dat geval ga je met 'betaalde' sabbatical. Je kunt sparen door verlofdagen bij te kopen. Deze optie wordt mogelijk met ingang van 1 juli 2022.
     Je kunt daarmee minimaal 5 weken en maximaal 26 weken, aaneengesloten betaald verlof opnemen. Je hebt de mogelijkheid om het bijgekochte verlof gedurende een periode van 4 jaar te sparen. Dit bijgekochte verlof kan uitsluitend worden ingezet voor de sabbatical. Het opnamejaar (maximaal 4 jaar na start sparen) spreek je bij de start van het sparen af met je manager. Het daadwerkelijke moment van opnemen, bepaal je in overleg met je manager minimaal 1 jaar voorafgaand aan de sabbatical. Je kunt maximaal 26 weken verlof bijkopen voor een sabbatical. De limiet voor het bijkopen van regulier verlof gedurende het jaar geldt hiervoor niet.

     In bijgaand overzicht zie je de consequenties van onbetaalde sabbatical versus betaalde sabbatical (waarvoor je gespaard hebt).

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

Onderwerp	Sabbatical onbetaald	Sabbatical betaald
Verlof	Onbetaald	Betaald op basis van bijgekocht verlof.
Duur	Maximaal 26 weken	Minimaal 5 en maximaal 26 weken
Vakantie opbouw	Nee	Loopt door
Periode tussen 2 sabbatical leaves	Minimaal 36 maanden	
Premies	Nee, tenzij KPN loon of loonbestanddelen uitbetaalt. Dan betalen KPN en jijzelf hierover de verschuldigde werknemerspremies. Dit is vergelijkbaar met de situatie wanneer je geen sabbatical had genoten.	Loopt door
WIA-bodem- en WGA-gat verzekering	De WIA-bodem- en WGA-gatverzekering blijven gelden tijdens het sabbatical, zolang je dienstverband doorloopt. Alleen als je een afstandsverklaring invult, gelden deze verzekeringen niet meer. Zolang je tijdens je sabbatical geen inkomen ontvangt, hoef je geen verzekeringspremie te betalen voor de WIA-bodemverzekering en de WGA-gatverzekering.	Loopt door
Collectieve ongevallenverzekering	Loopt door	
Overlijden	Mocht je komen te overlijden tijdens de periode van sabbatical, dan keert KPN de overlijdensuitkering uit op basis van het maandinkomen dat je had in de maand voorafgaand aan je sabbatical. Zie ook artikel 6.6 van deze cao.	
Risicoverzekeringen uit KPN-pensioenregeling	Dit gaat over de risicoverzekeringen voor arbeidsongeschiktheid en overlijden uit de KPN-pensioenregeling. Deze lopen door.	
KPN-pensioenregeling	Het is mogelijk de pensioenopbouw voort te zetten. Dat kan op jouw verzoek en betekent dat gedurende deze periode zowel het werkgeversdeel van de premie als het werknemersdeel van de premie voor jouw rekening zijn.	Loopt door.
Toelagen, toeslagen en vergoedingen	Je hebt geen recht op toelagen, toeslagen en vergoedingen tijdens de periode van sabbatical. Onder vergoedingen worden bijvoorbeeld verstaan: Tegemoetkoming reiskosten woning-werk, telefoonkosten of onkostenvergoedingen.	
Betalingen gebaseerd op een periode waarin je gewerkt hebt	Dan telt de periode van sabbatical niet mee bij de vaststelling van de hoogte van het bedrag. Een voorbeeld hiervan is variabele beloning. De eventuele betaling zal naar rato van de gewerkte periode zijn.	Loopt door.
Terugkeer in eigen functie	Ja, in je eigen functie. Plaatsing in je eigen functie gebeurt niet wanneer je tijdens je sabbatical de mededeling hebt ontvangen dat je boventallig bent verklaard (zoals bedoeld in het KPN Sociaal Plan). Je bent in dat geval boventallig per de einddatum van je sabbatical, of zoveel later als de boventalligheid in gaat;	
Bereikbaarheid	Tijdens de periode van sabbatical moet je bereikbaar zijn om informatie te kunnen ontvangen over reorganisaties die relevant voor je zijn. Je maakt met je manager afspraken over je bereikbaarheid.	
Arbeidsovereenkomst	Loopt door	
Bedrijfseigendommen	Heb je van KPN bedrijfseigendom in bruikleen? Zoals bijvoorbeeld een bedrijfs- of leaseauto, een mobiele telefoon of notebook/laptop? Je moet deze inleveren bij de start van je sabbatical in gaat. Tijdens je sabbatical kun je geen gebruik maken van die bedrijfseigendommen.	

5

Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

5.1 De vier V's

De wereld om ons heen verandert, door veranderende klantwensen, nieuwe technologieën en nieuwe marktpartijen en economieën. Het is een dynamiek die vraagt om een wendbaar KPN.
Een KPN waarbinnen baanzekerheid geen gegeven is, omdat nieuwe producten en diensten zullen ontstaan en daarmee ook vakmanschappen. En deze zullen ook veranderen of zelfs verdwijnen.
In dit verband ondersteunt KPN je aanzienlijk door werkzekerheid te creëren. Dat doet KPN door bovengemiddeld te investeren in je werkzekerheid, binnen of buiten KPN. Het initiatief ligt echter bij jou! Je stelt je eigen doelen voor de korte en langere termijn vast en bespreekt dit met je manager. Dat kan bijvoorbeeld als onderdeel van 'het goede gesprek'.
KPN biedt je op elk moment een aantal middelen om te investeren in de vier V's:

- *Vakmanschap;*
- *Vitaliteit;*
- *Veerkracht;*
- *Verbondenheid.*

Je kunt de middelen altijd inzetten, dus ook voordat je te maken zou kunnen krijgen met boventalligheid.

1. *Vakmanschap*
   Met Vakmanschap bedoelen we dat jij waarde kunt toevoegen vanuit datgene waar jij goed in bent, waar je talenten liggen én wat jij leuk vindt om te doen.
   Het zijn de dingen waar mensen jou voor vragen, waar je met vakgenoten over praat en waarvan je de ontwikkelingen volgt.

2. *Vitaliteit*
   Vitaliteit betekent de aanwezigheid van een goede balans in bijvoorbeeld werk en privé. En ook een juiste balans tussen inspanning en ontspanning en de afwezigheid van structurele beperkingen op fysiek, mentaal of emotioneel gebied.
   Hierdoor ben je beter in staat optimaal te presteren én dit zo lang mogelijk vol te houden. Je vitaal voelen is van belang om je vakmanschap optimaal in de praktijk te kunnen brengen en zo waarde toe te voegen. In het licht van de stijgende pensioenleeftijd een belangrijk thema.

3. *Veerkracht*
   Je vermogen om mee te veranderen met en je aan te passen aan veranderende omstandigheden, zodat je duurzaam succesvol kunt zijn. Die veranderende omstandigheden kunnen bijvoorbeeld het gevolg zijn van technologische ontwikkelingen.

4. *Verbondenheid*
   Samen zijn we het netwerk achter het netwerk. Je staat in verbinding met je collega's, hebt plezier met elkaar, leert van en met elkaar en draagt bij aan de resultaten van je team. Verbonden met elkaar komen jij en je team verder.

5.2 Het Driefasemodel

Bij KPN kennen we het Driefasemodel. Dit model ondersteunt je bij het investeren in je vier V's. Het model biedt je in elke fase van je loopbaan binnen KPN diverse faciliteiten die je kunnen helpen aan het werk te blijven.
Als het gaat om werkzekerheid onderscheidt KPN drie fases. In welke fase je zit, wordt bepaald en duidelijk aangegeven door KPN.

Fase I
Deze fase zal op de meeste medewerkers van toepassing zijn.

Zit je in Fase I?
Dan heb je een aantal faciliteiten ter beschikking om je arbeidsmarktwaarde op peil te brengen en te houden. Een maximale waarde op de arbeidsmarkt maakt dat je zo goed mogelijk bent voorbereid op het moment dat interne en/of externe ontwikkelingen een (negatieve) invloed hebben op je werkzekerheid.
Je kunt structureel zorgen voor een maximale arbeidsmarkwaarde in overleg met je manager.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

Fase II
In deze fase kom je terecht als:
- KPN concrete organisatieontwikkelingen verwacht die een fte-reductie tot gevolg kunnen hebben, en
- binnen je functie(groep) en binnen je onderdeel boventalligheid kan optreden.

Als deze organisatieontwikkelingen worden verwacht, deelt KPN die verwachting door middel van een informatiememorandum zowel met de betreffende OR als met jou. Het informatiememorandum is niet in de plaats van een eventueel benodigd adviestraject bij de betreffende OR op een later moment. Het informatiememorandum geeft aan op welke datum Fase II ingaat.

KPN streeft ernaar om Fase II zodanig lang te laten duren, dat het effect van de faciliteiten zo groot mogelijk is.
Alleen in bijzondere omstandigheden kan KPN besluiten dat Fase II niet plaatsvindt.

Fase III
Deze fase gaat in op de dagtekening van de brief waarin je boventallig wordt verklaard.
Fase III wordt in het geldende KPN Sociaal Plan verder beschreven.
Kom je na Fase II of III weer terecht in Fase I?
Dan behoud je de ophoging van je Inzetbaarheidsbudget uit Fase II of III van voor 1 juli 2022. Daarnaast kun je een al gestart traject bij KPN Perspectief (zie artikel 5.3) voortzetten.
Om het Driefasemodel succesvol toe te kunnen passen, is het belangrijk om in gesprek te zijn en blijven met je manager over duurzame inzetbaarheid.
Dit kan bijvoorbeeld via 'het goede gesprek', maar daar hoef je je natuurlijk niet toe te beperken. Andere bronnen van inzicht kunnen zijn strategiesessies, uitingen op TEAMKPN en diverse initiatieven in het kader van Toekomst van Werk en duurzame inzetbaarheid.

5.3 Faciliteiten?

Hieronder worden de volgende faciliteiten toegelicht:
1. KPN Academy (selfservice portal)
2. Mobiliteitsaanbod
3. Inzetbaarheidsbudget
4. KPN Perspectief mobiliteitstraject
5. KPN Match
6. Uitstroomregeling

1. KPN Academy
Heb je loopbaan- en/of opleidingsvragen?
Dan kun je terecht bij de selfservice portal van KPN Academy. Op de portal vind je instrumenten over werken, leren en ontwikkelen.
Ook voor alle opleidingen in het kader van functieopleidingen en de opleidingen die de inzetbaarheid vergroten, kun je terecht bij KPN Academy.

- *Opleidingen*
  Wil je een opleiding volgen? Dan gelden de volgende mogelijkheden.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

Aanleiding	Soort opleiding	Toelichting
De opleiding vergroot je inzetbaarheid. Er is niet direct een bedrijfsbelang.	Inzetbaarheidsopleiding	- Je kiest de opleiding zelf, er is geen toestemming van je manager nodig; - Je kunt onder andere kiezen uit het aanbod van KPN Academy; - Staat de opleiding niet in KPN Academy? Dan kun je een 'Aanvraag Buiten Catalogus' doen. KPN Academy toetst je aanvraag aan een aantal voorwaarden (meer informatie op TEAMKPN); - Je betaalt de opleiding zelf uit je Inzetbaarheidsbudget; - Kost de opleiding meer dan je Inzetbaarheidsbudget? Dan kan je manager beslissen het deel boven het beschikbare Inzetbaarheidsbudget door KPN te laten betalen; - Als je op eigen initiatief stopt met de opleiding voordat je die hebt afgerond, betaal je het aanvullende deel dat KPN heeft betaald terug.
De opleiding is nodig voor de uitoefening van je functie.	Functieopleiding	- De opleidingsresultaten moet je direct in de praktijk kunnen brengen; - Bij de keuze van je opleiding houdt KPN rekening met de functiebeschrijving en je kennis en vaardigheden; - Je volgt de functieopleiding in werktijd; - KPN betaalt de functieopleiding.
De opleiding is nodig om je om te scholen naar een andere functie in een groeidomein binnen KPN.	Omscholingsopleiding	- Deze opleiding wordt in overleg met je manager vastgesteld; - Jij hebt - samen met KPN- de bedoeling te gaan werken in dit groeidomein als je de opleiding hebt afgerond; - Je volgt de omscholingsopleiding in werktijd; - KPN betaalt de omscholingsopleiding.

2. Mobiliteitsaanbod

Ons werk is continu in beweging. Dat vraagt om te investeren in nieuwe vaardigheden. Wil je morgen stevig in je schoenen staan op de interne- of externe arbeidsmarkt, dan begint dat met vandaag investeren in jezelf. Het mobiliteitsaanbod helpt jou daarbij.
Mobiliteitsaanbod in de KPN Academy bestaat uit een selectie scans, work-outs, workshops, trainingen en meer. Dit aanbod helpt je met het onderzoeken wie je bent en wat je drijfveren en kwaliteiten zijn om zo te ontdekken hoe de toekomst er voor jou uit kan zien.
Je kunt zonder goedkeuring van je manager kiezen uit het aanbod waar je in beginsel onbeperkt gebruik van kan maken, in redelijkheid. KPN betaalt het Mobiliteitsaanbod.

Twee van de opties uit het Mobiliteitsaanbod zijn de Arbeidsmarktscan en Financieel Inzicht.

- *Arbeidsmarktscan*
  Je kunt een Arbeidsmarktscan aanvragen die je inzicht geeft in je arbeidsmarktpositie binnen en buiten KPN. Onderdeel van de Arbeidsmarktscan is een individueel coachingsgesprek

- *Financieel Inzicht*
  Je kunt kiezen voor een advies van een financieel adviseur. Dit geeft je inzicht in je financiële situatie en de financiële gevolgen van de verschillende keuzes die je kunt maken bij het vervolg van je loopbaan. Het financieel adviesgesprek vindt om fiscale redenen plaats op een KPN (kantoor)locatie.

3. Inzetbaarheidsbudget

KPN vindt het belangrijk dat je op elk moment zicht heb op je eigen talenten, waar je staat en waar je naar toe wilt. Het mobiliteitsaanbod zoals hierboven beschreven, helpt jou met het richting geven aan waar je je Inzetbaarheidsbudget het beste voor kan inzetten.

a. Je hebt een Inzetbaarheidsbudget van € 1.500,- per kalenderjaar.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

b. Kom je in dienst bij KPN vóór 1 juli van het kalenderjaar?
Dan krijg je het hele budget toegekend.
Kom je in dienst bij KPN op of na 1 juli van het kalenderjaar?
Dan heb je een budget van € 750,- voor dat jaar.

c. Het Inzetbaarheidsbudget geldt ook voor uitzendkrachten die dezelfde werkzaamheden uitvoeren als medewerkers in dienst bij KPN. Hierbij is het moment waarop je als uitzendkracht je werkzaamheden bij KPN bent begonnen, bepalend voor de hoogte van het bedrag.

d. Dit Inzetbaarheidsbudget kun je in het betreffende kalenderjaar besteden aan instrumenten uit KPN Academy die je inzetbaarheid vergroten.

Kun je de gewenste opleiding volledig uit dit budget financieren?
Dan heb je geen toestemming van je manager nodig.

Wil je een opleiding volgen waarvan de kosten hoger zijn dan je Inzetbaarheidsbudget?
Dan kun je aan je manager toestemming vragen om het deel dat je nodig hebt uit het budget van het lopende kalenderjaar toe te voegen aan het volledige budget van het volgende kalenderjaar.
Je kunt in dat jaar vervolgens de duurdere opleiding volgen. Je moet deze opleiding dan wel het jaar ervoor hebben geselecteerd en dit ook zo hebben afgesproken met je manager. Je manager kan dit alleen weigeren bij zwaarwegende bedrijfsbelangen.

e. Soms is het mogelijk om extra Inzetbaarheidsbudget te ontvangen. In de tabel hieronder staat dit aangegeven.

Aanleiding	Extra Inzetbaarheidsbudget	Toelichting
Je hebt een opleiding van technische aard geselecteerd.	Maximaal € 1.000,- extra.	- Je bent met je manager overeengekomen deze opleiding te volgen; - De definitie van een opleiding van technische aard vind je op TEAMKPN; - Toekenning van het extra Inzetbaarheidsbudget kan eenmaal per kalenderjaar; - Ben je uitzendkracht en voer je dezelfde werkzaamheden uit als medewerkers in dienst bij KPN? Dan geldt het extra budget ook voor jou.

f. Heb je (een deel van) het budget niet gebruikt?
Dan vervalt dit aan het eind van het kalenderjaar of eerder bij beëindiging van je dienstverband.

Heb je (een deel van) het extra Inzetbaarheidsbudget in verband met de overgang van fase I naar II of van fase II naar III niet gebruikt?
Dit vervalt 12 maanden na de toekenning of bij uitdiensttreding.

g. Je mag per kalenderjaar maximaal zestien uur in werktijd besteden aan opleidingen en instrumenten die je volledig betaalt uit je Inzetbaarheidsbudget of als onderdeel van het mobiliteitsaanbod.
Worden jouw (gewone) werktijden vastgesteld in een rooster, dan mag je per kalenderjaar maximaal twintig uur in werktijd besteden aan opleidingen en instrumenten die je volledig betaalt uit je Inzetbaarheidsbudget.

Dit geldt ook voor online- en/of zelfstudieopleidingen en ook als je in deeltijd werkt.
De rest van de tijdsbesteding vindt plaats in eigen tijd. Over de tijdsbesteding maak je afspraken met je manager.

h. Volg je een inzetbaarheidsopleiding of een onderdeel uit het mobiliteitsaanbod die je manager (deels) betaalt, dan maak je afspraken over welk deel van de te besteden tijd in eigen tijd plaatsvindt en welk deel in werktijd.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

i. Maak je kosten voor het reizen naar je opleiding?
Dan betaalt KPN die kosten. Zie hiervoor de 'KPN-regels voor vergoedingen' op TEAMKPN.
Dit geldt ook als je uitzendkracht bent en je dezelfde werkzaamheden uitvoert als een medewerker in dienst bij KPN.

4. KPN Perspectief mobiliteitstraject

Je hebt de mogelijkheid gebruik te maken van een mobiliteitstraject dat KPN Perspectief op maat voor jou samenstelt en met jou uitvoert.
Hiermee ondersteunt KPN Perspectief je bij het oriënteren op of het vinden van ander werk buiten KPN.
De ondersteuning kan bestaan uit bijvoorbeeld een mobiliteitsscan, verschillende trainingen, het deelnemen aan banenmarkten, vacaturematching, jobsearching en -bemiddeling.
KPN Perspectief bepaalt welke middelen ingezet worden en wat de lengte is van het traject. Er is daarbij altijd sprake van maatwerk.
De kosten van het KPN Perspectief mobiliteitstraject zijn voor rekening van KPN.
Meer informatie over KPN Perspectief vind je op TEAMKPN.

Fase I
Zit je in Fase I dan kun je op eigen initiatief een intakegesprek van het mobiliteitstraject aanvragen en volgen. Je manager zal de aanvraag hiervoor goedkeuren.
Deelname aan het vervolg van dit traject is ter beoordeling van je manager. Deelname kan dus alleen na goedkeuring.
Het contact met KPN Perspectief vindt voor 25% plaats in werktijd en voor 75% in eigen tijd.
Heb je huiswerk meegekregen?
Dan vinden de huiswerkuren volledig plaats in eigen tijd.
Deze afspraken gelden ook als je als uitzendkracht werkt bij KPN en je dezelfde werkzaamheden uitvoert als medewerkers in dienst bij KPN.

Fase II
Zit je in Fase II dan kun je op eigen initiatief een mobiliteitstraject aanvragen en volgen.
Het contact met KPN Perspectief vindt voor 50% plaats in werktijd en voor 50% in eigen tijd.
Heb je huiswerk meegekregen?
Dan vinden de huiswerkuren volledig plaats in eigen tijd.

5. KPN Match

KPN Match is een intern mobiliteitscentrum van KPN. Dit centrum heeft inzicht in interne (toekomstige) vacatures en kan zo in samenwerking met de organisatieonderdelen interne herplaatsingen mogelijk maken. Dit gebeurt in samenwerking met de verschillende organisatieonderdelen.
KPN Match beschikt over kwalitatief en kwantitatief voldoende capaciteit, inclusief ondersteunende instrumenten, om je effectief te kunnen begeleiden.
Je kunt gebruik maken van KPN Match tot en met de eerste maand van boventalligheid. Meer informatie over de werkwijze van KPN Match en het meest actuele vacatureproces is te vinden op TEAMKPN.

Interne vacatures
Bij het invullen van interne vacatures wordt bij (potentiële) geschiktheid rekening gehouden met je mogelijke voorrangspositie.
Potentieel geschikt zijn voor een functie betekent dat je in staat bent om binnen een redelijke termijn te groeien naar een volledige vervulling van die functie. Dit kan eventueel via een opleiding of training.
KPN beoordeelt of je potentieel geschikt bent.

De voorrangspositie is afhankelijk van de Fase waarin je zit. Het maakt daarbij niet uit of je al geschikt bent of potentieel geschikt voor de vacature.

De Fase waarin je zit is doorslaggevend voor je voorrangspositie.
Zit je in Fase III en ben je (potentieel) geschikt voor de interne vacature?
Dan heb je voorrang op je collega's in Fase II en I.

Zit je in Fase II en ben je (potentieel) geschikt voor de interne vacature?
Dan heb je voorrang op je collega's in Fase I.

Zit je in dezelfde fase als een collega die ook (potentieel) geschikt is voor de interne functie?
Dan heeft degene die het meest geschikt is voor de functie voorrang.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

Je wordt door een manager aangenomen op de interne vacature als:
- je (potentieel) geschikt bent en;
- je boventallig bent verklaard, en;
- door toepassing van de voorrangsregels.

Alleen bij zwaarwegende redenen kan de manager besluiten je niet aan te nemen. Deze zwaarwegende redenen worden onderbouwd en aan zowel jou als de VP HR meegedeeld.

Als je in Fase II of Fase III zit heb je recht op een herplaatsingstoelage in de volgende gevallen:
- als je op een interne functie wordt herplaatst, of;
- als je zelf een andere functie vindt en;
- die functie is maximaal twee schaalniveaus lager dan het niveau van je huidige functie.

6. Uitstroomregeling

a. Wat is de Uitstroomregeling?

Zit je in Fase II?
Dan kun je met een vaststellingsovereenkomst (VSO) uit dienst als KPN de Uitstroomregeling van toepassing heeft verklaard.

Je ontvangt hierbij een vergoeding die gelijk is aan de wettelijke transitievergoeding. Omdat deze Uitstroomregeling op vrijwillige basis is, vinden KPN en de vakorganisaties het redelijk en gerechtvaardigd dat er niet overgecompenseerd wordt. Dat wil zeggen dat de eventuele wettelijke transitievergoeding wordt gemaximeerd zoals afgesproken in het KPN Sociaal Plan in het artikel Maximale vergoeding.

Let op: het KPN Sociaal Plan is in dit geval niet op je van toepassing in Fase II.
Daarnaast ontvang je een tegemoetkoming van maximaal € 900,- voor kosten die je maakt voor juridisch advies bij ondertekening van de VSO. Deze kosten moeten worden onderbouwd met een factuur.

De datum waarop het dienstverband eindigt, wordt in onderling overleg vastgesteld. Als je dat wenst, wordt er rekening gehouden met de voor jou geldende opzegtermijn.

b. Hoe werkt de Uitstroomregeling?

Als er organisatieontwikkelingen worden verwacht, deelt KPN die verwachting door middel van een informatiememorandum met de betreffende OR. In het informatiememorandum staat ook hoeveel medewerkers maximaal gebruik mogen maken van de Uitstroomregeling en welke voorwaarden daar eventueel voor gelden.

De medewerker met het langste dienstverband komt als eerste in aanmerking voor gebruikmaking van de Uitstroomregeling tot het maximum aantal is bereikt dat op grond van het informatiememorandum gebruik mag maken van de Uitstroomregeling. Daarnaast moet je binnen een bepaald tijdsbestek de VSO ondertekenen. Dit tijdsbestek wordt per afgekondigde Fase II bepaald.

Tijdens de Uitstroomregeling mag je gebruik blijven maken van de volgende instrumenten:
- Mobiliteitsaanbod
- Inzetbaarheidsbudget;
- KPN Perspectief Mobiliteitstraject;

Deze instrumenten blijven beschikbaar tot aan de datum van uitdiensttreding.
Een toelichting op de Uitstroomregeling is terug te vinden op TEAMKPN.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

5.4 Overige middelen en instrumenten

1. *Erkenning Verworven Competenties (EVC)*
   Met het erkennen van je eerder verworven competenties (EVC) word je werkervaring zichtbaar gemaakt. KPN faciliteert de deelname aan een EVC-traject.
   EVC is ook op je van toepassing als je als uitzendkracht werkt bij KPN en je dezelfde werkzaamheden uitvoert als medewerkers in dienst bij KPN.

2. *KPN Opleidings- en Ontwikkelingsfonds*
   Er is een KPN Opleidings- en Ontwikkelingsfonds. Het fonds heeft als doel het bevorderen van bijscholing, omscholing, opleiding en training.

3. *Gezondheidsonderzoek*
   In KPN Academy kun je kiezen voor een Gezondheidsonderzoek. Je kunt dit betalen uit je Inzetbaarheidsbudget.
   De uitslag van het Gezondheidsonderzoek kan aanleiding zijn om je gezondheid te verbeteren. KPN biedt je in dat geval een begeleidingstraject van zes maanden. De kosten zijn voor rekening van KPN. Dit geldt ook voor je als je als uitzendkracht werkt bij KPN en je dezelfde werkzaamheden uitvoert als medewerkers in dienst bij KPN.

4. *Oriëntatiestages*
   Wil je onderzoeken of een andere functie voor je geschikt is als vervolgfunctie?
   Rekening houdend met je huidige functie, je mogelijkheden en je wensen kun je maximaal twee weken intern stagelopen in een mogelijk passende vervolgfunctie.
   Met je manager spreek je af dat de stage binnen een periode van twaalf maanden plaatsvindt. Dit kan alleen wanneer jij, je eigen manager en de ontvangende manager daar overeenstemming over hebben.
   De oriëntatiestage geeft je geen recht op een financiële compensatie. Ook ontstaat er geen recht op een functie.

5. *Vrijwillige demotie*
   a. Kun je niet meer voldoen aan de eisen die je functie aan je stelt? En/of wil je je duurzame inzetbaarheid bevorderen? In dat geval kun je met je manager afspreken dat je een functie op een lager functieniveau accepteert. Er is dan sprake van vrijwillige demotie.

   b. Bij vrijwillige demotie word je op de datum dat je begint in je nieuwe functie geplaatst in de salarisschaal die bij die functie hoort.
   Is je laatstverdiende maandsalaris hoger dan het normsalaris van de nieuwe, lagere salarisschaal?
   Dan word je ingeschaald op het normsalaris van de lagere schaal. Het verschil tussen je laatstverdiende salaris en het normsalaris van de lagere schaal ontvang je als herplaatsingstoelage.
   Heb je op het moment van de vrijwillige demotie een RSP boven de 100%? Dan blijft dit hogere percentage gelden in de nieuwe salarisschaal.
   Het verschil tussen je laatstverdiende maandsalaris en het normsalaris van de lagere schaal ontvang je als herplaatsingstoelage.

   KPN vermindert je herplaatsingstoelage met toekomstige verhogingen van je maandsalaris.
   Voor meer informatie over de herplaatsingstoelage zie artikel 3.15.

   c. Heb je een herplaatsingstoelage? En word je geplaatst in een functie met een hoger schaalniveau dat gelijk is aan het schaalniveau van de functie waaruit je herplaatsingstoelage is ontstaan?
   Dan wordt je herplaatsingstoelage omgezet in salaris tot 100% RSP van de betreffende salarisschaal waarbij het eventuele bedrag boven de 100% RSP als herplaatsingstoelage blijft toegekend.

6. *50%-regeling*
   a. De 50%-regeling geeft je de mogelijkheid maximaal één jaar 50% te werken waarbij je 100% salaris ontvangt. Dit kan alleen als voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:
      - Er is sprake van een specifieke situatie waarin je om functionerings- en/of medische redenen niet meer goed meekunt;
      - Er is 50% werk voor handen en dit werk voer je ook daadwerkelijk iedere week uit, en;
      - Je dienstverband eindigt tenminste één jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd
      In dit verband wordt met je een vaststellingsovereenkomst gesloten zonder beëindigingsvergoeding.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

De datum waarop je met uit dienst gaat bij KPN, ligt ten minste twaalf maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd.

KPN beslist of je gebruik mag maken van deze regeling.
Wijst KPN je verzoek om gebruik te maken van deze regeling af?
Dan ontvang je een schriftelijk gemotiveerd besluit.

b. Maak je gebruik van de 50% regeling?
Dan wijzigen je arbeidsvoorwaarden niet, behalve:
- dat je woon-werkvergoeding wordt aangepast aan het aantal dagen reizen. Heb je een leaseauto, dan houd je deze tot uiterlijk het einde van je leasecontract;
- dat je eventuele meeruren Keuzetijd alleen nog het lopende kalenderjaar geldig zijn.

c. De 50%-regeling is geen recht. Daarnaast bestaat de mogelijkheid tot deelname alleen wanneer dit past binnen de geldende wet- en regelgeving.

7. *Generatiepact regeling*
De Generatiepact regeling heeft als doel je te ondersteunen om vitaal te kunnen blijven werken. Als je van de regeling gebruikt maakt, dan treed je minimaal één jaar voor de voor jou geldende AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst.
De regeling geeft je de mogelijkheid 80% van de omvang van je arbeidsovereenkomst te werken, tegen 90% van je salaris en met 100% pensioenopbouw.
KPN kan de regeling aanbieden aan door KPN te bepalen medewerkers. Deelname is alleen mogelijk vanaf 61 jaar of ouder.
Meer informatie over de voorwaarden van de Generatiepact regeling vind je op TEAMKPN.

8. *Regeling Vervroegd Uittreden*
De Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) geldt uitsluitend tijdens de looptijd van deze cao en stopt daarom op 31 december 2023.

a. Met deze RVU kun je vervroegd, dus eerder dan de voor jou geldende AOW-gerechtigde leeftijd, stoppen met werken bij KPN met een eenmalige bruto vergoeding. Dit kan als wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:
- Je bent geboren tussen 1 januari 1956 en 31 december 1959;
- Je hebt vóór 1 januari 2023 nog geen vaststellingsovereenkomst getekend in het kader van de 50%-regeling of de Generatiepactregeling;
- Je bent niet langdurig arbeidsongeschikt waarbij je naar verwachting niet zult terugkeren in eigen of aangepast werk en/of je hebt geen IVA-/WGA-uitkering;

Er kunnen maximaal 75 medewerkers deelnemen. Deelname op volgorde van aanmelding.
De laatst mogelijke datum van uit diensttreden is één maand voor de voor jou geldende AOW-gerechtigde leeftijd.

b. Als je boventallig wordt verklaard waarbij de boventalligheidsdatum voor de uitdiensttredingsdatum ligt, geldt voor jou het Sociaal Plan en vervalt de getekende RVU-vaststellingsovereenkomst.

c. De maximale eenmalige bruto vergoeding staat gelijk aan het brutobedrag voor 12 maanden AOW-uitkering voor alleenstaanden en wordt berekend op de datum dat de vergoeding wordt uitgekeerd. In 2023 is de maandelijkse AOW-uitkering vastgesteld op € 2.037, dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. De vergoeding is naar rato als:
- Je overeengekomen arbeidsduur bij uit diensttreden kleiner is dan 80% van de voltijd arbeidsduur in jouw loonlijn
- Je minder dan 12 maanden voor de voor jou geldende AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst treedt

Je kunt de RVU combineren met een nieuwe deelname aan de 50%-regeling of de Generatiepactregeling. De minimale deelname aan deze regelingen is in dat geval 6 maanden.

Meer informatie over de verdere voorwaarden en uitwerking van de RVU vind je op TEAMKPN.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

5.5 Tijd- en plaatsonafhankelijk werken

Je manager bepaalt of Tijd- en plaatsonafhankelijk werken op je afdeling mogelijk is.
Je maakt vervolgens samen met je manager afspraken over de wijze waarop het Tijd- en plaatsonafhankelijk werken in jouw geval kan worden ingevuld.
Er is sprake van Tijd- en plaatsonafhankelijk werken, als het in jouw werk mogelijk is om (in overleg en afstemming met andere) de tijd én plaats te bepalen. Soms is het alleen mogelijk om de plaats te bepalen: dat noemen we thuiswerken. Je werkt dan bijv. volgens een rooster niet op kantoor, maar thuis.

Vind je manager dat Tijd- en plaatsonafhankelijk werken voor jou niet mogelijk is?
Dan zal hij dat gemotiveerd aan je meedelen.

Misschien is het voor je werkzaamheden wél mogelijk om (onder voorwaarden) thuis te werken. Bespreek dit met je manager.

Is er sprake van Tijd- en plaatsonafhankelijk werken?
Dan geldt dat het werkaanbod leidend is, zowel voor de tijden waarop je werkt als voor de plaats van werken. Daarbij worden je werktijden dus niet vastgelegd in een rooster.

Werk je op andere locaties dan KPN-gebouwen?
Dan ben je zelf verantwoordelijk voor goede werkomstandigheden die voldoen aan de wettelijke vereisten die gelden voor arbeidsomstandigheden. Je kunt dit zelf controleren met behulp van de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RIE) Thuiswerkplek.
Dit geldt ook voor je als je als uitzendkracht werkt bij KPN en je dezelfde werkzaamheden uitvoert als medewerkers in dienst bij KPN.

5.6 Mantelzorg

Mantelzorg is onbetaalde zorg voor zieke of gehandicapte familieleden of vrienden. Hierbij gaat het vaak om intensieve zorg voor langere tijd. Het uitgangspunt is meer dan 8 uur per week en/of langer dan 3 maanden.

KPN heeft mantelzorg hoog in het vaandel staan en is een erkend mantelzorgvriendelijke werkgever.
Wil je mantelzorg verlenen, dan bespreek je dat met je manager.
Je kunt de mantelzorg vormgeven door:
- gebruik te maken van de verlofregelingen uit de Wet arbeid en zorg en/of;
- tijd- en plaatsonafhankelijk werken, als dat voor jou mogelijk is.

Kun je door je afwezigheid bepaalde werkzaamheden niet uitvoeren?
Je manager zal in dat geval samen met je naar een oplossing zoeken.
Het kan zijn dat er in jouw geval maatwerk nodig is voor het vormgeven van mantelzorg. Je manager kan dan op individueel niveau extra faciliteiten ter beschikking stellen.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

5.7 MVO-doelen

KPN wil voorloper zijn op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) en streeft naar een combinatie van gezond ondernemerschap en een positieve bijdrage aan mens, maatschappij en milieu. KPN wil haar medewerkers in staat stellen hieraan bij te dragen.

Hoe kun jij hieraan bijdragen?
Je mag in overleg met je manager twee dagdelen per kalenderjaar besteden aan MVO-doelen. Hiervoor hoef je geen verlof op te nemen.

Op TEAMKPN vind je de MVO-doelen waarvoor dit geldt.

5.8 Diversiteit en Inclusie

KPN streeft er naar een afspiegeling te zijn van de maatschappij en gelooft erin dat divers samengestelde teams het werken beter en leuker maken. Wij omarmen alle talenten en willen een werkgever zijn waar je volledig jezelf kunt zijn. Zo hebben we doelen gesteld om meer balans tussen mannen en vrouwen te hebben binnen KPN, We bieden verlofregelingen aan voor lgbt+ en/of meeroudergezinnen, de mogelijkheid om Hemelvaartsdag in te wisselen voor een andere, niet-christelijke feest- of gedenkdag en bieden we maatwerk als het gaat om geslachtstransitie. Het Inclusiviteitsbeleid van KPN is er ook op gericht om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen.

Specifiek voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt stelt KPN per kalenderjaar minimaal 20 tijdelijke arbeidsplaatsen beschikbaar. Dit geldt bijvoorbeeld voor mensen uit de doelgroep van de Wet Banenafspraak.

6 Mijn gezondheid en zekerheid

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

6.1 Gezondheid

KPN biedt diverse faciliteiten om te werken aan je veiligheid, gezondheid en vitaliteit. Hierbij is aandacht voor preventie, passende begeleiding en actieve re-integratie bij arbeidsongeschiktheid. Veel maatregelen bij KPN zijn gericht op het voorkomen van arbeidsongeschiktheid.

Samen met je manager ben je verantwoordelijkheid voor het (juiste) gebruik hiervan. Ook zijn er workshops en trainingen voor zowel medewerkers als managers.
KPN zorgt voor goede arbeidsomstandigheden volgens de geldende wet- en regelgeving.

6.2 Verzuimbegeleiding

Je hebt recht op verzuimbegeleiding.

Op het moment dat er sprake is van verzuim, bevordert KPN je werkhervatting door:
- in een vroeg stadium, als het nodig is, medische specialismen inzetten. Dit gebeurt via de verzuimcoach of de bedrijfsarts;
- het inzetten van een re-integratieadviseur om een re-integratieplek of ander passend werk voor je te zoeken;
- scholingskosten in het kader van je werkhervatting en de bijbehorende reis- en verblijfkosten aan je te vergoeden;
- je bij gebleken geschiktheid voor een vacature voorrang op andere kandidaten te geven. Dit is gelijk aan de voorrang bij boventalligheid op grond van het KPN Sociaal Plan;
- afspraken met je te maken over verlichtende maatregelen in je werk.

KPN kan een deskundige vragen te onderzoeken of je arbeidsongeschikt bent. Je werkt mee aan een dergelijk onderzoek, nadat je hiertoe schriftelijk en gemotiveerd bent verzocht. Het onderzoek wordt uitgevoerd door een door KPN aangewezen geneeskundige.
De geneeskundige deelt vervolgens zijn oordeel met jou en KPN.
Ben je het niet eens met dit oordeel?
Dan kun je bij de bedrijfsarts een second opinion aanvragen en/of bij het UWV een deskundigenoordeel.
Heb je reis- en/of verblijfkosten gemaakt voor het geneeskundig onderzoek?
Dan vergoedt KPN deze kosten. De hoogte van de vergoeding stelt KPN vast op grond van de KPN-regels voor vergoedingen. Deze zijn te vinden op TEAMKPN.

6.3 Betaling bij arbeidsongeschiktheid

1. *Duur en hoogte loondoorbetaling*
   Kun je wegens ziekte niet (volledig) je eigen werk doen?
   Dan ben je arbeidsongeschikt en betaalt KPN je loon (deels) door. De bepalingen van artikel 7:629 van het BW en de Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) zijn van toepassing.

   Als je arbeidsongeschikt bent, ontvang je de eerste 104 weken doorbetaling van 70% van:
   - je maandinkomen;
   - je toeslag CAO Budget
   - eventuele persoonlijke toeslag(en).

   De betaling is gebaseerd op het maandinkomen dat je zou krijgen als je niet ziek was.
   Daar bovenop ontvang je een aanvulling op dezelfde loonelementen tot aan een percentage van:

Periode	Aanvulling tot
Week 0 t/m 26	100%
Week 27 t/m 52	90%
Week 53 t/m 104	75%

   Heb je in de periode voorafgaand aan je ziekteverzuim meeruren uitbetaald gekregen?
   Dan tellen deze mee voor het bepalen van je maandinkomen. Je maandinkomen wordt verhoogd met het gemiddelde aantal meeruren dat je in de laatste drie maanden hebt gewerkt. Pakt dit onredelijk uit? KPN kijkt dan naar een periode van twaalf maanden.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

2. *Opbouw pensioen bij arbeidsongeschiktheid*
Je bouwt pensioen op tijdens de verzuimperiode, alsof je niet ziek bent. KPN berekent echter alleen over je maandinkomen en je toeslag CAO Budget de bijdrage aan je pensioen en de eventuele tegemoetkoming als bedoeld in artikel 10.2 (Compensatie pensioenkosten).

Arbeidsongeschikt	Doorbetaling	Pensioenbouw
Week 0 t/m 26	100%	100%
Week 27 t/m 52	90%	100%
Week 53 t/m 104	75%	100%

3. *Samenloop met andere uitkeringen*
Ontvang je in de eerste 104 weken van je ziekte ook een sociale uitkering, zoals WAO, WIA of ZW? Dan brengt KPN dit in mindering op de loondoorbetaling.

KPN is niet verplicht je loon door te betalen:
- als je van KPN een loonsanctie krijgt, bijvoorbeeld omdat je niet meewerkt aan re-integratie;
- als je arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een ander en je om die reden de schade kunt vorderen. Je krijgt van KPN een voorschot op de schadevergoeding die je van die ander krijgt. Dit voorschot is gelijk aan de aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsplicht bij arbeidsongeschiktheid. De voorwaarde hierbij is dat je de vordering op de schadevergoeding overdraagt aan KPN;
- als KPN loonschade kan verhalen op een derde en je ondanks een verzoek van KPN niet de benodigde informatie daarover aanlevert;
- als je weigert een WIA-uitkering of opnieuw een WAO-uitkering aan te vragen, terwijl je daar in principe wel recht op hebt. Dit geldt ook als je het UWV niet machtigt de WAO/WIA-uitkering aan KPN over te maken.

6.4 Collectieve verzekeringen bij arbeidsongeschiktheid

Voor alle medewerkers heeft KPN een collectief WIA-arrangement afgesloten, dat je beschermt tegen een deel van de achteruitgang in inkomen bij arbeidsongeschiktheid.

Je bent automatisch verzekerd voor het WIA-arrangement, als je voldoet aan de polisvoorwaarden. Deze zijn te vinden op TEAMKPN. KPN houdt de premie in op je loon en betaalt deze aan de verzekeraar.

Wil je niet deelnemen aan het arrangement?
Dan geef je dat uitdrukkelijk aan door het invullen en ondertekenen van een afstandsverklaring.

Het WIA-arrangement bestaat uit twee arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, de WIA-Bodemverzekering en de WGA-Gatverzekering.

1. WIA-Bodemverzekering
Deze verzekering keert uit als:
- je bij de WIA-beoordeling 15% tot 35% arbeidsongeschikt bent;
- je medische beperkingen hebt, en
- er sprake is van loonverlies.

2. WGA-gatverzekering
Deze verzekering keert uit, als:
- je bij de WIA-beoordeling in aanmerking komt voor een WGA-uitkering, en
- je een WGA-vervolguitkering van het UWV ontvangt, waarbij het niet lukt om minimaal 50% van de door het UWV vastgestelde restverdiencapaciteit te verdienen.

Deelname aan het arrangement betekent altijd dat beide arbeidsongeschiktheidsverzekeringen van toepassing zijn.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

6.5 Collectieve ongevallenverzekering

KPN heeft een ongevallenverzekering met een 24-uursdekking voor je afgesloten. KPN betaalt deze verzekering.

6.6 Overlijdensuitkering

Als je overlijdt betaalt KPN het volgende uit:
- het tot en met de dag van overlijden nog niet betaalde maandinkomen, en
- het nog niet betaalde CAO Budget, en
- een netto-uitkering ineens van 3 maal je bruto maandinkomen.

KPN betaalt de overlijdensuitkering aan:
- de langstlevende echtgenoot/echtgenote of de geregistreerde partner of degene met je ongehuwd samenleefde, of als deze er niet zijn;
- aan de minderjarige kinderen, of als deze er ook niet zijn;
- aan degene met wie je in gezinsverband leefde en waarbij jij in de kosten van het bestaan voorzag.

Hierbij geldt als aanvulling dat wanneer je ongehuwd samenwoont, je dat wel vooraf schriftelijk aan KPN moet hebben gemeld.

Heb je op basis van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering recht op een overlijdensuitkering?
Dan wordt de uitkering van KPN verminderd met het bedrag van die overlijdensuitkering.

Kreeg je meeruren uitbetaald?
Dan wordt het maandinkomen gebaseerd op het gemiddelde aantal betaalde uren over de drie maanden direct voorafgaand aan je overlijden.

7 Mijn vergoedingen en personeelskorting

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

7.1 Vergoedingsregelingen

1. *Waar je werkt-vergoeding' en reiskosten*
   KPN zal uiterlijk per 1 april 2023 zorgdragen voor een bedrijfsregeling die een 'waar je werkt-vergoeding' omvat. Onderdeel hiervan zijn een vaste internetvergoeding per maand en een thuiswerkvergoeding per dag, die volledig thuis is gewerkt. Deze internetvergoeding staat los van de bestaande regeling Personeelskorting, zoals in artikel 7.2 is opgenomen.

   Per werkdag is ofwel de thuiswerkvergoeding ofwel de reiskostenvergoeding van toepassing. Deze kunnen niet cumuleren.

   Vergoeding van reiskosten
   Alle werkgerelateerde kilometers voor woon werk of zakelijke ritten kun je declareren. De hoogte van de vergoeding kun je terugvinden in de KPN-regels voor Vergoedingen op TEAMKPN.
   Het kan zijn dat over de tegemoetkoming loonheffing en sociale verzekeringspremies moeten worden betaald. In dat geval houdt KPN deze loonheffing en het werknemersaandeel in de sociale verzekeringspremies in op de tegemoetkoming.

2. *Tegemoetkoming telefoonkosten*
   Je manager kan beslissen dat je een tegemoetkoming in de telefoonkosten ontvangt van € 11,- netto per maand.

   Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:
   - je hebt geen mobiele werktelefoon, en
   - je ontvangt geen andere tegemoetkoming voor telefoonkosten en je voert vanuit huis zakelijke gesprekken met je eigen (vaste of mobiele) telefoon, en
   - je gebruikt de telefoon voor meer dan 10% zakelijk.

7.2 Personeelskorting

Je kunt 50% korting krijgen op een aantal producten en diensten (merken) van KPN, waaronder maximaal één internetabonnement per medewerker.
Over de korting moet belasting worden betaald. Zie voor meer informatie hierover TEAMKPN.

Is de korting niet hoger dan het op TEAMKPN genoemde bedrag?
Dan betaalt KPN de verschuldigde belasting.

Is de korting hoger dan het op TEAMKPN genoemde bedrag?
Dan betaal jij de verschuldigde belasting over het meerdere. Je betaalt dus belasting over het deel van de korting boven het op TEAMKPN genoemde bedrag.
KPN bepaalt steeds voor welke merken, producten en diensten de korting geldt.

Op TEAMKPN vind je een overzicht van:
- de merken, producten en diensten waarvoor korting geldt en
- de aanvullende voorwaarden die gelden voor deze personeelskorting.

8 Mijn pensioen

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

8.1 Pensioenfonds

Je wordt door KPN aangemeld als deelnemer bij Stichting Pensioenfonds KPN. Deze deelname is verplicht en het actuele pensioenreglement is op je van toepassing.
De deelname aan de Stichting Pensioenfonds KPN geldt niet wanneer je in dienst bent bij Getronics PinkRoccade Overheidspersoneel B.V.

8.2 Pensioengevend salaris

Het pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds KPN maakt voor je pensioen verschil tussen vast en variabel pensioengevend salaris.

1. *Vast pensioengevend salaris*
   De volgende betalingen gelden voor je pensioen als vast pensioengevend salaris:
   - het maandsalaris;
   - de Arbeidsmarkttoelage;
   - de toelage Keuzetijd;
   - de Herplaatsingstoelage;
   - de Inpassingstoelage;
   - 8/10,5de deel van het toegekende CAO Budget.

2. *Variabel pensioengevend salaris*
   De werktijdentoeslag en in geld uitbetaalde meeruren gelden voor je pensioen als variabel pensioengevend salaris.

3. *Maximering van het pensioengevend salaris*
   Het pensioengevend salaris voor 2023 is gemaximeerd op € 128.810,-. Jaarlijks kan dit bedrag worden aangepast op basis van de fiscale wet- en regelgeving.

4. *Opbouw pensioen*
   Over de franchise bouw je geen pensioen op. Ook betaal je er geen premie over, omdat je over dat deel AOW opbouwt. Het bedrag van de franchise wordt jaarlijks aangepast aan de hoogte van de AOW, zoals geregeld in het pensioenreglement.

   Werk je in deeltijd?
   Dan wordt de franchise aangepast aan de omvang van je arbeidsovereenkomst.

8.3 Eigen bijdrage

De kosten voor de pensioenregeling worden gezamenlijk gedragen door jou en KPN.
Je eigen bijdrage in de kosten van de pensioenregeling is 7% van het pensioengevend salaris minus de franchise en is voor jouw rekening.
KPN houdt deze bijdrage in op je maandinkomen, vult deze aan met de werkgeversbijdrage en betaalt deze aan de Stichting Pensioenfonds KPN.

Ben je vóór 1 januari 2011 in dienst gekomen bij KPN BV (niet KPN Contact of ITS) en sindsdien onafgebroken in dienst geweest?
Dan is je bijdrage in de kosten van de pensioenregeling geen 7% maar 6% van het pensioengevend salaris minus de franchise.

In artikel 10.2 (Compensatie pensioenkosten) staan alle uitzonderingen genoemd met betrekking tot de eigen bijdrage in de kosten van de pensioenregeling.

9 Bepalingen cao-partijen

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

9.1 Afwijken van cao

Je manager kan in individuele gevallen in positieve zin afwijken van de afspraken in deze cao. Afwijken is niet toegestaan wanneer in het artikel staat aangegeven dat het artikel een standaardkarakter heeft.

9.2 Naleven cao

Tijdens de looptijd van deze cao zullen KPN en de vakorganisaties er alles aan doen om te zorgen voor arbeidsrust. Zij zorgen ook voor de toepassing van de cao.

9.3 Wijzigingen

Bij ingrijpende veranderingen binnen of buiten KPN kunnen KPN en de vakorganisaties wijzigingen in deze cao afspreken.

9.4 Geschillenregeling

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

9.5 Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties

KPN betaalt de vakorganisaties die actief hebben bijgedragen aan de arbeidsvoorwaardenvorming bij KPN in 2022 een bijdrage over de betreffende periode.
De bijdrage voor 2023 is € 22,06 (gelijk aan de hoogte van de bijdrage zoals opgenomen in de AWVN-werkgeversbijdrageregeling) en wordt vermenigvuldigd met het gemiddelde aantal medewerkers in dienst bij KPN in 2022. KPN betaalt de bijdrage per kalenderjaar.

9.6 Faciliteiten vakbondswerk

Ben je actief lid van de vakorganisatie en help je de vakorganisatie bij het vakbondswerk binnen KPN?
Je krijgt dan van je manager bepaalde faciliteiten, zoals bijvoorbeeld:
- vergaderruimtes;
- gedeelte van je werktijd besteden aan vakbondsactiviteiten.

Voorwaarde is wel dat het vakbondswerk met je werk te combineren is.

9.7 Reorganisatie

KPN streeft ernaar om zoveel als mogelijk onvrijwillig ontslag te voorkomen door de inzetbaarheid van medewerkers te verhogen.
KPN en de vakorganisaties hebben afspraken gemaakt over de opvang van personele consequenties bij reorganisaties. Deze zijn vermeld in deze cao en het KPN Sociaal Plan. KPN informeert de vakorganisaties over de reorganisatieadviestrajecten binnen KPN waarbij sprake is van onvrijwillig ontslag, de gemoeide aantallen en de overwegingen door middel van het toezenden van de adviesaanvra(a)g(en) en een mondelinge toelichting daarop in het geval vakorganisaties om die toelichting verzoeken.

Daarmee wordt voldaan aan de verplichting tot overleg en raadpleging zoals bedoeld in de Wet Melding Collectief Ontslag. Gelet op de in het KPN Sociaal Plan gemaakte afspraken zien de vakorganisaties overeenkomstig artikel 5.a eerste lid Wet Melding Collectief Ontslag af van de wachttermijn, tenzij zij zich expliciet op de wachttermijn beroepen naar aanleiding van het toezenden van de informatie over de reorganisatieadviestrajecten.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

9.8 Samenwerkingsverbanden

Overweegt KPN een fusie, zoals bedoeld in het SER-besluit Fusiegedragsregels 2015?
Dan betrekt KPN de sociale gevolgen bij het nemen van dit besluit.
KPN informeert in verband hiermee, zo vroegtijdig als de eventuele geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakorganisaties, de OR en de medewerkers over de overwogen maatregelen. KPN bespreekt de gevolgen van zo'n fusie en de overwogen maatregelen met de vakorganisaties en de OR.

9.9 Overdracht van werkzaamheden

Het kan gebeuren dat KPN je werkzaamheden overdraagt aan een andere werkgever. Als in dat geval de Wet overgang van onderneming van toepassing is, geldt het volgende:

- je komt automatisch in dienst bij de nieuwe werkgever;
- het aantal KPN-dienstjaren blijft in stand;
- het soort arbeidsovereenkomst (bepaalde tijd of onbepaalde tijd) blijft hetzelfde;
- vaak geldt vanaf het moment van overgang het arbeidsvoorwaardenpakket van de nieuwe werkgever;
- KPN maakt in deze situatie overgangsafspraken met de vakorganisaties waarbij het uitgangspunt is dat het arbeidsvoorwaardenpakket van de nieuwe werkgever op het moment van de overgang gelijkwaardig is aan je arbeidsvoorwaardenpakket bij KPN.

10

Overgangs-bepalingen

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

10.1 Arbeidsvoorwaarden medewerkers ingedeeld in Loonlijn Algemeen

Was je op 31 oktober 2014 ingedeeld in de Loonlijn **Algemeen** en ben je op basis van de aard van je werkzaamheden, inclusief de criteria die zijn opgenomen in Bijlage 6 (Criteria loonlijn Klantexpert) van deze cao, per 1 november 2014 ingedeeld in de Loonlijn **Klantexpert**?
Dan blijven de specifieke arbeidsvoorwaarden van de Loonlijn **Algemeen** wel op je van toepassing. Eventuele specifiek in deze cao benoemde overgangsafspraken gelden ook voor jou.

10.2 Compensatie pensioenkosten

1. *Compensatie kosten pensioenregeling 1 januari 2011*
   Voor sommige medewerkers geldt dat ze in aanmerking komen voor een persoonlijke brutotoeslag. Deze persoonlijke toeslag is een tegemoetkoming voor een verhoging van de bijdrage in de kosten van de pensioenregeling per 1 januari 2011.
   Je ontvangt de brutotoeslag wanneer je:
   - voor 1 januari 2011 als werknemer onder de KPN-cao 2010 viel en
   - op 31 december 2010 niet in dienst was van KPN Contact BV en
   - sindsdien onafgebroken in dienst bent geweest.

2. *Compensatie kosten pensioenregeling 1 juli 2010*
   Voor sommige medewerkers geldt dat ze in aanmerking komen voor een persoonlijke brutotoeslag. Deze persoonlijke toeslag is een tegemoetkoming voor een verhoging van de bijdrage in de kosten van de pensioenregeling per 1 juli 2010.
   Je ontvangt de brutotoeslag wanneer je:
   - Op 30 juni 2010 als werknemer onder de KPN-cao 2008-2009 viel en
   - sindsdien onafgebroken in dienst bent geweest.

3. *Compensatie kosten pensioenregeling 1 januari 2015*
   Voor sommige medewerkers geldt dat ze in aanmerking komen voor een nominale persoonlijke brutotoeslag.
   Deze maandelijkse nominale toeslag is een compensatie voor een verhoging van de bijdrage in de kosten van de pensioenregeling per 1 januari 2015 ten opzichte van de kosten van 31 december 2014.
   Je ontvangt de brutotoeslag wanneer je op 31 december 2014 in dienst was van KPN Contact BV.
   De berekening van de compensatie is 50% van het verschil tussen:
   - de bijdrage op 31 december 2014
     Dit is het gemiddelde van het leeftijdscohort dat op die datum van toepassing is en het eerst daaropvolgende leeftijdscohort. Steeds inclusief de (forfaitair bepaalde) premie voor ANW-aanvulling, waarbij het niet uitmaakt of deze premie daadwerkelijk verschuldigd is of niet;
   - en de bijdrage op 1 januari 2015.

10.3 Overgangsregeling Getronics PinkRoccade Overheidspersoneel

De Overgangsregeling Getronics PinkRoccade Overheidspersoneel is voor:
- medewerkers die voorheen werkzaam waren bij Getronics PinkRoccade en in dienst zijn getreden van Getronics PinkRoccade Overheidspersoneel B.V. en;
- voor wie afwijkende afspraken zijn gemaakt ten aanzien van deelname aan de ABP-pensioenregeling met de van tijd tot tijd geldende voorwaarden ten aanzien van eigen bijdrage en franchise. In het verlengde hiervan is ook het in deze cao genoemde WIA-arrangement niet van toepassing.

10.4 Aanvullende pensioenopbouw

Als je op grond van de KPN-cao 2020-2021 viel onder de doelgroep van Bijlage 6 of 9, dan heb je recht op een halve pensioenopbouw tot aan je 65e jaar. Deze halve opbouw geldt alleen als je op de vertrekdatum genoemd in die cao 2020 – 2021 met pensioen gaat (of daarna) tot aan maximaal 40 deelnemingsjaren voor je pensioen.

11 Definities

COR	De centrale ondernemingsraad.
Deeltijdmedewerker	De medewerker die in zijn arbeidsovereenkomst minder contracturen heeft afgesproken dan de voltijd arbeidsduur per week.
Functie	De door je manager aan jou opgedragen werkzaamheden, waarbij je een duidelijk resultaat moet bereiken.
Herplaatsingstoelage	Een toelage die geldt: - bij plaatsing in een lagere schaal als gevolg van een inhoudelijke wijziging of een (her)indeling van je werkpakket op grond van artikel 3.24 lid 4; - Als je in fase II of fase III wordt herplaatst of je vindt zelf een andere functie in fase II (artikel 3.13); - conform artikel 7.1 van het KPN Sociaal Plan.
Inpassingstoelage	Een toelage die van toepassing is op grond van overgangsafspraken in verband met harmonisatie (insourcing) of in verband met het tot stand komen van de cao.
Jaarurensystematiek (JUS)	Een rooster voor specifieke groepen medewerkers waarbij gedurende het kalenderjaar sprake is van een variabele arbeidsduur per week. Je salaris wordt daarbij gebaseerd op de voor jou geldende contractuele arbeidsduur per week.
KPN Sociaal Plan	KPN Sociaal Plan 2022 - 2024
Keuzetijd	Ben je een voltijdmedewerker? Dan kun je via Keuzetijd je gemiddelde arbeidsduur per week wijzigen Je kunt aanvragen om 36, 38, 39 of 40 uur per week te werken.
Loonlijn	Op basis van je werkzaamheden val je in een bepaalde groep medewerkers: - Loonlijn **Algemeen**; - Loonlijn **Sales**; - Loonlijn **Retail**; - Loonlijn **Klantexpert**. Een nadere toelichting op de indeling in de Loonlijn **Klantexpert** is opgenomen in Bijlage 6. Per Loonlijn kunnen specifieke arbeidsvoorwaarden gelden.
Maandinkomen	Het maandsalaris met de toelagen. Toeslagen zijn geen onderdeel van het maandinkomen.
Maandsalaris	Het voor je vastgestelde salarisbedrag in de salarisschaal. Is je salarisbedrag hoger dan het normsalaris? Dan behoort het stukje salaris boven het normsalaris ook tot het maandsalaris.
Medewerker	Degene die: - in dienst is bij KPN B.V. of Getronics PinkRoccade Overheidspersoneel B.V.; - in Nederland werkt en; - is ingedeeld in salarisschaal 1 t/m 13. Je bent in ieder geval geen medewerker volgens deze cao als je: - een beroepsbegeleidende of beroepsopleidende leerplaats hebt, of een duale leerroute volgt.
Meerwerk	De tijd waarin je als deeltijdmedewerker op verzoek van je manager incidenteel meer werkt. Hierbij werk je meer dan de afgesproken contracturen volgens je arbeidsovereenkomst, maar niet meer dan de voltijdarbeidsduur.
Normsalaris	Het salarisbedrag dat je binnen je salarisschaal maximaal kunt bereiken.
OR	De ondernemingsraad.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

Overwerk	De werkzaamheden die je op verzoek van je manager incidenteel verricht, waarbij je meer werkt dan de voor jou geldende voltijdarbeidsduur. Werk je in een 24-uursdienst of volcontinudienst? Dan is er sprake van overwerk als je meer moet werken dan je roosteruren in die week.
Partner	Met partner bedoelt KPN: - je echtgenoot of echtgenote, of - de persoon met wie je een geregistreerd partnerschap hebt, of de persoon met wie je samenwoont
Pauze	Een aaneengesloten periode van minimaal vijftien minuten waarin je niet werkt.
RSP	Relatieve Salarispositie. Je salaris gedeeld door het normsalaris keer 100%.
Roulerend rooster	Een schema waarin steeds voor een bepaalde periode is vastgelegd op welke (wisselende) dagen en (wisselende) tijdstippen je dienst begint, onderbroken wordt of eindigt.
Salaris	Het voor jou vastgestelde maandsalaris.
Salaris per uur	Ben je werkzaam in de Loonlijn **Algemeen** of **Retail**? Dan deel je het maandsalaris door 160,9. Ben je werkzaam in de Loonlijn **Sales** of **Klantexpert**? Dan deel je het maandsalaris door 174.
Stand-by-dienst	De tijd waarin je buiten de voor jou en/of je collega's van je bedrijfsonderdeel vastgestelde werktijden beschikbaar moet zijn om op afroep en op korte termijn onverwachte werkzaamheden te verrichten.
TEAMKPN	Het intranet van KPN. Hier vind je nieuwsberichten, achtergrondinformatie en uitleg over de organisatie KPN.
Vakorganisaties	De vakorganisaties met wie deze cao is afgesloten: - FNV ICT/Telecom en FNV Publiek Belang; - CNV Vakmensen.nl; - CNV Overheid & Publieke Diensten; - Qlix; - De Unie; - VHP2.
Voltijdarbeidsduur	Het aantal te werken uur per week voor een voltijdmedewerker. Ben je werkzaam in de Loonlijn **Algemeen** of **Retail**? Dan is je voltijdarbeidsduur 37 uur per week. Ben je werkzaam in de Loonlijn **Sales** of **Klantexpert**? Dan is je voltijdarbeidsduur 40 uur per week.
Werkgever	KPN B.V. en Getronics PinkRoccade Overheidspersoneel B.V.
Werktijd	De tijd tussen de vastgestelde begin- en eindtijd van je werkzaamheden.

Trefwoordenlijst

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

Trefwoord	Artikel(en)
50%-regeling	5.4.6
Aanloopschaal	3.4
Aanpassing arbeidsduur	4.1
Aanvullend geboorteverlof	4.4.2
Adoptieverlof	4.4.2
Arbeidovereenkomst	2.1, 2.3, 2.4
Arbeidsduur	4.1
Arbeidsmarkttoelage	3.11
Arbeidsomstandigheden thuis	5.6
Arbeidsomstandigheden op je werk	6.1
Arbeidsongeschikt	6.2, 6.3, 2.4
Bepaalde tijd contract	2.3
Bevallingsverlof	4.4.2, Bijlage 2a 5c, Bijlage 2b 4c
Bijzonder verlof	4.4.2
Calamiteitenverlof	4.4.2
CAO Budget	3.14
Collectieve verhoging	3.6
Consignatiedienst	3.18
COR	2.5.7, 3.24.2, 3.24.8
Deelcode	2.5.5
Deeltijdmedewerker	Hfd 1, 3.16
Demotie	5.4.5, 3.13.1
Disciplinaire maatregelen	2.6
Diversiteit & inclusie	5.8
Driefasemodel	5.2
Eenmalige uitkering	3.5
Erkenning Verworven Competenties	5.4
Fasemodel	5.2
Feestdagen	4.4.1, 4.2.5
Financieel advies	5.3.5
Franchise	8.2
Functie	3.2.1
Functiewaardering	3.24
Geboorte	4.4.2
Geboorteverlof	4.4.2
Generatiepact	5.4.7
Geschillencommissie	2.5.7
Gezondheid	6.1
Gezondheidscheck	5.4.3
Herplaatsingstoelage	3.13
Individuele verhoging	3.7

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

Trefwoord	Artikel(en)
Inpassingstoelage	3.12
Intellectueel eigendom	2.8
Inschaling	3.2
Inzetbaarheid	5.1, 5.2
Mobiliteitsaanbod	5.3.2
Inzetbaarheidsbudget	5.3.3
Jaarurensystematiek (JUS)	3.19
Jubileumgratificatie	3.23
Keuzetijd	4.1, Bijlage 4
Klachtencommissie	2.5.7
Kortingsregeling 50%	7.2
KPN Match	5.3.5
KPN Perspectief	5.3.4
KPN Plan	3.9, Bijlage 2a
KPN Salesplan	3.9, Bijlage 2B
Loondoorbetaling bij ziekte	6.3, Bijlage 7
Loonlijn	Hfd 1, Bijlage 1
Maandsalaris	3.2, Bijlage 1
Mantelzorg	5.6
Meerwerk	3.16
Nabestaandenpensioen	6.6, 4.4.4
Nevenfunctie	2.5.5
Normsalaris	3.2.1, Bijlage 1
Onbepaalde tijd contract	2.1
Onbetaald verlof	4.4.4
Opleiding	5.3.1
Opzegtermijn	2.4
OR	4.2.6
Ouderdomspensioen	Hfd 8
Ouderschapsverlof	4.4.3
Overgangsregeling	Hfd 10
Overwerk	3.17
Partner	Hfd 11
Partnerpensioen	Hfd 8
Pauze	4.2.1
Pensioen	Hfd 8
Pensioenpremie	8.2, 10.2
Personeelskorting	7.2
Proeftijd	2.2
Promotie	3.3
Referentiefunctie	3.24

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

Trefwoord	Artikel(en)
Regeling Vervroegd Uittreden	5.4.8
Regenboogverlof	4.4.4
Reiskostenvergoeding	7.1
Relatieve salarispositie (RSP)	3.2.2
Reorganisatie	9.7, 5.2
Rooster	4.2.4
Rouwverlof	4.4.4
Salaris	4.4.2
Salaris per uur	Hfd 11
Salarisschaal	Bijlage 1, 3.2.1
Salaristabel	Bijlage 1
Sociaal Plan	Hfd 11, 5.2
Stage	5.4.4
Stand-by-dienst	3.18
Thuiswerken	5.5
Tijdelijke contracten	2.3
Toelagen	3.10
Toeslagen	3.10
Uitstroomregeling	5.3.6
Uitvinding	2.8
Uitzendkracht	2.3.4,2.3.3,2.3.4
Vakorganisaties	1.1, 11
Variabele beloning	3.9
Voltijdarbeidsduur	4.1
Werktijd	Hfd 4
Ziekte	6.2, 6.3, 2.4
Zorgverlof	4.4.2
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	4.4.2

BIJLAGEN

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

Bijlage 1 Salaristabellen

Op basis van je werkzaamheden ben je ingedeeld in een bepaalde groep medewerkers:
- Loonlijn **Algemeen**;
- Loonlijn **Retail**;
- Loonlijn **Sales**;
- Loonlijn **Klantexpert**.

Iedere Loonlijn kent een eigen salaristabel.

Loonlijn **Algemeen**

Salaristabel Algemeen 2023				
	vanaf 1-1-2023		vanaf 1-2-2023	
schaal	beginsalaris	normsalaris	beginsalaris	normsalaris
4	€ 2.068	€ 2.744	€ 2.170	€ 2.879
5	€ 2.233	€ 2.909	€ 2.332	€ 3.037
6	€ 2.375	€ 3.109	€ 2.470	€ 3.234
7	€ 2.648	€ 3.437	€ 2.744	€ 3.561
8	€ 2.870	€ 3.837	€ 2.971	€ 3.972
9	€ 3.137	€ 4.366	€ 3.241	€ 4.511
10	€ 3.585	€ 4.948	€ 3.693	€ 5.097
11	€ 4.023	€ 5.705	€ 4.136	€ 5.865
12	€ 4.563	€ 6.642	€ 4.682	€ 6.815
13	€ 5.230	€ 7.794	€ 5.361	€ 7.989

Salaristabel Algemeen 2023						
	vanaf 31-3-2023		vanaf 1-7-2023		vanaf 1-1-2024	
schaal	beginsalaris	normsalaris	beginsalaris	normsalaris	beginsalaris	normsalaris
4	€ 2.170	€ 2.908	€ 2.225	€ 2.981	€ 2.252,60	€ 2.981
5	€ 2.332	€ 3.068	€ 2.391	€ 3.145	€ 2.391	€ 3.145
6	€ 2.470	€ 3.267	€ 2.532	€ 3.349	€ 2.532	€ 3.349
7	€ 2.744	€ 3.597	€ 2.813	€ 3.687	€ 2.813	€ 3.687
8	€ 2.971	€ 4.012	€ 3.046	€ 4.113	€ 3.046	€ 4.113
9	€ 3.241	€ 4.557	€ 3.323	€ 4.671	€ 3.323	€ 4.671
10	€ 3.693	€ 5.148	€ 3.786	€ 5.277	€ 3.786	€ 5.277
11	€ 4.136	€ 5.924	€ 4.240	€ 6.073	€ 4.240	€ 6.073
12	€ 4.682	€ 6.884	€ 4.800	€ 7.057	€ 4.800	€ 7.057
13	€ 5.361	€ 8.069	€ 5.496	€ 8.271	€ 5.496	€ 8.271

Maandsalarissen voltijd in euro's
Brutobedragen per maand voor een voltijdwerknemer bij een arbeidsduur van 37 uur per week.

Percentages KPN plan 2022	
schaal	percentage bonus opportunity
1–4	4,5%
5-9	5,0%
10-11	7,0%
12-13	9,0%

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

Loonlijn **Retail**

Salaristabel Retail 2023				
	vanaf 1-1-2023		vanaf 1-2-2023	
schaal	beginsalaris	normsalaris	beginsalaris	normsalaris
4	€ 2.011,25	€ 2.557	€ 2.111	€ 2.683
5	€ 2.091,70	€ 2.714	€ 2.185	€ 2.834
6	€ 2.091,70	€ 2.900	€ 2.185	€ 3.016
7	€ 2.313	€ 3.373	€ 2.397	€ 3.495
8	€ 2.528	€ 3.768	€ 2.617	€ 3.900
9	€ 2.992	€ 4.288	€ 3.091	€ 4.430
10	€ 3.521	€ 4.859	€ 3.627	€ 5.005
11	€ 3.950	€ 5.599	€ 4.061	€ 5.756
12	€ 4.481	€ 6.523	€ 4.598	€ 6.693
13	€ 5.137	€ 7.654	€ 5.266	€ 7.846

Salaristabel Retail 2023						
	vanaf 31-3-2023		vanaf 1-7-2023		vanaf 1-1-2024	
schaal	beginsalaris	normsalaris	beginsalaris	normsalaris	beginsalaris	normsalaris
4	€ 2.111	€ 2.710	€ 2.164	€ 2.778	€ 2.252,60	€ 2.778
5	€ 2.185	€ 2.863	€ 2.240	€ 2.935	€ 2.252,60	€ 2.935
6	€ 2.185	€ 3.047	€ 2.240	€ 3.124	€ 2.252,60	€ 3.124
7	€ 2.397	€ 3.530	€ 2.457	€ 3.619	€ 2.457	€ 3.619
8	€ 2.617	€ 3.939	€ 2.683	€ 4.038	€ 2.683	€ 4.038
9	€ 3.091	€ 4.475	€ 3.169	€ 4.587	€ 3.169	€ 4.587
10	€ 3.627	€ 5.056	€ 3.718	€ 5.183	€ 3.718	€ 5.183
11	€ 4.061	€ 5.814	€ 4.163	€ 5.960	€ 4.163	€ 5.960
12	€ 4.598	€ 6.760	€ 4.713	€ 6.929	€ 4.713	€ 6.929
13	€ 5.266	€ 7.925	€ 5.398	€ 8.124	€ 5.398	€ 8.124

Maandsalarissen voltijd in euro's
Brutobedragen per maand voor een voltijdwerknemer bij een arbeidsduur van 37 uur per week.

Percentages Salesplan 2023	
schaal	percentage bonus opportunity
1-13	12%

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

Loonlijn **Sales**

Salaristabel Sales 2023				
	vanaf 1-1-2023		vanaf 1-2-2023	
schaal	beginsalaris	normsalaris	beginsalaris	normsalaris
4	€ 2.193	€ 2.907	€ 2.301	€ 3.050
5	€ 2.367	€ 3.082	€ 2.472	€ 3.218
6	€ 2.517	€ 3.294	€ 2.618	€ 3.426
7	€ 2.806	€ 3.641	€ 2.908	€ 3.773
8	€ 3.042	€ 4.068	€ 3.149	€ 4.211
9	€ 3.324	€ 4.631	€ 3.434	€ 4.784
10	€ 3.801	€ 5.243	€ 3.916	€ 5.401
11	€ 4.266	€ 6.050	€ 4.386	€ 6.220
12	€ 4.838	€ 7.041	€ 4.964	€ 7.225
13	€ 5.546	€ 8.264	€ 5.685	€ 8.471

Salaristabel Sales 2023						
	vanaf 31-3-2023		vanaf 1-7-2023		vanaf 1-1-2024	
schaal	beginsalaris	normsalaris	beginsalaris	normsalaris	beginsalaris	normsalaris
4	€ 2.301	€ 3.081	€ 2.359	€ 3.159	€ 2.436	€ 3.159
5	€ 2.472	€ 3.251	€ 2.534	€ 3.333	€ 2.534	€ 3.333
6	€ 2.618	€ 3.461	€ 2.684	€ 3.548	€ 2.684	€ 3.548
7	€ 2.908	€ 3.811	€ 2.981	€ 3.907	€ 2.981	€ 3.907
8	€ 3.149	€ 4.254	€ 3.228	€ 4.361	€ 3.228	€ 4.361
9	€ 3.434	€ 4.832	€ 3.520	€ 4.953	€ 3.520	€ 4.953
10	€ 3.916	€ 5.456	€ 4.014	€ 5.593	€ 4.014	€ 5.593
11	€ 4.386	€ 6.283	€ 4.496	€ 6.441	€ 4.496	€ 6.441
12	€ 4.964	€ 7.298	€ 5.089	€ 7.481	€ 5.089	€ 7.481
13	€ 5.685	€ 8.556	€ 5.828	€ 8.770	€ 5.828	€ 8.770

Maandsalarissen voltijd in euro's
Brutobedragen per maand voor een voltijdwerknemer bij een arbeidsduur van 40 uur per week.

Percentages Salesplan 2023	
schaal	percentage bonus opportunity
5-6	16,75%
7	22,75%
8-9	31,25%
10-13	36,25%

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

Loonlijn **Klantexpert**

Salaristabel Klantexpert 2023				
	tot 1-1-2023		vanaf 1-2-2023	
schaal	beginsalaris	normsalaris	beginsalaris	normsalaris
4	€ 2.175	€ 2.332	€ 2.282	€ 2.447
5	€ 2.262	€ 2.666	€ 2.362	€ 2.784
6	€ 2.340	€ 3.062	€ 2.434	€ 3.185
7	€ 2.861	€ 3.715	€ 2.964	€ 3.849
8	€ 3.104	€ 4.148	€ 3.213	€ 4.294
9	€ 3.392	€ 4.720	€ 3.504	€ 4.876
10	€ 3.878	€ 5.348	€ 3.995	€ 5.509
11	€ 4.351	€ 6.169	€ 4.473	€ 6.342
12	€ 4.934	€ 7.178	€ 5.063	€ 7.365
13	€ 5.653	€ 8.427	€ 5.795	€ 8.638

Salaristabel Klantexpert 2023						
	vanaf 31-3-2023		vanaf 1-7-2023		vanaf 1-1 2024	
schaal	beginsalaris	normsalaris	beginsalaris	normsalaris	beginsalaris	normsalaris
4	€ 2.282	€ 2.472	€ 2.340	€ 2.534	€ 2.436	€ 2.534
5	€ 2.362	€ 2.812	€ 2.422	€ 2.883	€ 2.436	€ 2.883
6	€ 2.434	€ 3.217	€ 2.495	€ 3.298	€ 2.495	€ 3.298
7	€ 2.964	€ 3.888	€ 3.039	€ 3.986	€ 3.039	€ 3.986
8	€ 3.213	€ 4.337	€ 3.294	€ 4.446	€ 3.294	€ 4.446
9	€ 3.504	€ 4.925	€ 3.592	€ 5.049	€ 3.592	€ 5.049
10	€ 3.995	€ 5.565	€ 4.095	€ 5.705	€ 4.095	€ 5.705
11	€ 4.473	€ 6.406	€ 4.585	€ 6.567	€ 4.585	€ 6.567
12	€ 5.063	€ 7.439	€ 5.190	€ 7.625	€ 5.190	€ 7.625
13	€ 5.795	€ 8.725	€ 5.940	€ 8.944	€ 5.940	€ 8.944

Maandsalarissen voltijd in euro's
Brutobedragen per maand voor een voltijdwerknemer bij een arbeidsduur van 40 uur per week.

Percentages KPN plan 2023	
schaal	percentage bonus opportunity
1–4	4,5%
5-9	5,0%
10-11	7,0%
12-13	9,0%

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

Bijlage 2a KPN Plan

1. KPN Plan: voor wie?
Ben je ingedeeld in de Loonlijn **Algemeen** of in de Loonlijn **Klantexpert**?
Dan is de regeling KPN Plan op jou van toepassing.

2. Wat is KPN Plan?
KPN Plan is een vorm van beloning die afhankelijk is van:
- het feitelijk salaris (de grondslag);
- de bonusopportunity en;
- de realisatie van collectieve targets, uitgedrukt in een collectief bonuspercentage.

Het werkelijk bonuspercentage wordt vastgesteld door het feitelijk salaris (a) te vermenigvuldigen met de bonus opportunity (b) en met het bonuspercentage (c).

a. Het feitelijk salaris
De grondslag voor de bonus is het feitelijk salaris. Voor de toepassing van KPN Plan is het feitelijk salaris gelijk aan het maandsalaris plus je eventuele herplaatsingstoelage en/of je eventuele inpassingstoelage.

b. Bonus opportunity
De bonus opportunity geeft de percentages aan die je kunt halen. Deze percentages staan in de *'Tabel percentages KPN Plan'* in Bijlage 1.

c. Collectief bonuspercentage
De collectieve doelstellingen stelt KPN jaarlijks vast. Ze komen overeen met de doelstellingen die voor de Raad van Bestuur gelden/worden vastgesteld. Mochten de doelstellingen voor de Raad van Bestuur (gedeeltelijk) wijzigen, dan geldt op hetzelfde moment die (gedeeltelijke) wijziging ook voor jou. KPN licht de collectieve doelstellingen jaarlijks aan de OR toe.

Per collectieve doelstelling gelden drie waarden met bijbehorende percentages:
- een drempelwaarde van 25%;
- een on-target-waarde van 100%;
- een maximale waarde van 200%.

KPN stelt deze waarden vast.

Het resultaat dat is behaald met een collectieve doelstelling leidt tot toekenning van een percentage. De drempelwaarde moet hierbij minimaal bereikt worden en er kan niet hoger gescoord worden dan de maximale waarde van 200%.

Komt het resultaat van een collectieve doelstelling niet exact overeen met één van de percentages gekoppeld aan de waarden? Ligt het resultaat tussen twee van de waarden in?
Dan wordt het bijbehorende percentage lineair tussen die twee waarden bepaald.

De collectieve doelstelling is van invloed op je KPN Plan-beloning. De mate van invloed is afhankelijk van de weging van die doelstelling. De weging kan per doelststelling verschillen.

De optelsom van alle behaalde percentages per doelstelling, vormt het collectieve bonuspercentage. Op TEAMKPN vind je een rekenvoorbeeld over deze systematiek (variabele beloning).

3. Vaststelling KPN Plan-beloning
Je KPN Plan-beloning wordt als volgt vastgesteld:

- Eerst vermenigvuldig je de bonusopportunity met het collectieve bonuspercentage;

Bonusopportunity x collectieve bonuspercentage = werkelijk bonuspercentage

- Vervolgens vermenigvuldig je het werkelijk bonuspercentage met het totaal van de feitelijk aan jou betaalde maandsalarissen in het betreffende kalenderjaar.

Werkelijk bonuspercentage x maandsalarissen in kalenderjaar = KPN Plan-beloning

De KPN Plan-beloning wordt betaald in april van het jaar dat volgt op het jaar waarin de doelstellingen zijn gerealiseerd.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

4. KPN Plan en Pensioen
Je bouwt geen pensioen op over de KPN Plan-beloning.

5. KPN Plan in bijzondere situaties

1. Kun je 4 maanden of minder niet (volledig) werken als gevolg van ziekte of om een andere reden? Dan ontvang je de KPN Plan-beloning die je zou hebben ontvangen als je in die periode wel had kunnen werken.

2. Kun je meer dan 4 maanden niet (volledig) werken als gevolg van ziekte of om een andere reden?

   a. Je ontvangt dan vanaf de datum van afwezigheid tot het eind van die lopende kalendermaand plus vier kalendermaanden de KPN Plan-beloning die je zou hebben ontvangen als je in die periode wel had kunnen werken. Dit geldt ook wanneer de periode van afwezigheid in twee kalenderjaren valt.

   b. Is de eerste dag van afwezigheid de eerste dag van een kalendermaand?
   Dan ontvang je vanaf de eerste dag van afwezigheid nog de lopende maand plus drie kalendermaanden de KPN Plan-beloning die je zou hebben ontvangen als je in die periode wel had kunnen werken.

   c. Ben je afwezig als gevolg van ziekte?
   Dan wordt na 4 maanden steeds per kalendermaand aan de hand van de verzuimregistratie in MijnHR bepaald wat de gemiddelde mate van arbeidsongeschiktheid is. Dit gebeurt tot en met de maand waarin je weer volledig hersteld bent gemeld in MijnHR.
   Je ontvangt over deze periode de KPN Plan-beloning naar rato van je arbeidsongeschiktheid.

   Voor het vaststellen van de periode waarin je niet kunt werken vanwege ziekte geldt het volgende. Perioden worden samengeteld als ze elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen. Dit geldt ook als de perioden waarin je niet kunt werken in verschillende kalenderjaren liggen.
   Wellicht ten overvloede, maar zwangerschaps- en bevallingsverlof worden niet meegenomen bij het berekenen van de periode waarin je niet kunt werken.

3. Vanaf de maand volgend op de maand waarin je weer volledig hersteld bent gemeld in MijnHR, ontvang je de volledige KPN Plan-beloning.

4. We berekenen je arbeidsongeschiktheidspercentage over een kalenderjaar, waarbij de eerste 4 maanden meetellen alsof je 100% arbeidsgeschikt was. De periode erna telt mee naar rato van je arbeidsongeschiktheid.
Hierbij zijn de artikelen over je ziektehistorie van belang (5.2 van deze bijlage) en over de vaststelling van de beloning (5.3 van deze Bijlage).

5. Heb je niet het hele kalenderjaar in een functie gewerkt?
Dan kan je manager de KPN Plan-beloning vaststellen naar evenredigheid van de tijd dat je in de functie hebt gewerkt.

Dit gebeurt in de volgende situaties:
- als je tijdens het kalenderjaar in dienst treedt;
- als je wisselt van functie, waarvoor andere doelstellingen gelden en/of de bonusopportunity verandert;
- als de organisatie wijzigt, waardoor andere doelstellingen gelden en/of de bonusopportunity verandert;
- als de arbeidsovereenkomst eindigt. Je ontvangt dan de KPN Plan-beloning over de maanden waarin je in het kalenderjaar in dienst bent geweest.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

Bijlage 2b KPN Salesplan

1. KPN Salesplan: voor wie?
Ben je ingedeeld in de Loonlijn **Retail** of in de Loonlijn **Sales**?
Dan is de regeling KPN Salesplan op je van toepassing.

2. Wat is KPN Salesplan?
KPN Salesplan is een vorm van beloning die gebaseerd is op (bepaalde) targets. Heb je je targets behaald, dan presteer je 'on target' en krijg je een variabel percentage uitbetaald.
Presteer je 'on target' dan is er sprake van een zogenaamde on-target-perfomance (OTP). KPN stelt vast welk percentage van je feitelijk salaris geldt bij OTP. Deze percentages zijn opgenomen in de 'Tabel percentages KPN Salesplan' in Bijlage 1 voor respectievelijk de Loonlijn **Retail** en de Loonlijn **Sales**.

Je manager stelt vooraf een minimum voor de te behalen targets vast. Dit minimum moet je halen om in aanmerking te komen voor de beloning.

Heb je de targets die gelden voor OTP niet volledig gerealiseerd (maar wel boven het hiervoor benoemde minimum)?
Dan is de KPN Salesplan-beloning naar evenredigheid.

Heb je de targets die gelden voor OTP overschreden?
Dan is de KPN Salesplan-beloning ook naar evenredigheid.

Onder je feitelijk salaris wordt in deze Bijlage verstaan je maandsalaris plus je eventuele herplaatsingstoelage en/of je eventuele inpassingstoelage.

3. KPN Salesplan en Pensioen
Je bouwt geen pensioen op over de KPN Salesplan-beloning.

4. KPN Salesplan in bijzondere situaties

1. Kun je 4 maanden of minder niet (volledig) werken als gevolg van ziekte of om een andere reden?
Dan ontvang je wel de KPN Salesplan-beloning.

   a. Ben je ingedeeld in de Loonlijn **Retail**?
   Dan ontvang je de KPN Salesplan-beloning die je collega's ontvangen in dezelfde winkel. Het gaat om collega's in een functie op hetzelfde niveau als jouw functie.

   b. Ben je ingedeeld in de Loonlijn **Sales**?
   Dan ontvang je de KPN Salesplan-beloning die is gebaseerd op de doorwerking van de realisatie van jouw targets uit je persoonlijke klantengroep.

2. Kun je meer dan 4 maanden in een kalenderjaar niet (volledig) werken als gevolg van ziekte of om een andere reden?

   a. Je ontvangt dan vanaf de datum van afwezigheid tot het eind van de lopende kalendermaand plus vier kalendermaanden de KPN Salesplan-beloning die je zou hebben ontvangen als je in die periode wel had kunnen werken.

   b. Is de eerste dag van afwezigheid de eerste dag van een kalendermaand?
   Dan ontvang je vanaf de eerste dag van afwezigheid nog die lopende maand plus drie kalendermaanden de KPN Salesplan-beloning die je zou hebben ontvangen als je in die periode wel had kunnen werken.

   c. Ben je afwezig als gevolg van ziekte?
   Dan wordt na 4 maanden steeds per kalendermaand aan de hand van de verzuimregistratie in MijnHR bepaald wat de gemiddelde mate van arbeidsongeschiktheid is. Dit gebeurt tot en met de maand waarin je weer volledig hersteld bent gemeld in MijnHR.

   Je ontvangt over deze periode de KPN Salesplan-beloning naar rato van je arbeidsongeschiktheid.

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

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

Zwangerschaps- en bevallingsverlof worden niet meegenomen bij het berekenen van de periode waarin je niet kunt werken.

3. Vanaf de maand volgend op de maand waarin je weer volledig hersteld bent gemeld in MijnHR, ontvang je de volledige KPN Salesplan-beloning.

4. Is er sprake van wisseling van functie of verkoopgebied of beëindiging van je arbeidsovereenkomst? Dan stelt je manager de KPN Salesplan-beloning vast naar evenredigheid van de tijd dat je in de functie of in het verkoopgebied hebt gewerkt.

5. Overige bepalingen
Als je recht hebt op KPN Salesplan-beloning, kom je niet aanmerking voor de volgende toeslagen en/of vergoedingen:
- werktijdentoeslag;
- vergoeding van overwerk;
- vergoeding voor stand-by-dienst;
- jaarurensystematiek (JUS);
  - toeslag voor wachttijd;
  - toeslag voor mobiel werkenden;

Deze bepaling geldt echter niet als je werkzaam bent in een verkoopfunctie bij **Retail**.

Er gelden uitvoeringsrichtlijnen in verband met het KPN Salesplan en KPN en/of je manager informeert je hierover. Je houdt je aan de instructies over KPN Salesplan die KPN je geeft. Je manager kan, namens KPN, een disciplinaire maatregel nemen als je deze regels niet naleeft.

De disciplinaire maatregel kan er als volgt uitzien:
- een schriftelijke waarschuwing;
- en/of een schorsing of ontheffing uit je functie, tijdelijk of blijvend;
- en/of het geheel of gedeeltelijk niet uitbetalen van de KPN Salesplan-beloning. Je manager bepaalt op basis van de geconstateerde feiten welk percentage niet wordt uitbetaald;
- en/of schorsing van de werking van KPN Salesplan gedurende een bepaalde periode (tijdelijke stopzetting). Je manager bepaalt op basis van de geconstateerde feiten de duur van de periode van stopzetting;
- en/of ontslag.

KPN kan altijd de KPN Salesplan-beloning corrigeren als na vaststelling van de beloning blijkt dat de resultaten, op basis waarvan de beloning is vastgesteld, onjuist zijn.

Is de KPN Salesplan-beloning op het moment van de correctie al uitbetaald?
Dan moet je het teveel (onverschuldigd) betaalde terugbetalen aan KPN.

6. Vaststellen uitvoeringsrichtlijnen en targetsetting
KPN voert met de OR overleg over de uitvoeringsrichtlijnen en de targetsetting. KPN stelt deze vast.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

Bijlage 3 Toeslag CAO Budget

Je ontvangt maandelijks een toeslag CAO Budget.
Dit budget is 10,5% van je bruto maandsalaris. Hiervan is 8/10,5 deel pensioengevend.

Je kunt de toeslag of een deel daarvan gebruiken voor:
- het kopen van extra vakantie-uren;
- (extra) pensioenstorting (Aanvullend partnerpensioen of extra ouderdomspensioen);
- vakbondscontributie uit brutoloon;
- sporten uit brutoloon met een maximum van € 125,- per jaar;
- je kunt de toeslag CAO Budget maandelijks sparen en jaarlijks in december laten uitbetalen.

De wet stelt grenzen aan een (extra) pensioenstorting. Je besteding van het Budget zal binnen deze grenzen moeten vallen.
Dat geldt ook voor de faciliteiten uit het brutoloon, omdat deze vaak aan een maximumbedrag zijn gebonden.

Meer informatie vind je op TEAMKPN.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

Bijlage 4 Regeling keuzetijd

Wat is Keuzetijd?
Met Keuzetijd heb je de mogelijkheid om zelf je gemiddelde arbeidsduur per week te kiezen.
Dat kan als je voltijd medewerker bent.

Val je onder Loonlijn **Algemeen** of **Retail**?
Dan kun je ervoor kiezen minder te werken (gemiddeld 36 uur per week) of meer te werken (gemiddeld 38, 39 of 40 uur per week).

Val je onder Loonlijn **Sales** of **Klantexpert**?
De gemiddelde arbeidsduur per week kun je in dat geval verlagen tot 36, 37, 38 of 39 uur.

Je hebt toestemming van je manager nodig wanneer je meer of minder wilt werken via deze regeling.
De manager kan de toestemming om meer te werken alleen en gemotiveerd weigeren in het geval van onvoldoende werkaanbod.

Deelnemen aan Keuzetijd
Je kunt eenmaal per jaar in MijnHR kiezen voor Keuzetijd. De keuze die je maakt, geldt voor het gehele kalenderjaar. Het is niet mogelijk tussentijds te wijzigen, behalve als je van functie verandert en er een andere, gemiddelde arbeidsduur per week geldt.

Treed je in de loop van het kalenderjaar bij KPN in dienst?
Bij indiensttreding op de eerste dag van de kalendermaand kun je vanaf diezelfde dag deelnemen aan Keuzetijd.
Bij indiensttreding op een andere dag van de maand kun je vanaf de eerste dag van de daaropvolgende maand deelnemen aan Keuzetijd.

Toelage Keuzetijd
Als je per week één uur extra werkt op basis van Keuzetijd dan ontvang je een maandelijkse toelage van 2,85% van je maandsalaris.
Werk je per week drie uur extra dan ontvang je dus een maandelijks toelage van 3*2,85% van je maandsalaris. Over de toelage bouw je pensioen op.

Heb je Keuzetijd toegekend gekregen en word je ziek?
De toelage Keuzetijd wordt in dat jaar doorbetaald. Hiervoor gelden de bepalingen van hoofdstuk 6, Mijn Gezondheid en zekerheid.

Verlaging maandsalaris
Wil je minder werken dan je voltijdarbeidsduur van 37 of 40 uur per week?
Dan wordt je maandsalaris naar evenredigheid verlaagd.

Je voltijdarbeidsduur is 40 uur per week. Op basis van Keuzetijd wil je gemiddeld 37 uur per week werken.
Je maandsalaris wordt dan 37/40e van het maandsalaris bij 40 uur per week.

Werken in deeltijd
Werk je in deeltijd, dan kun je niet aan de regeling Keuzetijd deelnemen. Als je als deeltijdmedewerker je arbeidsduur wilt verhogen of verlagen, kun je een verzoek bij je manager indienen op grond van de Wet Flexibel werken. De wettelijke regels zijn in dat geval van toepassing.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

Bijlage 5 Bezwarenprocedure functiehuis

Proces
Je kunt bezwaar maken tegen de indeling van je individuele werkpakket op de gekozen standaardfunctie in het KPN cao functiehuis en de bijbehorende salarisschaal bij de Bezwarencommissie Functiehuis.

De Bezwarencommissie behandelt specifieke functie-indelingsklachten (dit in tegenstelling tot de algemene KPN-klachtencommissie op grond van artikel 2.5 lid 7 van deze cao) aangezien hiervoor specifieke deskundigheid is vereist.
De bezwarenprocedure bestaat uit 3 stappen, die hieronder worden weergegeven.

Stap 1
De eerste stap bestaat eruit dat je in een gesprek toelichting op je indeling vraagt bij je manager en HR, en tegelijkertijd zelf kan toelichten waarom je meent dat de indeling niet juist is. Deze stap gaat altijd vooraf aan een eventuele stap 2 en 3.

Stap 2
Binnen 4 weken nadat je je formele indeling hebt vernomen, kun je schriftelijk bezwaar indienen bij de Interne Bezwarencommissie. Hierop volgt een mondelinge behandeling en vervolgens ontvang je, binnen 2 maanden na indiening van je bezwaar, schriftelijk de uitspraak.

De Interne Bezwarencommissie besluit bij meerderheid van stemmen.

De Interne Bezwarencommissie kan twee soorten uitspraken doen, ofwel de Interne Bezwarencommissie bekrachtigt de huidige indeling of de Interne Bezwarencommissie geeft advies om de indeling opnieuw te doen.

Van dit advies om de indeling opnieuw te doen, kan alleen in zeer uitzonderlijke gevallen gemotiveerd worden afgeweken door de manager. In dat geval deelt de manager dit binnen 2 weken, na datum van advies van de Interne Bezwarencommissie om de indeling opnieuw te doen, schriftelijk aan je mee.
Heb je stap 1 nog niet doorlopen? Dan kun je je bezwaar alvast formeel indienen om de termijn van 4 weken niet te overschrijden. Je kunt dan na stap 1 besluiten of je je bezwaar wilt handhaven.

Stap 3
Heb je stap 1 en 2 doorlopen, maar ben je het niet eens met de bekrachtiging door de Interne Bezwarencommissie of heeft je manager besloten af te wijken van het advies van de Interne Bezwarencommissie om de indeling opnieuw te doen? Dan geldt het volgende:
Je kan dan beroep aantekenen bij een Externe Bezwarencommissie binnen 4 weken nadat:
- je de bekrachtiging van de Interne Bezwarencommissie hebt vernomen of
- je het besluit hebt vernomen van je manager om af te wijken van het advies van de Interne Bezwarencommissie om de indeling opnieuw te doen.

Hierop volgt de mondelinge behandeling en vervolgens ontvang je schriftelijk de uitspraak binnen 2 maanden na indiening van het beroep.

De Externe Bezwarencommissie besluit unaniem.

De Externe Bezwarencommissie bekrachtigt de (oorspronkelijke) indeling of de Externe Bezwarencommissie stelt de nieuwe indeling vast. De uitspraak van de Externe Bezwarencommissie is bindend voor alle partijen.

1 Samenstelling Bezwarencommissies

1. Interne Bezwarencommissie (stap 2)
De Interne Bezwarencommissie is paritair 2 om 2 samengesteld:
- leden intern aan te wijzen door vakorganisaties;
- leden intern aan te wijzen door KPN;
- Voorzitter aan te wijzen door de leden;
- NB: externe Fuwa-deskundige van Korn Ferry op afroep beschikbaar.

Voorwaarden deelnemers:
- Beschikken over een totaalbeeld van de gehele organisatie;
- Beschikken over een goed beeld en hebben kennis van het (indelings-)systeem dat gehanteerd wordt.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

2. Externe Bezwarencommissie (stap 3)
Indien de indiener van de klacht een vakbondslid is, bestaat de Externe Bezwarencommissie uit:
- Fuwa-deskundige van desbetreffende Vakbond;
- Onafhankelijke deskundige Korn Ferry.

Indien de indiener van de klacht geen vakbondslid is, bestaat de Externe Bezwarencommissie uit:
- Fuwa-deskundige Vakbond De Unie;
- Onafhankelijke deskundige Korn Ferry.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

Bijlage 6 Criteria loonlijn Klantexpert

Criteria loonlijn Klantexpert

Je wordt ingedeeld in de Loonlijn **Klantexpert** op basis van je werkzaamheden en de volgende criteria:

- Je hebt contact met willekeurige klanten via een algemene klantingang. Dit contact verloopt via telefoon, online, chat, e-mail, brieven, etc. Je hebt geen face-to-face-contact, met uitzondering van webcamcontact;
- Je beantwoordt servicevragen over onder meer levering, storing, gebruik, factuur, klachten en verkoopactiviteiten;
- Je verleent backofficeondersteuning (order- en ticketregie) en/of voert tweedelijnsactiviteiten uit en/of je hebt een specialisme (bijv. internet, mobiel, glasvezel, etc.);
- Je hebt direct, kortcyclisch klantcontact;
- Je klanten zijn eindgebruikers en/of afnemers van standaard KPN-producten en -diensten;
- Je werkzaamheden hebben betrekking op volume gedreven diensten met standaardprocessen.

Inhoudsopgave
01 Mijn cao
02 Mijn arbeidsrelatie
03 Mijn functie en beloning
04 Mijn tijd
05 Mijn vakmanschap, vitaliteit, veerkracht en verbondenheid
06 Mijn gezondheid en zekerheid
07 Mijn vergoedingen en personeelskorting
08 Mijn pensioen
09 Bepalingen cao-partijen
10 Overgangs-bepalingen
11 Definities
Trefwoordenlijst
Bijlagen

Bijlage 7 Overzicht grondslagen inkomenselementen

	Telt mee in:									
Onderwerp	**CAO Budget**	**Toelage Keuze-tijd**	**KPN plan / Sales-plan**	**Pensioen**	**Tijdgebonden ver-goedingen***	**Indexa-tie ****	**Jubileum uitkering**	**Door-betaald bij ziekte**	**Algemene informatie**	**CAO-artikel (en)**
Maandsalaris	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja, na 1/2 jaar 90%, na 1 jaar 75%		3.2
Toelage Keuzetijd	Nee		Nee	ja		Via salaris	Nee	ja***		4.1
CAO Budget			Nee	8/10,5 ste	Nee	Via salaris	Nee	Ja		3.14 en Bijlage 3
KPN Plan / Salesplan				Nee			Nee	ja***		Bijlage 2a / 2b
Inpassings-toelage	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	Ja		3.12
Herplaatsings-toelage	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	Ja	De toelage wordt inverdiend met toekomstige salarisverhogingen.	3.13
Arbeidsmarkt-toelage	Nee					Nee	Nee	Ja		3.11
Demotietoelage	Nee					Nee	Nee	Ja	Bouwt af in 3 gelijke stappen.	CAO 2020-2021
Stand-by-vergoeding	Nee					Ja	nvt	nvt		3.18
Werktijdentoe-slag	Nee		Nee	ja		Via salaris	nvt	Ja	Werktijdentoeslag is incl. 8% vakantiegeld. Jaarlijkse nabetaling werktijdentoeslag over opgenomen verlof.	3.15
Generatiepact toelage	ja	nvt	Ja	Ja*	Ja	Ja	Ja	Ja	alle salaris- gerelateerde componenten worden berekend over het tot 80% aangepaste salaris plus de aanvulling GP	5.4.7
Afbouwregeling werktijden-toeslag	Nee	Nee	Nee	Ja	Nee		Nee	Ja		SP 7.2
Meerwerk (uitbetaald)	Ja		Nee	Ja		Via salaris	Nee	ja	Bij uitbetalen is er ook een toeslag ter compen-satie verlofopbouw	3.16
Overwerk-toeslag	Nee		Nee	Nee		Via salaris	Nee	nvt		3.17
JUS-toeslag	Nee		Nee	Nee		Via salaris	Nee	nee		3.19
Persoonlijke toelage	Ja	Nee	Ja	Ja	Ja	Ja	Nee	Ja		nvt
Persoonlijke toelage no-minaal	Ja	Nee	Ja	Ja	Ja	Nee	Nee	Ja		nvt
Persoonlijke toeslag	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	ja	Nee	Ja		nvt
Persoonlijke toeslag nominaal	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Ja		nvt
Tegem. eigen bijdrage pensioen	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Ja	Nee	Ja		10.2
Afbouw-regeling stand-by-ver-goeding	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee	Via salaris	Nee	Nee		SP 7.3

CAO-Artikelen	3.14 en Bijlage 3	4.1 en Bijlage 4	Bijlage 2a / 2b	Hfd 8	3.15 t/m 3.18	nvt	3.23	6.3	

* = *Tijdgebonden vergoedingen in deze context zijn: werktijdentoeslag, overwerktoeslag en JUS-toeslag.*
** = *Indexatie: wordt verhoogd met de collectieve verhoging uit deze CAO.*
*** = conform de spelregels

Looptijd 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023