

Collectieve arbeidsovereenkomst  
voor Koninklijke KPN N.V.

1 januari 2006 tot 1 januari 2008

Koninklijke KPN N.V.  
Human Resources

Januari 2006

## Considerans

### HOOFDSTUK 1 Algemene bepalingen

#### 1.1 Definitiebepaling

artikel 1 Definities

#### 1.2 Bepalingen betreffende de CAO

artikel 2 Karakter CAO

artikel 3 Looptijd

artikel 4 Tussentijdse herziening

#### 1.3 Verplichtingen CAO-partijen

artikel 5 Geschillenregeling

artikel 6 Informatieverschaffing aan vakorganisaties

#### 1.4 Verplichtingen van de werkgever

artikel 7 Beschikbaarheid CAO

artikel 8 Informatie over instructies en voorschriften

artikel 9 Verstrekken van persoonsgegevens

artikel 10 Klachtrecht

artikel 11 Vakbondsbijdrage

artikel 12 Vakbondsfaciliteiten

#### 1.5 Verplichtingen van de werknemer

artikel 13 Voldoen aan redelijke opdrachten

artikel 14 Wonen in of nabij de plaats van tewerkstelling

artikel 15 Inzetbaarheid onder buitengewone omstandigheden

artikel 16 Verplichting tot het dragen van bedrijfskleding

artikel 17 Geheimhouding

artikel 18 Bedrijfsveiligheid, gezondheid en welzijn

artikel 19 Nevenbezigheden

artikel 20 Afstand van rechten terzake van uitvindingen en prestaties

### HOOFDSTUK 2 De arbeidsovereenkomst

artikel 21 Proeftijd

artikel 22 Opzegging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

artikel 23 Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

artikel 24 Opzegging arbeidsovereenkomst bij arbeidsongeschiktheid

artikel 25 Politiek ambt

artikel 26 Einde arbeidsovereenkomst wegens pensioeningangsdatum

artikel 27 Disciplinaire maatregelen

### HOOFDSTUK 3 Arbeidsduur

#### 3.1 Arbeidsduur

artikel 28 Definities

artikel 29 Arbeidsduur

artikel 30 Functiecontract

artikel 31 Arbeidstijd

artikel 32 Vaststelling arbeidstijden

artikel 33 Nachtdienst

artikel 34 Rusttijd

artikel 35 Pauze

artikel 36 Zon- en feestdagen

artikel 37 Overwerk

artikel 38 Waakdienst

artikel 39 Afwijken van arbeidstijden

artikel 40 Arbeidstijd bijzondere groepen

artikel 41 Verkorting arbeidsduur oudere werknemers

#### 3.2 Vakantie

artikel 42 Vakantiejaar

artikel 43 Opbouw van vakantie

artikel 44 Vakantie bij aanvang respectievelijk einde van de arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar

artikel 45 Opnemen van vakantie

artikel 46	Opbouw vakantie-aanspraken wanneer de werknemer geen arbeid verricht
artikel 47	Opbouw vakantie-aanspraken tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid
artikel 48	Samenvallen vakantiedagen met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
artikel 49	Uitbetaling vakantieaanspraken
<b>3.3</b>	<b>Buitengewoon verlof</b>
artikel 50	Buitengewoon verlof van korte en lange duur
artikel 51	Ouderschapsverlof
<b>HOOFDSTUK 4</b>	<b>Beloningen</b>
<b>4.1</b>	<b>Salaris</b>
artikel 52	Uitbetaling maandinkomen
artikel 53	Toekenning van de salarisschaal
artikel 54	Salarisvaststelling
artikel 55	Inpassing in salarisschaal voor in dienst tredend personeel
artikel 56	Individuele salarisaanpassing
artikel 57	Leeftijdssalaris
artikel 58	Overgang naar een hogere schaal
artikel 59	Variabele beloning
artikel 60	Overgang retail verkoopmedewerkers naar Payplan
artikel 61	Vakantie-uitkering
artikel 62	Resultaatbeloning
artikel 63	Meeruren
<b>4.2</b>	<b>Toelagen</b>
artikel 64	Bijzondere toelage
artikel 65	Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.)
artikel 66	Toelage functiecontract
artikel 67	Pensioengevend salaris
<b>4.3</b>	<b>Toeslagen</b>
artikel 68	Toeslag voor overwerk
artikel 69	Toeslag voor waakdienst
artikel 70	Toeslag voor wachttijd
artikel 71	Toeslag voor reistijd mobiel werkenden
artikel 72	Toeslag voor het werken op feestdagen
<b>4.4</b>	<b>Diversen</b>
artikel 73	Functiewaardering
artikel 74	Jubileumgratificatie
artikel 75	Levensloop
<b>HOOFDSTUK 5</b>	<b>Sociale voorzieningen</b>
artikel 76	Zorgverzekering
artikel 77	Collectieve ongevallenverzekering
artikel 78	Doorbetaling tijdens ziekte
artikel 79	Bedrijfsgeneeskundige begeleiding
artikel 80	Maatregelen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid
artikel 81	Herplaatsing gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers
artikel 82	Collectieve verzekering WGA vervolgfase
artikel 83	Collectieve verzekering verlies verdien capaciteit <35%
artikel 84	Arbeidsgehandicapte werknemers
artikel 85	Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)
artikel 86	Pensioen
artikel 87	Flexibele pensionering
artikel 88	Overgangsbepaling prepensioen
artikel 89	Overlijdensuitkering
<b>HOOFDSTUK 6</b>	<b>Personeelsbeleid en werkgelegenheid</b>
artikel 90	Vacaturevoorziening
artikel 91	Positie van zwakke groepen op de arbeidsmarkt
artikel 92	Kinderopvang
artikel 93	KPN Opleidings- en Ontwikkelingsfonds

artikel 94 Telewerken  
artikel 95 Gewetensbezwaren  
artikel 96 Reorganisatie  
artikel 97 Samenwerkingsverbanden

#### **HOOFDSTUK 7**

#### **Vergoedingsregelingen**

artikel 98 Vergoedingsregeling woning-werk  
artikel 99 Vergoedingsregeling verhuiskosten  
artikel 100 Tegemoetkoming reiskosten woning-werk bij verplaatsing in het belang van de werkgever  
artikel 101 Vergoedingsregeling telefoonkosten  
artikel 102 Korting op eigen producten

## Bijlagen

BIJLAGE 1	Salaristabel KPN per 1 januari 2006
BIJLAGE 2	Salaristabel KPN per 1 januari 2007
BIJLAGE 3	Salaristabel verkoopfunctie binnen retail per 1 maart 2006
BIJLAGE 4	Salaristabel verkoopfunctie binnen retail per 1 januari 2007
BIJLAGE 5	Beloningsregeling recent afgestudeerde hbo'ers en academici
BIJLAGE 6A	Payplan
BIJLAGE 6B	Variabel Beloningsplan
BIJLAGE 7	Regeling Resultaatbeloning
BIJLAGE 8	Spaarloonregeling KPN
BIJLAGE 9	Reglement levensloopverlof
BIJLAGE 10A	Overgangsbepalingen prepensioen voor de werknemer die geboren is vóór 1 januari 1950
BIJLAGE 10B	Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op prepensioen voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950
BIJLAGE 11A	Regeling Vrijwilig vervroegd vertrek (VUT)
BIJLAGE 11B	Overgangsbepalingen vervallen uitzicht op VUT voor de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950
BIJLAGE 12	Regeling Keuzetijd
BIJLAGE 13A	Beleidskader Telewerken Thuis
BIJLAGE 13B	Beleidskader Telewerken Flex
PROTOCOL	Leeftijdsbewust Personeelsbeleid
PROTOCOL	Employability

## Considerans

Partijen bij deze arbeidsovereenkomst voor Koninklijke KPN N.V., te weten:

- 1
  - Koninklijke KPN N.V. , te Den Haag, tevens bij deze vertegenwoordigend:
  - KPN Telecom B.V., te Den Haag
  - KPN Mobile The Netherlands B.V., te Den Haag
  - Infonet Nederland B.V., te Amstelveen
  - Xantic B.V., te Den Haag (tot 14 februari 2006)
  - KPN Telecom Retail B.V., te Den Haag

en

- 2
  - ABVAKABO FNV, te Zoetermeer
  - Bond van Telecompersoneel, te Leidschendam
  - CNV Publieke Zaak, te Den Haag
  - CMHF/VPP, te Leidschendam

nemen bij het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst in overweging dat:

- het overleg tussen partijen is gebaseerd op het beginsel dat partijen zich laten leiden door zowel het belang van KPN als het belang van de bij KPN werkzame personen;
- het de bedoeling van partijen is om gedurende de looptijd van de CAO de arbeidsrust te verzekeren en alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw te zullen naleven c.q. de naleving daarvan met alle ten dienste staande middelen te zullen bevorderen.

Partijen zijn als volgt overeengekomen:

# HOOFDSTUK 1

## Algemene bepalingen

### 1.1 Definitiebepaling

#### artikel 1 Definities

- |   |   |                           |  |
|---|---|---------------------------|--|
| 1 | a | <i>werkgever</i>          | elk der partijen in de considerans genoemd onder 1;  |
|   | b | <i>vakorganisaties</i>    | elk der partijen in de considerans genoemd onder 2;  |
|   | c | <i>werknemer</i>          | de man of vrouw, werkzaam in Nederland, die is opgenomen in één van de in de salaristabel vermelde schalen of op wie de Beloningsregeling recent afgestudeerde hbo'ers en academici van toepassing is, in dienst van de werkgever. Als werknemer in de zin van deze CAO wordt echter niet beschouwd degene met een beroepsbegeleidende leerplaats (bbl) of een beroepsopleidende leerplaats (bol) en degene die deelneemt aan een duale leerroute; |
|   | d | <i>maandsalaris</i>       | het voor de werknemer vastgestelde salarisbedrag in de salarisschaal, vermeerderd met het gedeelte van het salaris boven het normsalaris;  |
|   | e | <i>maandinkomen</i>       | het maandsalaris vermeerderd met de toelagen, vermeld in deze CAO. Toeslagen maken hier geen deel van uit;   |
|   | f | <i>salaris</i>            | maandsalaris;  |
|   | g | <i>normsalaris</i>        | het salaris in de salaristabel bij een salarispositie in de schaal van 100%;   |
|   | h | <i>salaris per uur</i>    | 1/160,9e deel van het salaris bij een normale arbeidsduur zoals genoemd in artikel 29 (Arbeidsduur);   |
|   | i | <i>deeltijd werknemer</i> | de werknemer, die op basis van zijn arbeidsovereenkomst minder dan het normale aantal uren arbeid verricht en naar evenredigheid van dat geringere aantal uren wordt beloond;  |
|   | j | <i>functie</i>            | de door de werkgever aan de werknemer opgedragen samenhangende werkzaamheden en daarmee verbonden verantwoordelijkheden die gericht zijn op het bereiken van een gedefinieerd resultaat;   |
|   | k | <i>werktijdregeling</i>   | de door de werkgever voor de werknemers of groepen van werknemers vastgestelde arbeidstijden;  |
|   | l | <i>OR</i>                 | het bevoegde overlegorgaan, ingesteld krachtens de Wet op de Ondernemingsraden.  |
- 2 Op de werknemer van Planet Technologies B.V. op wie op 1 januari 2002 de "Overeenkomst overgangsafspraken Planet Technologies" van toepassing is, worden de bepalingen van deze CAO toegepast, behoudens de uitzonderingen zoals bepaald in de "Overeenkomst overgangsafspraken Planet Technologies".
- 3 Op de werknemer van KPN Telecom B.V. op wie de "Overeenkomst overgangsafspraken Marketing & Sales Planet Media Group" van toepassing is, worden de bepalingen van deze CAO toegepast, behoudens de uitzonderingen zoals bepaald in de "Overeenkomst overgangsafspraken Marketing & Sales Planet Media Group".
- 4 Op de werknemer van KPN Telecom B.V. op wie de "Overeenkomst overgangsafspraken Planet Media Group" van toepassing is, worden de bepalingen van deze CAO toegepast, behoudens de uitzonderingen zoals bepaald in de "Overeenkomst overgangsafspraken Planet Media Group".

### 1.2 Bepalingen betreffende de CAO

#### artikel 2 Karakter CAO

De werkgever kan een werknemer in dienst nemen of houden onder voorwaarden die in gunstige zin afwijken van hetgeen in deze CAO is bepaald.

#### artikel 3 Looptijd

- 1 Deze overeenkomst wordt aangegaan voor een periode van 2 jaar. Zij treedt in werking op 1 januari 2006 en eindigt derhalve op 31 december 2007.
- 2 Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze overeenkomst geacht telkens met een jaar te zijn verlengd.

- 3 Opzegging dient ten minste 3 maanden voor de afloopdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partijen.

#### **artikel 4 Tussentijdse herziening**

In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal economische omstandigheden in Nederland zijn zowel de werkgever als de vakorganisaties gerechtigd gedurende de looptijd van deze overeenkomst tussentijdse herziening aan de orde te stellen.

### **1.3 Verplichtingen CAO partijen**

#### **artikel 5 Geschillenregeling**

- 1 Uit deze overeenkomst voortvloeiende geschillen tussen de werkgever en de vakorganisaties zullen zoveel mogelijk langs minnelijke weg worden geregeld.
- 2 Wanneer binnen 2 maanden, nadat de meest gerede partij haar zienswijze betreffende een dergelijk geschil schriftelijk aan de andere partijen bij de overeenkomst heeft kenbaar gemaakt, de bij het geschil betrokken partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen, zullen partijen hun geschil voorleggen aan een daartoe in te stellen, paritair samengestelde, interpretatiecommissie die advies zal uitbrengen aan partijen.

#### **artikel 6 Informatieverschaffing aan vakorganisaties**

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

### **1.4 Verplichtingen van de werkgever**

#### **artikel 7 Beschikbaarheid CAO**

De werkgever plaatst de CAO op het intranet van KPN. Daarnaast is de CAO verkrijgbaar bij de afdeling HR van de werkgever.

#### **artikel 8 Informatie over instructies en voorschriften**

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

#### **artikel 9 Verstrekken van persoonsgegevens**

- 1 De werkgever verstrekt slechts persoonsgegevens aan een derde voor zover zulks voortvloeit uit het doel van de registratie, wordt vereist ingevolge een wettelijk voorschrift of geschiedt met toestemming van de werknemer. Verstrekkingen tussen de in de considerans onder 1 genoemde partijen onderling worden niet aangemerkt als verstrekkingen aan een derde.
- 2 De toestemming van de werknemer is niet vereist voor persoonsgegevens alleen bestaande uit naam, adres, woonplaats, postcode en soortgelijke voor communicatie benodigde gegevens. Tot verstrekking van deze gegevens over groepen van werknemers wordt eerst overgegaan na overleg met de OR.
- 3 Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de in lid 2 bedoelde persoonsgegevens niet verstrekken.

#### **artikel 10 Klachtrecht**

- 1 De werknemer, die van mening is dat hij door een door de werkgever genomen beslissing, verrichte handeling of uitgesproken weigering, zijn arbeidsvoorwaarden of hemzelf betreffend, in zijn belangen onevenredig getroffen wordt, kan een klacht indienen bij de werkgever.
- 2 Alvorens te beslissen vraagt de werkgever advies aan de Klachtencommissie volgens de procedure die hiervoor in overleg met de OR is vastgesteld in de concernregeling Klachtrechtprocedure.

#### **artikel 11 Vakbondsbijdrage**

De werkgever zal aan ABVAKABO FNV, Bond van Telecompersoneel, CNV Publieke Zaak en CMHF/VPP gezamenlijk, ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming, jaarlijks een bijdrage verschaffen van EUR 13,- maal het in dat jaar gemiddelde aantal werknemers van de werkgevers die als partij bij deze CAO in de considerans zijn genoemd.

#### **artikel 12 Vakbondsfaciliteiten**

De werkgever stelt, ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming, aan actieve vakbondsleden de in redelijkheid benodigde faciliteiten ter beschikking. De faciliteit omvat mede de voor vakbondswerk noodzakelijke tijd.

### **1.5 Verplichtingen van de werknemer**

#### **artikel 13 Voldoen aan redelijke opdrachten**

- 1 De werknemer zal voldoen aan redelijke opdrachten, ook wanneer deze betrekking hebben op het verrichten van andere dan zijn gebruikelijke werkzaamheden.
- 2 De werknemer zal, indien de werkgever dat nodig acht, op een andere plaats van tewerkstelling dan zijn gebruikelijke zijn opgedragen werkzaamheden verrichten, wanneer dat redelijkerwijs van hem verlangd kan worden.
- 3 Het verrichten van andere werkzaamheden en het op een andere plaats van tewerkstelling verrichten van werkzaamheden zal in de regel een tijdelijk karakter hebben. Een en ander vindt eerst plaats na overleg met de betrokken werknemer.
- 4 Indien de werkgever dat nodig acht is de werknemer, die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, verplicht ook boven de overeengekomen arbeidsduur arbeid te verrichten, dan wel zich beschikbaar te houden voor het zo nodig verrichten van arbeid.

#### **artikel 14 Wonen in of nabij de plaats van tewerkstelling**

De werkgever kan de werknemer verplichten in of nabij de plaats van tewerkstelling te wonen indien dit uit een oogpunt van bedrijfsbelang noodzakelijk wordt geacht.

#### **artikel 15 Inzetbaarheid onder buitengewone omstandigheden**

De werknemer, die werkzaamheden verricht welke strekken ter uitvoering van de bij of krachtens de Telecommunicatiewet aan de werkgever opgelegde verplichtingen, is gehouden bij deze werkzaamheden terzake gegeven aanwijzingen van de werkgever op te volgen. In het bijzonder is de werknemer verplicht om zijn werkzaamheden met betrekking tot de uitvoering van telecommunicatiediensten tijdens buitengewone omstandigheden als bedoeld in die wet te blijven verrichten.

Van bedoelde werknemer kan worden gevergd op een andere plaats dan de normale plaats van tewerkstelling werkzaam te zijn.

#### **artikel 16 Verplichting tot het dragen van bedrijfskleding**

De werknemer is verplicht de door de werkgever voor de functie voorgeschreven bedrijfskleding te dragen. De werknemer is hiervoor geen bijdrage verschuldigd. De kosten van reiniging en onderhoud van de bedrijfskleding zijn voor rekening van de werknemer.

#### **artikel 17 Geheimhouding**

De werknemer is gehouden tot geheimhouding van alles wat hem omtrent het bedrijf, de klanten en andere relaties van het bedrijf bekend is, waarvan hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijk karakter had kunnen vermoeden.

#### **artikel 18 Bedrijfsveiligheid, gezondheid en welzijn**

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

#### **artikel 19 Nevenbezigheden**

- 1 Het is de werknemer niet toegestaan nevenbezigheden te verrichten:
  - die concurrerend zijn voor het bedrijf van de werkgever;
  - waardoor sprake is van onverenigbaarheid van functies;
  - die, medisch gezien in combinatie met de functie bij het bedrijf van de werkgever, een te zware fysieke of geestelijke belasting voor de werknemer vormen;
  - die schade toebrengen aan de belangen of de goede naam van het bedrijf van de werkgever.
- 2 De werknemer is verplicht aan de werkgever mededeling te doen van zijn nevenbezigheden, voordat hij daarmee aanvangt dan wel bij aanvang van zijn arbeidsovereenkomst.
- 3 Bij twijfel of de door de werknemer te verrichten nevenbezigheden in strijd zijn met het gestelde in lid 1, is toestemming van de werkgever vereist. De werkgever zal aan de werknemer binnen 4 weken schriftelijk en gemotiveerd zijn beslissing kenbaar maken.

#### **artikel 20 Afstand van rechten ter zake van uitvindingen en prestaties**

- 1 Onverminderd het wettelijk bepaalde inzake het van rechtswege aan de werkgever toekomen van industriële en intellectuele eigendomsrechten, heeft de werkgever het uitsluitend recht op de door de werknemer in het kader van zijn arbeidsovereenkomst, dan wel met gebruikmaking van aan de werkgever ontleende kennis of vaardigheid, dan wel betrekking hebbend op de door de werkgever gevoerde bedrijfsactiviteiten, door hem alleen of in samenwerking met anderen behaalde resultaten. Dergelijke resultaten omvatten in ieder geval uitvindingen, verkregen uitkomsten, modellen, uitgedachte werkwijzen, tekeningen, software, gegevensbestanden, geschreven en/of vervaardigde werken.
- 2 De werknemer is verplicht om de werkgever zo spoedig mogelijk schriftelijk van de in lid 1 genoemde resultaten op de hoogte te stellen.
- 3 De werkgever kan op de in lid 1 genoemde resultaten rechten van industriële eigendom, zoals octrooi en modelrechten, vestigen in en buiten Nederland. De werknemer dient, voor zover dit niet reeds op grond van het bepaalde in lid 1 is geschied, de in dat lid bedoelde rechten aan de werkgever over te dragen. De werknemer is verplicht om de werkgever elke medewerking te verlenen bij het vestigen of verkrijgen van, het beschikken over en het handhaven van bedoelde rechten. Alle hieruit voortvloeiende kosten komen ten laste van de werkgever.
- 4 De werkgever kan, indien hij van zijn recht op de in lid 1 genoemde resultaten geen gebruik wenst te maken, op verzoek van de werknemer hiervan schriftelijk afstand doen. Aan een dergelijke afstand kunnen nadere voorwaarden worden gesteld.
- 5 Indien de werkgever van het recht op octrooi gebruik maakt, wordt aan de werknemer een billijke vergoeding toegekend, conform een hiervoor door de werkgever vastgestelde regeling.

## HOOFDSTUK 2

### De arbeidsovereenkomst

#### artikel 21 Proeftijd

Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd voor de duur van 2 maanden, tenzij schriftelijk is overeengekomen dat geen proeftijd of een proeftijd voor een kortere duur geldt.

#### artikel 22 Opzegging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

- 1 De werkgever en de werknemer nemen bij het bepalen van de opzegtermijn het volgende in acht:
  - a de opzegtermijn bedraagt voor de werkgever bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:
    - korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
    - 5 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden;
    - 15 jaar of langer heeft geduurd: 6 maanden.
  - b de opzegtermijn bedraagt voor de werknemer bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
    - korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand
    - 5 jaar of langer heeft geduurd: 2 maanden.

De opzegging dient schriftelijk te geschieden tegen het eind van de kalendermaand.
- 2 Voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst worden de opvolgende arbeidsovereenkomsten bij de werkgever samengeteld.

#### artikel 23 Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds schriftelijk worden opgezegd. In dat geval geldt dat:

- a de wettelijke opzegtermijn in acht wordt genomen met een minimum van een maand en
- b het einde van de arbeidsovereenkomst het einde van de kalendermaand is.

#### artikel 24 Opzegging arbeidsovereenkomst bij arbeidsongeschiktheid

- 1 Indien de werknemer uit hoofde van ziekte of gebreken voor de vervulling van zijn functie ongeschikt is, wordt de arbeidsovereenkomst 2 jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid beëindigd door opzegging.
- 2 Indien de werknemer binnen uiterlijk een half jaar na de op grond van lid 1 geplande datum van het einde van de arbeidsovereenkomst 25 of 40 jaar bij de werkgever in dienst zou zijn, kan op schriftelijk verzoek van de werknemer het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitgesteld tot de eerste dag van de maand volgend op die waarin het jubileum kan worden gevierd.

#### artikel 25 Politiek ambt

De werknemer, die de arbeidsovereenkomst beëindigt als gevolg van zijn verkiezing voor een politiek ambt, zal gedurende een termijn van maximaal 5 jaar na het einde van zijn arbeidsovereenkomst met voorrang in beschouwing genomen worden voor extern vacant te stellen functies.

#### artikel 26 Einde arbeidsovereenkomst wegens pensioeningangsdatum

- 1 De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt. Voor de werknemer die is geboren vóór 1 januari 1950 eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin deze werknemer 62 jaar wordt.
- 2 In afwijking van het bepaalde in lid 1 eindigt de arbeidsovereenkomst van de werknemer met een pensioenleeftijd van 62 jaar die gebruik maakt van de mogelijkheden van flexibele pensionering als bedoeld in artikel 87 lid 1 of lid 2 (Flexibele pensionering), van rechtswege op de dag voorafgaand aan de datum waarop dit pensioen ingaat.
- 3 In afwijking van het bepaalde in lid 1 eindigt de arbeidsovereenkomst van de werknemer als bedoeld in artikel 85 lid 1 (VUT) van rechtswege in ieder geval op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt.

## **artikel 27   Disciplinaire maatregelen**

- 1 De werkgever kan ten aanzien van de werknemer, die de verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst en/of de KPN Bedrijfscode en deelcodes niet nakomt, de volgende disciplinaire maatregelen nemen:
  - a    waarschuwing of berisping;
  - b    schorsing;
  - c    al dan niet tijdelijke ontzetting uit de functie en/of indeling in een lagere functie;
  - d    ontslag.
- 2 Bij de in lid 1 sub b genoemde maatregel kan door de werkgever bepaald worden dat dit gepaard zal gaan met inhouding van het maandinkomen.  
Bij de in lid 1 sub c genoemde maatregelen kan door de werkgever bepaald worden dat dit gepaard zal gaan met toekenning van een lagere salarisschaal dan de op dat moment voor de werknemer geldende.
- 3 Onverminderd het bepaalde in boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, kan de werkgever ten aanzien van de werknemer, die de bepalingen van de concernregeling Voorschriften bij ziekte overtreedt, de volgende disciplinaire maatregelen nemen:
  - a    schriftelijke waarschuwing;
  - b    beperking van de doorbetaling van het maandinkomen tijdens ziekte tot het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon;
  - c    afschrijven van maximaal 16 vakantie-uren. Voor de deeltijd werknemer wordt het maximum naar evenredigheid vastgesteld;
  - d    beëindigen van de doorbetaling van het maandinkomen tijdens ziekte, zolang door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd en in het geval de werknemer zich onvoldoende inspant voor reïntegratie;
  - e    ontslag in het geval de werknemer, ook nadat de doorbetaling van het maandinkomen ingevolge sub d is beëindigd, zich onvoldoende inspant voor reïntegratie.

## HOOFDSTUK 3

### Arbeidsduur

#### 3.1 Arbeidsduur

##### artikel 28 Definities

- |   |   |   |  |
|---|---|---|--|
| 1 | a | <i>arbeidstijd</i>                      | de tijd tussen de voor de werknemer vastgestelde begin- en eindtijd van de werkzaamheden;  |
|   | b | <i>rusttijd</i>                         | de tijd tussen de voor de werknemer geldende eindtijd en de begintijd van de volgende werkzaamheden;   |
|   | c | <i>dag</i>                              | de tijd tussen 00.00 en 24.00 uur;   |
|   | d | <i>nachtdienst</i>                      | arbeid die geheel of gedeeltelijk wordt verricht tussen 00.00 en 06.00 uur;  |
|   | e | <i>pauze</i>                            | Een aaneengesloten periode van ten minste 15 minuten waarmee de arbeidstijd tijdelijk wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichte bemoeienis met de arbeid heeft;                          |
|   | f | <i>feestdag</i>                         | Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd en in lustrumjaren de dag waarop de bevrijding wordt gevierd; |
|   | g | <i>waakdienst</i>                       | de tijd waarin de werknemer zich boven de voor hem geldende arbeidstijd of in de pauze beschikbaar moet houden om in geval van onvoorziene omstandigheden op afroep de bedongen arbeid te verrichten;          |
|   | h | <i>normale arbeidsduur</i>              | de arbeidsduur voor de werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst;  |
|   | i | <i>rooster</i>                          | de staat waarop de voor de werknemer geldende arbeidstijden zijn aangegeven;   |
|   | j | <i>24-uurdienst of volcontinudienst</i> | een dienst die plaatsvindt in een rooster dat zich uitstrekt over een aaneengesloten periode van 7 dagen per week over 24 uur per dag  |
|   | k | <i>ATW</i>                              | Arbeidstijdenwet;  |
|   | l | <i>ATB</i>                              | Arbeidstijdenbesluit.  |
- 2 Op de werknemer die als chauffeur van een vrachtauto met een ledig gewicht plus laadvermogen van meer dan 3500 kilogram, is belast met beroepsgoederenvervoer, is het in de CAO bepaalde ten aanzien van arbeidstijd, rusttijd en pauze niet van toepassing. Voor deze werknemer geldt de normering van de arbeidstijd, rijtijd, rusttijd en pauze zoals vermeld in hoofdstuk 2 van het Arbeidstijdenbesluit Vervoer, met dien verstande dat de werknemer ten hoogste 35 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid in nachtdienst kan verrichten.

##### artikel 29 Arbeidsduur

- 1 De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 37 uur per week.
- 2 De werknemer kan jaarlijks een verzoek indienen zijn individuele feitelijke arbeidsduur vast te stellen op gemiddeld minimaal 36 en maximaal 39 uur per week, door middel van het kopen, inzetten of sparen van dagen, op de wijze en onder de voorwaarden genoemd in bijlage 12. Voor de deeltijd werknemer geldt deze mogelijkheid naar evenredigheid. De werkgever zal het verzoek van de werknemer om zijn individuele feitelijke arbeidsduur vast te stellen op meer dan gemiddeld 37 uur per week honoreren tenzij hij op grond van onvoldoende werkaanbod redenen heeft het verzoek gemotiveerd af te wijzen. Indien de feitelijke arbeidsduur voor een werknemer wordt vastgesteld op 36 uur per week, zal deze over vijf dagen worden verdeeld.
- 3 De werkgever kan in overleg met de vakorganisaties aan groepen werknemers die met bepaalde werkzaamheden zijn belast een reductie op de normale arbeidsduur verlenen.
- 4 De werknemer bedoeld in lid 3 ontvangt het bij een normale arbeidsduur behorend maandsalaris.

### **artikel 30 Functiecontract**

- 1 De werknemer die is ingedeeld in salarisschaal 10 of hoger, de manager die is ingedeeld in salarisschaal 7 of hoger, en de werknemer op wie de Beloningsregeling recent afgestudeerde hbo'ers en academici (bijlage 5) van toepassing is, kan jaarlijks vóór 1 november een verzoek indienen voor een functiecontract voor het volgende kalenderjaar, waarbij de normale arbeidsduur per week als genoemd in artikel 29 lid 1 niet van toepassing is. De werkgever zal het verzoek honoreren, tenzij hij op grond van onvoldoende werkaanbod reden heeft het verzoek gemotiveerd af te wijzen. In afwijking van de eerste twee volzinnen zal de werknemer die in dienst is getreden op of na 1 januari 2006 en op wie de Beloningsregeling recent afgestudeerde hbo'ers en academici van toepassing is, met de werkgever een functiecontract sluiten. Onder manager in de eerste volzin wordt verstaan: de werknemer die leiding geeft aan meer dan 1 werknemer en daarbij beschikt over een eigen budget.
- 2 Het functiecontract wordt per volledig kalenderjaar aangegaan. In afwijking daarvan kan bij indiensttreding gedurende het lopende kalenderjaar een functiecontract worden aangegaan voor de resterende duur van het kalenderjaar. Deze mogelijkheid geldt eveneens voor de werknemer die gedurende het kalenderjaar van functie wisselt of als gevolg van promotie tot de doelgroep in lid 1 gaat behoren, tenzij de werknemer voor dat kalenderjaar al een afwijkende arbeidsduur had op grond van artikel 29 lid 2.
- 3 De werknemer met een functiecontract kan het functiecontract tijdens het kalenderjaar niet wijzigen, tenzij deze wijziging verband houdt met de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof of indien een werknemer in deeltijd gaat werken.
- 4 De werknemer die een functiecontract heeft, ontvangt daarvoor de toelage als bedoeld in artikel 66 (Toelage functiecontract).
- 5 In afwijking van artikel 43 (Opbouw van vakantie) bouwt de werknemer met een functiecontract per kalenderjaar 25 dagen vakantie op, verhoogd met eventuele leeftijdsuren afgerond op hele dagen.
- 6 De werknemer met een functiecontract heeft het recht jaarlijks maximaal 7 extra vrije dagen te kopen. In overleg met de werkgever kan dit aantal worden uitgebreid tot maximaal 12 dagen. De kosten van een dag bedragen 0,4143% van 12 maal het maandsalaris op voltijd basis. De kosten van de gekochte dagen worden gedurende het kalenderjaar verrekend met de toelage functiecontract.
- 7 De werknemer kan de extra vrije dagen tot 1 oktober in het lopende kalenderjaar kopen, voor zover de kosten hiervan uit de toelage functiecontract in de resterende maanden van het kalenderjaar kunnen worden voldaan.
- 8 In afwijking van artikel 45 (Opnemen van vakantie) kan de werknemer met een functiecontract vakantie en vrije dagen in de zin van lid 5 en 6 van dit artikel alleen in dag(del)en opnemen.
- 9 Voor de deeltijd werknemer met een functiecontract wordt het aantal vakantiedagen en het aantal extra te kopen vrije dagen vastgesteld naar evenredigheid van het aantal dag(del)en dat per week wordt gewerkt in relatie tot een voltijd werknemer met een functiecontract.

### **artikel 31 Arbeidstijd**

- 1 De arbeidstijd per dag bedraagt ten hoogste 9,5 uren.
- 2 De arbeidstijd per week bedraagt ten hoogste 45 uren. Voor de werknemer die volgens een rooster werkzaam is in 24-uursdiensten of volcontinuïediensten bedraagt de arbeidstijd per week ten hoogste 48 uur .
- 3 De werkgever kan in overleg met de OR regels vaststellen met betrekking tot de tijd, gedurende welke bepaalde aan een functie verbonden werkzaamheden ten hoogste mogen worden verricht.

### **artikel 32 Vaststelling arbeidstijden**

- 1 De werkgever stelt de arbeidstijd van de werknemer vast met inachtneming van artikel 4:1a ATW. Gewijzigde omstandigheden kunnen voor de werkgever aanleiding zijn de arbeidstijd opnieuw vast te stellen, waarbij artikel 4:1a ATW eveneens als uitgangspunt geldt.
- 2 De arbeidstijden worden vastgelegd in roosters, die een periode van een kwartaal, een half jaar of een jaar beslaan. Daarbij wordt rekening gehouden met de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur.
- 3 Voor voltijd werknemers bedraagt de maximum arbeidstijd voor die roosters 45 uur per week en de minimum arbeidstijd 30 uur per week.
- 4 De vaststelling, wijziging of intrekking van de werktijdregeling, met inbegrip van algemeen geldende kaders daarvoor, geschiedt in overleg met de OR.

- 5 In bijzondere situaties kan de werkgever in overleg met de OR afwijken van de mededelingstermijn zoals opgenomen in artikel 4:2 lid 1 en 2 ATW.

**artikel 33 Nachtdienst**

- 1 De arbeidstijd per nachtdienst bedraagt ten hoogste 9 uren.
- 2 De werknemer kan ten hoogste in een reeks van 6 nachtdiensten achtereen arbeid verrichten.
- 3 In elke periode van 13 achtereenvolgende weken kan de werknemer ten hoogste 25 maal arbeid in nachtdienst verrichten. Indien de arbeid eindigt vóór of op 02.00 uur kan de werknemer in elke periode van 13 achtereenvolgende weken ten hoogste 52 maal arbeid in nachtdienst verrichten.
- 4 De werknemer van 55 jaar en ouder is niet verplicht om nachtdienst te verrichten indien 3 uur of meer van de arbeidstijd valt tussen 00.00 en 06.00 uur.

**artikel 34 Rusttijd**

- 1 De rusttijd bedraagt ten minste 11 uren in een aaneengesloten tijdvak van 24 uren. Eénmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren kan de rusttijd worden ingekort tot ten minste 8 uren, mits de werknemer in deze 8 uren niet hoeft te reizen.
- 2 De rusttijd na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur bedraagt ten minste 14 uren. Eénmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren kan de rusttijd worden ingekort tot ten minste 8 uren, mits de werknemer in deze 8 uren niet hoeft te reizen. In het geval ten minste 3 nachtdiensten achtereen verricht zijn, waarop aansluitend geen nachtdienst wordt verricht, bedraagt de onafgebroken rusttijd na de laatste nachtdienst ten minste 48 uren.
- 3 De werkgever streeft er naar dat de werknemer per periode van 7 maal 24 uren een onafgebroken rusttijd van 48 uren heeft.
- 4 In afwijking van het gestelde in lid 3 kan voor de werknemer die in een winkelfunctie werkzaam is bij Primafoon of Business Center per periode van 7 maal 24 uren een onafgebroken rusttijd van 36 uren worden gehanteerd.

**artikel 35 Pauze**

- 1 Een aaneengesloten arbeidstijd van meer dan 5,5 uur wordt onderbroken door een pauze. De pauze bedraagt in dat geval ten minste 30 minuten.
- 2 Bij een aaneengesloten arbeidstijd van meer dan 8 uren bedraagt de pauze 45 minuten, waarvan ten minste 30 minuten aaneengesloten.
- 3 Onderbrekingen in de arbeidstijd van minder dan 15 minuten worden aangemerkt als arbeidstijd.
- 4 De werkgever bepaalt in welke gevallen en in hoeverre onderbrekingen in de arbeidstijd bij wijze van uitzondering als arbeidstijd meetellen.
- 5 Pauzes van een uur of minder tussen 22.00 en 06.00 uur gelden als arbeidstijd, mits van de arbeidstijd ten minste 3,5 uur valt tussen 00.00 en 06.00 uur.
- 6 De pauze kan achterwege blijven:
- in geval van solitaire functies waar vervanging tijdens pauzes organisatorische problemen oplevert, of
  - in situaties waar de aard van het werk met zich mee brengt dat de werknemer tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden steeds bereikbaar moet zijn.

**artikel 36 Zon- en feestdagen**

- 1 Op zon- en feestdagen zal niet worden gewerkt, behalve voor zover het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, kan van de vorige volzin worden afgeweken, indien de werkgever daartoe overeenstemming heeft bereikt met de OR. De werknemer verricht, onder de omstandigheden bedoeld in de vorige volzin, uitsluitend arbeid op zondag indien hij daar voor dat geval mee instemt. De werknemer verricht in ieder geval geen arbeid op ten minste 13 zondagen per periode van 6 maanden.
- 2 Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, zal het maandinkomen worden doorbetaald.

### **artikel 37 Overwerk**

Indien zich een onvoorziene wijziging van omstandigheden, incidenteel en niet periodiek, voordoet, of de aard van de arbeid incidenteel en voor korte tijd dergelijke afwijkingen noodzakelijk maakt, verricht de werknemer arbeid voor ten hoogste:

- 12 uren per dag;
- 9 uren per nachtdienst, indien in een nachtdienst 3 uren of meer van de arbeidstijd valt tussen 00.00 en 06.00 uur, dan wel 10 uren per nachtdienst, indien in een nachtdienst minder dan 3 uren van de arbeidstijd valt tussen 00.00 en 06.00 uur. In beide gevallen dient het gestelde in artikel 5:9 lid 1 en lid 3 ATW in acht genomen te worden;
- 54 uren per week, in welk geval het gestelde in artikel 5:9 lid 1 ATW in acht genomen dient te worden.

### **artikel 38 Waakdienst**

Voor het verrichten van waakdienst geldt hetgeen in artikel 5:11 ATW is bepaald, met dien verstande dat een werknemer ten hoogste één maal per periode van 4 weken 7 maal 24 uren aaneengesloten in waakdienst kan worden ingeroosterd.

### **artikel 39 Afwijken van arbeidstijden**

- 1 De werkgever kan om dringende redenen van bedrijfsbelang zodanig afwijken van het gestelde in de artikelen 31 lid 1 (Arbeidstijd), 33 lid 1 (Nachtdienst) en 34 lid 1 en 2 (Rusttijd) dat de werknemer ten hoogste één maal in elke periode van 2 achtereenvolgende weken 14 uren per dag of per nachtdienst arbeid verricht, mits de werknemer in een periode van 7 maal 24 uren een ononderbroken rusttijd van ten minste 36 uren heeft.
- 2 Indien is afgeweken van de arbeidstijden zoals bedoeld in lid 1 wordt de OR hierover na afloop geïnformeerd.

### **artikel 40 Arbeidstijd bijzondere groepen**

- 1 De werknemer van 60 jaar of ouder, die geen betaalde nevenbezigheden verricht, kan, indien hij dit wenst, in aanmerking komen voor een half uur verkorting van de arbeidstijd per dag met behoud van maandsalaris. Voor de werknemer van 63 jaar of ouder bedraagt deze verkorting één uur. Is verkorting van de arbeidstijd per dag om organisatorische redenen niet mogelijk, dan kan een andere compensatie in vrije tijd worden toegekend.  
De werknemer die voor deze verkorting van de arbeidstijd kiest, kan geen gebruik maken van de in artikel 29 lid 2 bedoelde mogelijkheid om dagen te sparen.
- 2 De in lid 1 genoemde verkorting geldt zowel voor de werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst als voor de deeltijd werknemer die een arbeidstijd per dag heeft gelijk aan die van de werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst.

### **artikel 41 Verkorting arbeidsduur oudere werknemers**

- 1 De werknemer van:
  - a 55 jaar of ouder, die geen betaalde nevenbezigheden verricht, kan, indien hij dit wenst, in aanmerking komen voor een verkorting van de arbeidsduur per week naar gemiddeld 32 uur, verspreid over 4 dagen per week. De werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst wordt daardoor deeltijd werknemer.
  - b 58 jaar of ouder, die geen betaalde nevenbezigheden verricht, kan, indien hij dit wenst, in aanmerking komen voor een verkorting van de arbeidsduur per week naar gemiddeld 24 uur, verspreid over 3 dagen per week. De werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst wordt daardoor deeltijd werknemer.
- 2 Indien en voor zover de werknemer gebruik maakt van de verkorting van de werkweek als bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt de opbouw van pensioen voortgezet en wordt de berekening van de grondslag van de VUT gebaseerd op de oorspronkelijke arbeidsduur. De bijdrage van de werknemer voor de deelname aan de pensioenregeling als bedoeld in artikel 86 lid 2 (Pensioen) en de premie als bedoeld in artikel 13 van bijlage 11A of artikel 6 van bijlage 11B worden in dat geval eveneens berekend alsof de oorspronkelijke arbeidsduur nog gold.  
In afwijking van de eerste volzin wordt de opbouw van pensioen slechts voortgezet en wordt de berekening van de grondslag van de VUT alleen gebaseerd op de toelage functiecontract indien de werknemer gedurende een periode van minimaal twaalf maanden onmiddellijk voorafgaand aan de ingang van de verkorting van de arbeidsduur zonder onderbreking op basis van een functiecontract werkzaam is geweest.

## 3.2 Vakantie

### artikel 42 Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

### artikel 43 Opbouw van vakantie

- 1 De werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst bouwt per volledig vakantiejaar dat hij bij de werkgever in dienst is vakantie op tot een totaal van 195 uur, met doorbetaling van maandinkomen.
- 2 De in lid 1 genoemde basisvakantie wordt voor de werknemer, die in het desbetreffende kalenderjaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, verhoogd met 16 uur.
- 3 De in lid 1 genoemde basisvakantie wordt, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar bereikt, verhoogd overeenkomstig de navolgende tabel:

<u>leeftijd</u>	<u>verhoging</u>
50 t/m 54 jaar	8 uur
55 t/m 59 jaar	16 uur
60 jaar of ouder	24 uur
- 4 Voor de deeltijd werknemer wordt het recht op vakantie in uren naar evenredigheid vastgesteld.
- 5 Bij de vaststelling van vakantie aanspraken in uren vindt afronding naar boven plaats.

### artikel 44 Vakantie bij aanvang respectievelijk einde van de arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar

- 1 Indien de werknemer in de loop van een kalenderjaar in dienst treedt, heeft hij aanspraak op vakantie naar evenredigheid van het aantal uren waarop hij aanspraak zou hebben indien hij het gehele jaar in dienst zou zijn.
- 2 Indien de werknemer in de loop van een kalenderjaar uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op vakantie naar evenredigheid van het aantal volle kalendermaanden dat hij gedurende dat kalenderjaar in dienst is geweest. In afwijking hiervan heeft de werknemer, indien de arbeidsovereenkomst korter dan 2 maanden heeft geduurd, een zuiver proportionele aanspraak op vakantie.

### artikel 45 Opnemen van vakantie

- 1 De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Daarbij is het uitgangspunt dat de werknemer met het oog op zijn welzijn ieder jaar voldoende vakantie opneemt. In overleg met de OR kunnen collectieve vakantiedagen worden vastgesteld.
- 2 De werknemer neemt zijn vakantie aanspraken in uren op. Bij het opnemen van vakantie op dagen waarop de arbeidstijd voor de werknemer meer of minder is dan 8 uren, wordt het aantal uren van het vakantietegoed afgeschreven dat de werknemer had moeten werken. De werkgever kan nadere voorwaarden stellen over de wijze waarop de vakantie dient te worden opgenomen.

### artikel 46 Opbouw vakantie aanspraken wanneer de werknemer geen arbeid verricht

- 1 De werknemer bouwt vakantieaanspraken op over de periode waarover hij wegens het verrichten van de bedongen arbeid aanspraak op maandinkomen heeft.
- 2 In afwijking van lid 1 bouwt de werknemer uitsluitend vakantieaanspraken op over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht wegens ziekte, waarbij tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De in de periode van zes maanden opgebouwde bovenwettelijke aanspraak op vakantie vervalt, indien de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
- 3 De werknemer bouwt eveneens vakantieaanspraken op over de periode waarover hij geen aanspraak heeft op maandinkomen in de overige gevallen en onder de voorwaarden genoemd in artikel 7:635 BW.

**artikel 47 Opbouw vakantie aanspraken tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid**

De werknemer die tengevolge van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval gedurende een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur geen arbeid verricht, wordt ten aanzien van het opbouwen en het opnemen van vakantie geacht volledig arbeidsgeschikt te zijn.

**artikel 48 Samenvallen vakantiedagen met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht**

- 1 In het geval dat een werknemer gedurende zijn vakantie aanspraak kan doen gelden op verlof als bedoeld in artikel 50 lid 1 sub d, e en j (Buitengewoon verlof) wordt de desbetreffende tijd niet beschouwd als genoten vakantie.
- 2 Eveneens wordt niet als genoten vakantie beschouwd de tijd die de werknemer tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt is en waarover hij dientengevolge recht heeft op doorbetaling van zijn maandinkomen ingevolge artikel 78 (Doorbetaling tijdens ziekte) van deze CAO.

**artikel 49 Uitbetaling vakantieaanspraken**

- 1 De werkgever zal de werknemer in de eerste helft van 2006 in de gelegenheid stellen om eenmalig bovenwettelijke vakantieaanspraken te laten uitbetalen. Een voltijd werknemer kan maximaal 200 uur vakantieaanspraken laten uitbetalen tegen het voor hem geldende salaris per uur, onder de voorwaarde dat voor het jaar 2006 een vakantieaanspraak van minimaal 240 uur resteert. Voor de deeltijd werknemer worden deze aantallen naar rato van de omvang van de arbeidsduur vastgesteld.
- 2 Voor de werknemer met een functiecontract worden de maximaal uit te betalen vakantieaanspraken en het minimale restant uitgedrukt in dagen, waarbij 8 uur gelijk is aan 1 dag.
- 3 De werknemer kan er voor kiezen om de in dit artikel bedoelde vakantieaanspraken na uitbetaling geheel of gedeeltelijk in te brengen in de levensloopregeling, dit binnen de grenzen van hetgeen wettelijk is toegestaan.

**3.3 Buitengewoon verlof**

**artikel 50 Buitengewoon verlof van korte en lange duur**

- 1 Aan de werknemer wordt voor de navolgende gebeurtenissen verlof met doorbetaling van maandinkomen toegekend:
  - a bij ondertrouw van de werknemer: één dag;
  - b bij huwelijk van de werknemer: 4 dagen;
  - c voor het bijwonen van een huwelijk van bloed of aanverwanten in de eerste of tweede graad: één dag;
  - d
    - bij overlijden van de echtgenoot of echtgenote van de werknemer, ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief of aangehuwde kinderen: 4 dagen;
    - bij overlijden van bloed of aanverwanten in de tweede graad: 2 dagen;
    - bij overlijden van bloed of aanverwanten in de derde of vierde graad kan ten hoogste één dag verlof worden verleend;
    - in geval de werknemer is belast met de regeling van de begrafenis of de nalatenschap of met beide wordt verlof verleend voor ten hoogste 4 dagen;
  - e bij bevalling van de echtgenote van de werknemer: ten hoogste 2 dagen om bij de bevalling aanwezig te kunnen zijn;
  - f na bevalling van de echtgenote: 2 dagen; dit verlof moet binnen vier weken na de bevalling worden opgenomen;
  - g bij adoptie: 2 dagen;
  - h bij het 25 en 40 jarig huwelijksjubileum van de werknemer, bij het 25 , 40 , 50 en 60 jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, stief of schoonouders, kinderen of stiefkinderen en bij het 25 , 40 en 50 jarig bedrijfsjubileum van de werknemer, van de echtgenoot of echtgenote, ouders, stief of schoonouders, kinderen of stiefkinderen: één dag;
  - i voor het zoeken van een woning in geval van overplaatsing: ten hoogste 2 dagen;
  - j
    - bij verhuizing in geval van overplaatsing: 2 dagen;
    - bij verhuizing anders dan in geval van overplaatsing: eenmaal in een kalenderjaar en ten hoogste 2 dagen;
  - k voor het voldoen aan een wettelijke verplichting: de tijd die daarvoor nodig is, een en ander voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en aanpassing van de arbeidstijd niet mogelijk is. Doorbetaling van het maandinkomen vindt in dit geval plaats onder aftrek van vergoedingen die ter zake van derden kunnen worden verkregen.

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

#### **artikel 51 Ouderschapsverlof**

- 1 In aanvulling op het gestelde in artikel 6:2 van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer recht op verlof zonder doorbetaling van het maandinkomen over een aaneengesloten periode van maximaal 12 maanden, waarbij het verlof verleend wordt over ten hoogste de helft van de overeengekomen arbeidsduur per week. Geen recht op verlof bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt.
- 2 De werknemer kan in overleg met de werkgever, met inachtneming van de maximale omvang van het verlof als bedoeld in lid 1, een andere vormgeving van het verlof overeenkomen. De werkgever kan een verzoek van de werknemer tot een andere vormgeving alleen afwijzen op grond van het bedrijfsbelang. Een vormgeving die leidt tot een 36-urige werkweek zal over vijf dagen worden verdeeld.
- 3 De werknemer meldt het voornemen tot verlof ten minste 2 maanden voor het gewenste tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk bij de werkgever, onder opgave van de periode, het aantal uren en de spreiding daarvan over de week. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
- 4 De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen, tot 4 weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
- 5 De pensioenopbouw van de werknemer wordt voortgezet op het niveau dat gold direct voorafgaande aan het verlof. In afwijking van de eerste volzin wordt de pensioenopbouw over de toelage functiecontract slechts voortgezet indien de werknemer gedurende een periode van minimaal twaalf maanden onmiddellijk voorafgaand aan de ingang van het ouderschapsverlof zonder onderbreking op basis van een functiecontract werkzaam is geweest. Voor de voor de voortzetting verschuldigde premie over dat deel van de arbeidsovereenkomst waarover verlof wordt genoten is artikel 86 van toepassing.
- 6 De periode van het verlof telt volledig mee bij het bepalen van het aantal jaren dat de werknemer bij de werkgever in dienst is.
- 7 Indien de werknemer tijdens het verlof in het bedrijfsbelang een studie volgt, zullen de kosten hiervan gedurende het verlof volledig worden vergoed, indien de studie met goed gevolg wordt afgesloten. Voor het overige zal gehandeld worden volgens de concernregeling Opleidingsfaciliteiten.

## HOOFDSTUK 4

### Beloningen

#### 4.1 Salaris

##### **artikel 52    Uitbetaling maandinkomen**

Het maandinkomen wordt uiterlijk de 23e van de kalendermaand overgeschreven op een door de werknemer aan te wijzen giro of bankrekening.

##### **artikel 53    Toekenning van de salarisschaal**

- 1     Voor de toekenning van één van de salarisschalen uit de salaristabel, zoals opgenomen in bijlage 1 of vanaf 1 januari 2007 in bijlage 2, is het niveau van de functie bepalend. Voor de vaststelling van dit niveau wordt gebruik gemaakt van een systematiek van functiewaardering.
- 2     Voor de werknemer in een verkoopfunctie binnen retail geldt in afwijking van hetgeen in lid 1 is vermeld voor de toekenning van een salarisschaal vanaf 1 maart 2006 de salaristabel zoals opgenomen in bijlage 3, en vanaf 1 januari 2007 de salaristabel zoals opgenomen in bijlage 4. Het niveau van de functie is hierbij bepalend. Voor de vaststelling van het functieniveau wordt gebruik gemaakt van een systematiek van functiewaardering.
- 3     Aan de werknemer, die nog niet over de kundigheden en de vaardigheden beschikt die voor de volledige uitoefening van de functie zijn vereist, kan gedurende maximaal 1 jaar een lagere salarisschaal worden toegekend dan die welke met het functieniveau overeenkomt. Indien deze toekenning van een lagere salarisschaal van toepassing is op groepen van werknemers zal de werkgever hiervoor in overleg met de vakorganisaties een regeling vaststellen.
- 4     De in het vorige lid genoemde beperking in tijd geldt niet voor de werknemer met een hoger beroeps of academische opleiding, noch voor groepen van werknemers waarvoor de werkgever in overleg met de vakorganisaties een regeling heeft vastgesteld.
- 5     Voor de werknemer met een recent afgeronde hoger beroeps of academische opleiding, die zonder relevante werkervaring in het kader van strategische instroom voor een loopbaantraject in dienst treedt, geldt de beloningsregeling zoals opgenomen in bijlage 5.

##### **artikel 54    Salarisvaststelling**

- 1     Het salaris binnen de salarisschaal wordt vastgesteld op basis van de ervaring en de wijze van functioneren van de werknemer.
- 2     De salarisschalen met de daarin voorkomende bruto maandsalarissen gelden bij een normale arbeidsduur, zoals genoemd in artikel 29 van deze CAO. Voor de deeltijd werknemer worden deze bedragen naar evenredigheid vastgesteld.
- 3     De werknemer kan instemmen met een tijdelijke verlaging van het bruto maandsalaris in ruil voor met de vakorganisaties nader overeen te komen doeleinden.

##### **artikel 55    Inpassing in salarisschaal voor in dienst tredend personeel**

Voor de werknemer van 21 jaar of ouder vindt inpassing in beginsel plaats op het beginsalaris van de schaal. Bij de feitelijke inpassing kan rekening worden gehouden met de ervaring in soortgelijke functies.

**artikel 56    Individuele salarisaanpassing**

- 1    Het maandsalaris van de werknemer over december wordt op 1 januari daaropvolgend verhoogd met een percentage afhankelijk van de beoordeling en de relatieve positie in de schaal (RSP), zoals opgenomen in de navolgende tabel. De relatieve positie in de schaal is het feitelijk salaris, uitgedrukt als percentage van het normsalaris in de schaal.

<b>Verhogingentabel KPN per 1 januari 2006 en 1 januari 2007</b>						
Percentages van het feitelijk salaris						
		onvoldoende	redelijk	goed	zeer goed	uitstekend
RSP	tot 80.0	-	2,7	5,3	8,4	12,0
	80.0 tot 90.0	-	2,3	4,5	6,7	10,0
	90.0 tot 100.0	-	1,9	3,7	5,6	7,9
	gelijk aan 100.0	-	-	1,5	3,2	4,5
	100.1 tot 105.0	-	-	-	3,2	4,5
	105.0 tot 110.0	-	-	-	2,6	3,2

- 2    Indien bij toepassing van de tabel een werknemer met een RSP groter dan 100 en een beoordeling 'goed' uitkomt op een RSP lager dan 100, wordt zijn RSP vastgesteld op 100.
- 3    De maximaal te bereiken positie ten opzichte van het normsalaris is:
- 100 bij een beoordeling 'goed';
  - 106 bij een beoordeling 'zeer goed' of 'uitstekend' voor schaal 1 tot en met 5;
  - 108 bij een beoordeling 'zeer goed' of 'uitstekend' voor schaal 6 en 7;
  - 110 bij een beoordeling 'zeer goed' of 'uitstekend' voor schaal 8 en hoger.
- 4    Aan de werknemer die in het voorafgaande jaar in dienst is getreden, wordt per 1 januari de in lid 1 bedoelde verhoging toegekend indien de indiensttreding voor 1 oktober heeft plaatsgevonden.
- 5    De begin- en normsalarissen van de salarisschalen als opgenomen in bijlagen 1 en 3 worden per 1 januari 2007 verhoogd tot de begin- en normsalarissen zoals opgenomen in bijlage 2 respectievelijk bijlage 4.

**artikel 57    Leefijdssalaris**

- 1    De werknemer die jonger is dan 21 jaar ontvangt in de salarisschaal die hem is toegekend het salaris behorend bij zijn leeftijd zoals opgenomen in bijlage 1 of vanaf 1 januari 2007 in bijlage 2. Voor de werknemer die werkzaam is in een verkoopfunctie binnen retail geldt in afwijking van de eerste volzin per 1 maart 2006 bijlage 3 of vanaf januari 2007 bijlage 4.
- 2    Op de eerste dag van de maand waarin de werknemer jarig is, wordt het leeftijdssalaris aangepast aan de nieuwe leeftijd. Bij het bereiken van de 21 jarige leeftijd wordt het beginsalaris van de schaal toegekend. Ook deze aanpassing gaat in op de eerste van de maand waarin de verjaardag valt.
- 3    De werknemer, aan wie in het voorafgaande jaar wegens het bereiken van de 21 jarige leeftijd het beginsalaris van de schaal is toegekend, ontvangt per 1 januari een verhoging conform het bepaalde in artikel 56 indien voor 1 oktober van dat voorafgaande jaar de leeftijd van 21 jaar is bereikt.
- 4    Indien de werknemer een leeftijdssalaris heeft, wordt bij overgang naar een hogere schaal het leeftijdssalaris uit de hogere schaal toegekend.

**artikel 58    Overgang naar een hogere schaal**

Indien de werknemer over gaat naar een hogere schaal wordt voor het vaststellen van de schaalverhoging uitgegaan van het verschil tussen het beginsalaris van de oude en de nieuwe schaal. De verhoging bedraagt de helft van dit verschil.

#### **artikel 59 Variabele beloning**

- 1 De werkgever kan in overleg met de vakorganisaties voor (groepen van) functies een systeem van variabele beloning toepassen. De arbeidsvoorwaardelijke aspecten hiervan zijn opgenomen in bijlage 6A of 6B.
- 2 De werknemer, die valt onder een systeem van variabele beloning komt niet in aanmerking voor toelagen en toeslagen als bedoeld in artikel 65 (Tot.), artikel 68 tot en met 72 (Toeslagen) van deze CAO en de artikelen in de Mobiliteit CAO inzake Afbouwregeling toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.) en Afbouwregeling toeslag voor waakdienst.
- 3 De variabele beloning maakt geen deel uit van het maandinkomen.
- 4 Lid 2 is niet van toepassing voor de werknemer die werkzaam is in een retail verkoopfunctie.

#### **artikel 60 Overgang retail verkoopmedewerkers naar Payplan**

De werknemer die werkzaam is in een verkoopfunctie binnen retail en in dienst is voor 1 maart 2006, komt in aanmerking voor de volgende overgangsregeling:

- a het salaris van deze werknemer wordt met ingang van 1 maart 2006 verlaagd met 5%. Indien deze werknemer is ingedeeld in een salarisschaal die hoger is dan het niveau van de functie waarin hij werkzaam is, dan bedraagt de verlaging 5% van het normsalaris van de salarisschaal die bij deze functie hoort;
- b aan deze werknemer wordt vanaf 1 maart 2006 tot 1 januari 2008 maandelijks een toeslag toegekend die gelijk is aan het bedrag van de onder sub a. bedoelde verlaging. Deze toeslag wordt verrekend met de Payplan beloning die voor deze functie geldt, dit voor zover de hoogte van deze beloning in de betreffende maand de toeslag overstijgt;
- c over de maanden januari en februari 2006 ontvangt de in dit artikel bedoelde werknemer een bedrag dat overeenkomt met 3,5% van het maandsalaris. Dit bedrag wordt uitgekeerd bij de salarisbetaling van april 2006;
- d artikel 62 (Resultaatbeloning) is niet van toepassing op de in dit artikel bedoelde werknemer.

#### **artikel 61 Vakantie uitkering**

- 1 De werknemer ontvangt jaarlijks in de maand mei een vakantie uitkering.
- 2 Het jaar waarover de vakantie uitkering wordt berekend, loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
- 3 De vakantie uitkering wordt per maand opgebouwd door reservering van 8% over het ontvangen maandinkomen. De minimum vakantie uitkering voor de werknemer bedraagt EUR 104,- per maand. Voor de deeltijd werknemer wordt de minimum vakantie uitkering naar evenredigheid vastgesteld.

#### **artikel 62 Resultaatbeloning**

- 1 De werkgever kent een resultaatbeloning toe aan de werknemer volgens de voorwaarden zoals opgenomen in de Regeling Resultaatbeloning (bijlage 7). De werknemer die op grond van artikel 59 in aanmerking komt voor een systeem van variabele beloning ontvangt geen resultaatbeloning.
- 2 De beloning zoals bedoeld in artikel 3 van bijlage 7 is over 2005 (uit te betalen in 2006) ten minste 2% en over 2006 (uit te betalen in 2007) ten minste 1%, zulks met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 3, 6 en 7 van bijlage 7.
- 3 De resultaatbeloning maakt geen deel uit van het maandinkomen.

#### **artikel 63 Meeruren**

- 1 Als meeruren worden beschouwd de uren die een deeltijd werknemer in opdracht van de werkgever boven het aantal contracturen tot maximaal 37 uur per week werkt.
- 2 Over meeruren vindt betaling plaats van het voor de werknemer geldende salaris per uur. Over deze uren vindt opbouw van vakantie en vakantie uitkering plaats. Deze uren tellen eveneens mee voor het bepalen van de berekeningsgrondslag voor doorbetaling en uitkering tijdens ziekte, alsmede voor de hoogte van de uitkering vrijwillig vervroegd uittreden, het pensioen en de overgangsbepalingen prepensioen (bijlage 10B). Tevens kunnen artikel 65 (Tot.) en artikel 68 lid 2 (Toeslag voor overwerk) op deze uren van toepassing zijn.

## 4.2 Toelagen

### artikel 64 Bijzondere toelage

De werkgever kan, op grond van bedrijfsbelang, tijdelijk een toelage toekennen aan de werknemer of groepen van werknemers.

### artikel 65 Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.)

- 1 De werknemer, die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 10 en anders dan bij wijze van overwerk regelmatig arbeid moet verrichten op de tijdstippen genoemd in lid 2, ontvangt een toelage die bestaat uit een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur.
- 2 De hoogte van de toelage per uur is:

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

Voor de arbeid verricht tijdens de uren van 6-7 en van 19-22 op maandag tot en met vrijdag wordt de toelage slechts toegekend, indien de arbeid is aangevangen voor 06.00 uur respectievelijk is beëindigd na 20.00 uur.

- 3 Voor de werknemer die volgens een rooster werkzaam is in 24-uursdiensten of volcontinuidiensten, zoals bedoeld volgens de definitie in hoofdstuk 3, gelden in afwijking van lid 2 de volgende percentages voor de hoogte van de toelage per uur:

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

Voor de arbeid verricht tijdens de uren van 06.00-08.00 uur en van 18.00-22.00 uur op maandag tot en met vrijdag wordt de toelage voor deze werknemer slechts toegekend, indien de arbeid is aangevangen voor 06.00 uur respectievelijk is beëindigd na 19.00 uur.

- 4
  - a De werknemer die om redenen van bedrijfsbelang, waaronder ook begrepen het volgen van een functieopleiding, tijdelijk wordt belast met een andere functie waaraan geen of minder Tot. is verbonden, ontvangt gedurende maximaal 6 maanden doorbetaling van de Tot. verbonden aan zijn normale functie, berekend op de wijze als aangegeven in lid 5.
  - b De werknemer die op grond van een sociale indicatie tijdelijk wordt belast met een gedeeltelijke taak of een andere functie waaraan geen of minder Tot. is verbonden, ontvangt gedurende maximaal 6 volle betalingstijdvakken doorbetaling van de Tot. verbonden aan zijn normale functie, berekend op de wijze als aangegeven in lid 5.
  - c De werknemer zoals bedoeld in lid 1 die afwezig is in verband met vakantie, ontvangt over deze vakantieperiode doorbetaling van Tot., berekend op de wijze zoals aangegeven in lid 5.
- 5 In de gevallen zoals bedoeld in lid 4 wordt, indien kan worden bepaald wat gedurende de afwezigheid van de werknemer aan Tot. zou zijn ontvangen, deze toelage uitbetaald. Indien niet of niet meer kan worden bepaald welke Tot. gedurende de afwezigheid van de werknemer zou zijn ontvangen, wordt de doorbetaling gebaseerd op het gemiddelde Tot. bedrag over de 3 maanden direct voorafgaand aan het tijdvak waarin de doorbetaling plaatsvindt.

#### **artikel 66 Toelage functiecontract**

- 1 De werknemer met een functiecontract ontvangt een maandelijkse toelage functiecontract van 8,5% van het maandsalaris.
- 2 De werknemer met een functiecontract komt niet in aanmerking voor de toelagen en toeslagen als bedoeld in de artikelen 65 (Tot.), 68 tot en met 72 (Toeslagen) van de CAO en de artikelen in de Mobiliteit CAO inzake Afbouwregeling toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.) en Afbouwregeling toeslag voor waakdienst.
- 3 Voor de deeltijd werknemer met een functiecontract wordt in afwijking van artikel 1 sub i het maandsalaris vastgesteld naar evenredigheid van het aantal dagdelen dat per week wordt gewerkt in relatie tot een voltijd werknemer met een functiecontract.

#### **artikel 67 Pensioengevend salaris**

- 1 De toelagen genoemd in de artikelen 64 (Bijzondere toelage), 66 (Toelage functiecontract), 73 lid 6 (Functiewaardering), 23 lid 2 Mobiliteit CAO (Herplaatsing in een functie op lager schaalniveau) en het gedeelte van het salaris boven het normsalaris van de salarisschaal, worden aangemerkt als vast pensioengevend salaris als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN.
- 2 De toelage als bedoeld in artikel 65 (Tot.) wordt aangemerkt als variabel pensioengevend salaris als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN.

### **4.3 Toeslagen**

#### **artikel 68 Toeslag voor overwerk**

- 1 Onder overwerk wordt verstaan arbeid, die met overschrijding van de normale arbeidsduur in opdracht van de werkgever wordt verricht. Voor de voltijd werknemer wordt onder overwerk verstaan arbeid die met overschrijding van de ingeroosterde arbeidsduur in opdracht van de werkgever wordt verricht.
- 2 Voor de werknemer voor wie wisseling van rooster heeft plaatsgevonden, dan wel voor wie de arbeidstijden niet tevoren zijn vastgesteld, wordt nader door de werkgever bepaald over welke periode wordt berekend of door de werknemer langer of korter is gewerkt dan de voor hem geldende overeengekomen arbeidsduur over die periode. Indien de werknemer langer heeft gewerkt, is sprake van het verrichten van 'plus' uren. Heeft de werknemer korter gewerkt dan worden de 'min' uren verrekend met de eventuele 'plus' uren van de volgende periode(s). Tweemaal per jaar, te weten in maart en september, vervallen de op dat moment uitstaande 'min' uren.
- 3 De werknemer die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 10 komt voor de overwerkvergoeding in aanmerking. Een overschrijding van de arbeidstijd met minder dan een half uur wordt niet vergoed.
- 4 Voor het bepalen van het aantal overwerkuren over een periode gelden de uren waarop de werknemer in die periode ziek is geweest of restitutie in tijd, vakantie of buitengewoon verlof heeft genoten, als uren waarop is gewerkt.
- 5 De vergoeding voor overwerk bestaat uit:
  - restitutie in tijd, gelijk aan het aantal overwerkuren, en
  - een toeslag in geld voor elk overwerkuren.
- 6 De restitutie in tijd wordt zo spoedig mogelijk toegekend, doch niet later dan in de zesde kalendermaand volgend op die waarin het overwerk is verricht, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer.
- 7 Indien naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang zich verzet tegen het toekennen van de restitutie in tijd vindt in plaats hiervan vergoeding in geld plaats. In dat geval wordt voor elk uur eenmaal het salaris per uur betaald.
- 8 De in lid 5 genoemde toeslag in geld is per overwerkuren een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur.

Dit percentage bedraagt:	a	maandag 06.00 uur tot zaterdag 18.00 uur voor de eerste 2 overwerkuren per dag	30%
	b	maandag 06.00 uur tot zaterdag 18.00 uur voor de overwerkuren na de eerste 2 overwerkuren per dag	50%
	c	zaterdag 18.00 uur tot maandag 06.00 uur	100%
	d	feestdagen	200%
	e	de dag volgend op een feestdag van 0.00 uur tot 06.00 uur	200%.

- 9 In afwijking van het gestelde in lid 3 wordt aan de werknemer die is ingedeeld in salarisschaal 11, 12 of 13 voor overwerk op feestdagen, dan wel voor overwerk verricht voor 06.00 uur van de dag volgend op een feestdag, een toeslag toegekend van 200% van het voor de werknemer geldende salaris per uur.
- 10 Gedurende de looptijd van deze CAO is het in lid 8 sub a. bedoelde percentage gelijk aan ten minste 50% voor elk overwerk uur dat uitstijgt boven 4 overwerkuren zoals bedoeld in dit sub a. in een kalendermaand.

#### **artikel 69 Toeslag voor waakdienst**

- 1 De werknemer die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 10 en die in waakdienst is ingeroosterd, ontvangt een toeslag die bestaat uit een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur. De hoogte van dit percentage per uur is op maandag t/m vrijdag 5%, op zaterdag 10% en op zon- en feestdagen 13%.
- 2 De werkgever kan in plaats van een percentage per uur in overleg met de OR voor groepen van werknemers een vaste toeslag toekennen. De hoogte van deze vaste toeslag komt ten minste overeen met de hoogte van de toeslag die de werknemer op basis van lid 1 zou ontvangen.
- 3 Moet een werknemer die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 10 tijdens waakdienst arbeid verrichten dan wordt voor de tijd, besteed aan die arbeid inclusief de reistijd, de volgende vergoeding toegekend:
- restitutie in tijd, gelijk aan het aantal uren dat tijdens de waakdienst arbeid wordt verricht, en
  - een toeslag in geld, die voor elk uur dat tijdens de waakdienst is gewerkt een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur bedraagt.
- 4 De in lid 3 genoemde toeslag in geld is een percentage van het salaris per uur. Dit percentage is:
- |   |      |
|---|------|
| - maandag 06.00 uur tot zaterdag 18.00 uur                  | 50%  |
| - zaterdag 18.00 uur tot maandag 06.00 uur                  | 100% |
| - feestdagen  | 200% |
| - de dag volgend op een feestdag van 0.00 uur tot 06.00 uur | 200% |
- Deze vergoeding wordt gegeven boven de in lid 2 genoemde toeslag.
- 5 De werkgever bepaalt in overleg met de werknemer op welk moment de restitutie in tijd wordt genoten.
- 6 Indien naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang zich verzet tegen het toekennen van restitutie in tijd vindt in plaats hiervan vergoeding in geld plaats. In dat geval wordt voor elk uur eenmaal het salaris per uur betaald.
- 7 De werknemer, die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 10, die zich in opdracht van de werkgever boven de voor hem geldende arbeidstijd telefonisch bereikbaar moet houden om telefonisch actie te ondernemen en voor het overige naar bevind van zaken moet handelen, ontvangt een toeslag van EUR 5,70 bruto per aaneengesloten periode van maximaal 24 uren. De voorgaande leden van dit artikel zijn in dat geval niet van toepassing.

#### **artikel 70 Toeslag voor wachttijd**

- 1 De werknemer die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 7 komt in aanmerking voor de toeslag voor wachttijd.
- 2 Wachttijd is de tijd dat de werknemer niet geheel vrij is van elke bemoeienis met de werkgever, voor zover er geen sprake is van werken, waken of mobiel werken.
- 3 De regeling is van toepassing in de gevallen waarin de werknemer langer moet reizen, omdat hij in opdracht werkzaamheden verricht in een andere plaats dan de plaats van tewerkstelling. De regeling is niet van toepassing indien een werknemer cursussen of opleidingen moet volgen.
- 4 De toeslag bestaat uit het toekennen van restitutie in tijd gelijk aan het aantal wachttijduren, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer. Indien naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang zich verzet tegen het toekennen van restitutie in tijd dan vindt restitutie in geld plaats. In dat geval wordt voor elk wachttijd uur eenmaal het salaris per uur betaald.
- 5 De wachttijd wordt berekend door van het totaal van de basistijd per dag (zie lid 6), het totaal van de arbeidstijd (zie lid 7), de pauzetijd, de te vergoeden overwerkuren en/of het aantal uren af te trekken.

- 6 De basistijd is de tijd gelegen tussen het tijdstip van vertrek van huis en aankomst in huis na beëindiging van de arbeid, verminderd met een begeeftijd van 1 uur. Bij reizen met overnachting wordt het nachtverblijf in de plaats van tijdelijke tewerkstelling aangemerkt als huis.
- 7 Voor de wachttijdregeling geldt als arbeidstijd per dag de arbeidstijd die voor die dag is vastgesteld.

#### **artikel 71 Toeslag voor reistijd mobiel werkenden**

- 1 De werkgever bepaalt welke werknemer tot de categorie mobiel werkenden behoort. In ieder geval is daarvoor vereist dat de dagelijkse werkperiodes uit hoofde van de functie frequent door korte reisperiodes worden onderbroken dan wel dat de werkzaamheden uit hoofde van de functie in het algemeen door het land verspreid verricht moeten worden. De regeling is niet van toepassing indien een werknemer cursussen of opleidingen moet volgen.
- 2 De werknemer die behoort tot de categorie mobiel werkenden komt in aanmerking voor een toeslag voor reistijd indien hij niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 10.
- 3 De toeslag bestaat uit het toekennen van restitutie in tijd gelijk aan het aantal reizen, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer. Indien naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang zich verzet tegen het toekennen van restitutie in tijd dan vindt restitutie in geld plaats. In dat geval wordt voor elk reisuur eenmaal het salaris per uur betaald.
- 4 De berekening van de toeslag vindt plaats op dezelfde wijze als omschreven in artikel 70 lid 5, 6 en 7 (Toeslag voor wachttijd).

#### **artikel 72 Toeslag voor het werken op feestdagen**

- 1 De werknemer die anders dan bij wijze van overwerk arbeid heeft verricht op een feestdag ontvangt voor elk gewerkt uur een toeslag van 100% van zijn salaris per uur. Deze toeslag wordt gegeven boven de eventuele Tot. In het geval dat de feestdag niet op zaterdag of zondag valt ontvangt de werknemer tevens compensatie in vrije tijd gelijk aan het aantal gewerkte uren.
- 2 Voor arbeid verricht na 18.00 uur op de avond voor Kerstmis en op oudejaarsavond wordt, voor zover deze niet als overwerk wordt verricht, ook een toeslag van 100% van het salaris per uur toegekend. Deze toeslag wordt slechts toegekend indien de arbeid is beëindigd na 19.00 uur.
- 3 Voor arbeid verricht voor 06.00 uur van de dag volgend op een feestdag wordt, voor zover deze niet als overwerk wordt verricht, ook een toeslag van 100% van het salaris per uur toegekend.

### **4.4 Diversen**

#### **artikel 73 Functiewaardering**

- 1 Functies worden gewaardeerd volgens de methode van Analyserend Vergelijken of daarvan afgeleide submethoden. Uitsluitend ten behoeve van de aansluiting op het boven CAO gebied zal voor de normering van schaal 13 tevens de functiewaarderingsmethode van Hay Management Consultants worden gebruikt.
- 2 De werkgever stelt aan de hand van de functiebeschrijving de te waardenen functie inhoud vast en informeert de werknemer over de functie inhoud.
- 3 De functiewaardering vindt plaats via vergelijking met normfuncties. De beschrijving van de methode van Analyserend Vergelijken en de normfuncties worden met de vakorganisaties overeengekomen. De normfuncties worden vastgelegd in het functiewaarderingsraster.
- 4 De normfuncties en de beschrijving van de functiewaarderingsmethodiek zijn voor de werknemer ter inzage beschikbaar.
- 5 In geval de functiewaardering, als gevolg van een wijziging in de normering, leidt tot indeling van de gewaardeerde functie in een hogere salarisschaal, vindt, indien de werknemer over voldoende kundigheden en vaardigheden beschikt die voor de volledige uitoefening van de functie zijn vereist, toekenning van deze hogere schaal plaats met ingang van de datum waarop de werkgever de voor de functiewaardering gehanteerde functie inhoud heeft vastgesteld. In geval de functiewaardering, als gevolg van een wijziging in de normering, leidt tot indeling van de gewaardeerde functie in een lagere salarisschaal, behoudt de werknemer de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, alsmede zijn aanspraken op de jaarlijkse salarisaanpassing, totdat hij het eindsalaris in zijn salarisschaal heeft bereikt.

- 6 In geval de functiewaardering, als gevolg van een wijziging in de functie, leidt tot indeling van de gewaardeerde functie in een lagere salarisschaal, behoudt de werknemer gedurende 24 maanden de salarisschaal waarin hij is ingedeeld. Deze werknemer zal na 24 maanden worden ingedeeld in de lagere salarisschaal. De inpassing in de salarisschaal geschiedt op het niveau van het maandsalaris dat overeenkomt met het laatstverdiende maandsalaris direct voorafgaand aan de indeling in de lagere salarisschaal. Indien het laatstverdiende maandsalaris hoger is dan het normsalaris van de lagere salarisschaal, volgt inpassing op het normsalaris in de lagere salarisschaal. Het verschil wordt toegekend als herplaatsingtoelage. In afwijking van de vierde volzin behoudt de werknemer die op het moment van indeling in de lagere salarisschaal een relatieve salarispositie (RSP) heeft boven 100, deze RSP, met dien verstande dat de RSP wordt gerelateerd aan het normsalaris in de lagere salarisschaal en niet hoger is dan de maximale RSP behorend bij die lagere salarisschaal. Het verschil tussen het laatstverdiende maandsalaris en de RSP die hoort bij de lagere salarisschaal, wordt toegekend als herplaatsingtoelage.
- 7 De herplaatsingtoelage wordt verminderd met toekomstige verhogingen van het maandsalaris. De werknemer wordt door de werkgever geïnformeerd over het functieniveau en de overwegingen die hiertoe hebben geleid. In geval de werknemer bezwaar heeft tegen de plaatsgevonden functiewaardering kan hij de werkgever verzoeken een nadere toelichting te verstrekken. Indien de werknemer het bezwaar handhaaft, kan hij de daartoe ingestelde 'Adviescommissie bezwaren functiewaardering' verzoeken nader over het functieniveau te adviseren aan de werkgever volgens de procedure die hiervoor in overleg met de OR is vastgesteld in de concernregeling Bezwaren functiewaardering. De werkgever zal op basis van het advies van genoemde commissie het eerdere besluit heroverwegen en definitief besluiten over de functiewaardering.

#### **artikel 74 Jubileumgratificatie**

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

#### **artikel 75 Levensloop**

- 1 De werkgever heeft voor de werknemer een collectief contract afgesloten, waardoor de werknemer voor het sparen van een periode van onbetaald verlof kan deelnemen aan levensloop.
- 2 De werkgever verstrekt aan de werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950 maandelijks een bedrag ter hoogte van 1,5% van het maandsalaris. Deze bijdrage, die niet pensioengevend is en waarover geen vakantie uitkering wordt verstrekt, kan deze werknemer binnen de grenzen van hetgeen wettelijk mogelijk is, gebruiken voor storting op zijn levenslooprekening of voor IPS.
- 3 De werkgever verstrekt aan de werknemer maandelijks een bedrag ter hoogte van 0,5% van het maandsalaris. De tweede volzin van lid 2 is van overeenkomstige toepassing.
- 4 Het opnemen van levensloopverlof vindt plaats conform hetgeen is vermeld in bijlage 9 van deze overeenkomst.

## HOOFDSTUK 5

### Sociale voorzieningen

#### **artikel 76 Zorgverzekering**

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

#### **artikel 77 Collectieve ongevallenverzekering**

De werkgever heeft voor de werknemer een ongevallenverzekering met een 24-uursdekking afgesloten. De kosten van deze verzekering zijn voor rekening van de werkgever.

#### **artikel 78 Doorbetaling tijdens ziekte**

- 1 a De werkgever zal aan de werknemer wiens eerste ziektedag is gelegen voor 1 januari 2004 en die door die ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gedurende maximaal 52 weken ziekte zijn maandinkomen doorbetalen en vakantie uitkering toekennen, zoals door de werknemer zou zijn ontvangen in de oorspronkelijke functie indien hij niet ziek zou zijn geweest.
- b De werkgever zal aan de werknemer bedoeld in sub a die na 52 weken arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO, in aansluiting op de doorbetaling ingevolge sub a een uitkering geven. De hoogte van de uitkering is zodanig dat de volledig arbeidsongeschikte werknemer gedurende een periode van 6 maanden 90% en daaropvolgend gedurende een periode van 6 maanden 80% van zijn maandinkomen en vakantie uitkering als bedoeld onder sub a ontvangt. Voor de werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, vindt de berekening van deze uitkering plaats over dat deel van het maandinkomen dat betrekking heeft op de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Uitkering tot 90% resp. 80% wordt gegarandeerd. Indien de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer gedeeltelijk werkt, ontvangt de werknemer tevens het daarbij behorende maandinkomen.
- c De werkgever zal aan de werknemer wiens eerste ziektedag is gelegen op of na 1 januari 2004 en die door ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gedurende maximaal 104 weken ziekte 70% van zijn maandinkomen doorbetalen en vakantie-uitkering toekennen, zoals door de werknemer zou zijn ontvangen in de oorspronkelijke functie indien hij niet ziek zou zijn geweest. De werkgever zal aan deze werknemer gedurende maximaal de eerste 52 weken ziekte een aanvulling tot 100% van zijn maandinkomen verstrekken. De pensioenopbouw van deze werknemer wordt gedurende 104 weken voortgezet alsof de werknemer 100% van zijn maandinkomen ontvangt.
- d Op de doorbetaling respectievelijk uitkering en/of aanvulling genoemd onder sub a, b of c wordt in mindering gebracht een eventuele uitkering op grond van de Ziektewet (ZW), Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IAOW), Toeslagenwet (TW) en Werkloosheidswet (WW).
- e Voor de werknemer, die meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt het maandinkomen als bedoeld onder sub a, b en c, verhoogd met het gemiddeld aantal betaalde meeruren in de 3 maanden direct voorafgaand aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag, vermenigvuldigd met het laatst genoten salaris per uur. Indien de uitkomst onredelijk hoog of laag is, wordt uitgegaan van het gemiddeld aantal betaalde meeruren over de 12 maanden direct voorafgaand aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag.
- f Voor de werknemer, die Tot. heeft uitbetaald gekregen en voor wie niet kan worden bepaald welk bedrag aan Tot. zou zijn ontvangen als de werknemer niet ziek zou zijn geweest, wordt het maandinkomen als bedoeld onder sub a, b en c verhoogd met het bedrag van de gemiddelde Tot. in de 3 maanden direct voorafgaand aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag. Indien de uitkomst onredelijk hoog of laag is, wordt uitgegaan van de gemiddelde Tot. over de 12 maanden direct voorafgaand aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag.

- g De doorbetaling respectievelijk uitkering als bedoeld in sub a, b en c zal gezamenlijk gedurende een periode van 2 jaren plaatsvinden, echter slechts zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt. Perioden waarin de werknemer wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid verhinderd is geweest arbeid te verrichten worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
- 2 De werkgever is niet tot de in lid 1 genoemde betalingen verplicht voor zover zij niet berusten op wettelijke verplichtingen:
  - a indien en voor zover sanctiebepalingen van KPN, het BW, de ZW, WAO, WW, TW of IOAW van toepassing zijn;
  - b indien de werkgever de loonschade kan verhalen op een derde en de werknemer op verzoek van de werkgever niet de daartoe benodigde informatie verstrekt;
  - c indien de werknemer weigert een ZW-, WAO of WW uitkering aan te vragen terwijl hij hier in principe wel recht op heeft;
  - d indien de werknemer de uitvoeringsorganen niet machtigt de eventuele uitkering krachtens de ZW, WAO of WW aan de werkgever over te maken.
- 3 De werkgever is voorts niet tot de in lid 1 genoemde betalingen verplicht voor zover zij niet berusten op wettelijke verplichtingen, indien en voor zover de werknemer in verband met zijn ziekte jegens één of meer derden aanspraak op schadevergoeding wegens loonderving geldend kan maken. In dat geval zal de werkgever de boven de wettelijke minimumverplichting uitstijgende betalingen voldoen bij wijze van voorschot op de van die derde(n) te ontvangen schadevergoeding, mits de werknemer zijn vordering tot schadevergoeding aan de werkgever cedeert.

#### **artikel 79 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding**

- 1 De werknemer heeft recht op bedrijfsgezondheidszorg.
- 2 De werkgever kan in het belang van de gezondheid van de werknemer maatregelen treffen. Deze maatregelen betreffen onder meer:
  - a de medische keuring voorafgaand aan de indiensttreding, indien aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid van de betrokken werknemer moeten worden gesteld;
  - b de zorg voor arbeidshygiëne;
  - c de algehele preventie voor alle of bepaalde groepen van werknemers;
  - d periodieke medische keuringen ten behoeve van werknemers met een specifieke arbeidsbelasting.
- 3 De werkgever kan een door hem aangewezen geneeskundige verzoeken de werknemer aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen ter beantwoording van de vraag of, in welke mate en tot welk tijdstip er sprake is van ziekte.
- 4 Indien voor de werknemer een geneeskundig onderzoek wordt verzocht als bedoeld in lid 3 zal de werkgever de werknemer hiervan op verzoek schriftelijk mededeling doen onder vermelding van de motieven. De werknemer is gehouden zijn medewerking te verlenen aan een dergelijk onderzoek.
- 5 Het oordeel van de door de werkgever aangewezen geneeskundige, die een onderzoek heeft verricht als bedoeld in lid 3, wordt zo spoedig mogelijk aan de werknemer meegedeeld.
- 6 De werknemer, die zich tijdens de eerste 52 weken ziekte niet kan verenigen met een op basis van lid 3 gegeven oordeel van de geneeskundige kan bij de uitvoering werknemersverzekeringen (UWV) een second opinion aanvragen.
- 7 De kosten van een op grond van dit artikel verricht geneeskundig onderzoek komen ten laste van de werkgever. Eventuele reis en verblijfkosten van de werknemer in verband met een zodanig onderzoek worden vergoed overeenkomstig de concernregeling Vergoeding reis en verblijfkosten bij zakelijke reizen in Nederland.

#### **artikel 80 Maatregelen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid**

- 1 De werkgever zal ter voorkoming van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid maatregelen treffen. Deze maatregelen betreffen onder meer:
  - a het voeren van een verzuimregistratie waarvan de uitkomsten worden geanalyseerd en ten minste jaarlijks met de OR worden besproken;
  - b het plegen van onderzoek naar de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden (in het bijzonder van de oudere werknemer) en het op basis van dit onderzoek zo nodig aanbrengen van verbeteringen;

- c in opleidingen aan leidinggevendend aandacht besteden aan het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid;
  - d het zorgdragen voor veilige werkomstandigheden en het bevorderen van het welzijn van de werknemer in verband met de arbeid.
- 2 Om de reïntegratie van de zieke of arbeidsongeschikte werknemer te bevorderen zal de werkgever:
- a via de Arbo-dienst of andere organisaties in een vroegtijdig stadium (medische) specialismen inzetten;
  - b na een aaneengesloten periode van 8 weken ziekte en na overleg met de werknemer en de Arbo-dienst een plan van aanpak gereed hebben om te bezien op welke termijn en in welke mate de werknemer de werkzaamheden kan hervatten in de eigen of in een andere functie. Daarbij kunnen onder meer aanpassingen van de werkplek en of de werkzaamheden aan de orde komen;
  - c een reïntegratie-adviseur kunnen inschakelen voor het zoeken naar passende herplaatsingsmogelijkheden;
  - d de gehele periode van ziekte en arbeidsongeschiktheid van de werknemer streven naar reïntegratie van de werknemer in het arbeidsproces. Ter bevordering van de mogelijkheden tot reïntegratie wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om-, her- en bijscholingscursussen te volgen, waarbij de kosten voor rekening van de werkgever zijn. Met de gevolgde cursus verband houdende reis- en verblijfkosten worden vergoed conform de concernregeling Vergoeding reis- en verblijfkosten bij zakelijke reizen in Nederland.

**artikel 81 Herplaatsing gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers**

- 1 De gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer heeft, bij gebleken geschiktheid voor een vacature, bij de selectie voorrang op andere kandidaten, op gelijke wijze als voor boventallig verklaarde werknemers in de zin van de Mobiliteit CAO geldt.
- 2 Wanneer de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer als bedoeld in lid 1 als gevolg van het aanvaarden van een passende functie in het kader van de reïntegratie moet verhuizen, ontvangt hij, naast de tegemoetkoming op grond van de vergoedingsregeling verhuiskosten in artikel 99 van deze CAO, een extra tegemoetkoming. Deze bedraagt EUR 7.500,- bruto voor de werknemer met een eigen huishouding en EUR 3.750,- bruto voor de werknemer zonder eigen huishouding. Daarnaast komt de werknemer gedurende maximaal 12 maanden in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten van tijdelijk dubbele huisvesting alsmede de kosten van hogere woonlasten tot maximaal EUR 170,- bruto per maand, welke laatste tegemoetkoming in 5 jaarlijkse stappen wordt afgebouwd tot nihil.
- 3 Indien uitsluitend ten gevolge van de herplaatsing de reistijd tussen woning en werk aantoonbaar toeneemt, komt de herplaatste werknemer die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 10 in aanmerking voor een tijdelijke tegemoetkoming. De toename van de reistijd wordt berekend door de nieuwe reistijd te verminderen met de oorspronkelijke reistijd, waarbij de oorspronkelijke reistijd op tenminste 45 minuten wordt gesteld per enkele reis. Voor de deeltijd werknemer die minder dan 4 uur op een dag werkt, geldt een minimum aftrek van 30 minuten. De tegemoetkoming wordt toegekend tegen het uursalaris van de werknemer of een evenredig deel daarvan en wordt eenmaal tijdsevenredig vastgesteld. De tegemoetkoming wordt gedurende maximaal 24 maanden toegekend en bedraagt de eerste 12 maanden 100% en daarna 50%.

**artikel 82 Collectieve verzekering vervolgfase WGA**

- 1 De werkgever zal een collectieve verzekering afsluiten voor het geval de werknemer in de vervolgfase WGA minder dan 50% van de verdien capaciteit werkt en een uitkering naar rato van zijn arbeidsongeschiktheid maal het minimumloon ontvangt. Deze verzekering voorziet in een aanvulling op de vervolguitkering tot het maximum dagloon SV naar rato van de mate van arbeidsongeschiktheid.
- 2 De werknemer is niet verplicht aan deze verzekering deel te nemen.
- 3 Indien de werknemer aan deze verzekering deelneemt, komt de premie volledig ten laste van de werknemer.

### **artikel 83 Collectieve verzekering verlies verdien capaciteit <35%**

- 1 De werkgever zal een collectieve verzekering afsluiten voor het geval de werknemer wegens medische beperkingen bij de WIA-beoordeling een verlies van de verdien capaciteit heeft van meer dan 15% en minder dan 35%. Deze verzekering voorziet in een uitkering van maximaal 70% van het maximum dagloon SV naar rato van de mate van arbeidsongeschiktheid.
- 2 De werknemer is niet verplicht aan deze verzekering deel te nemen.
- 3 Indien de werknemer aan deze verzekering deelneemt, komt de premie v.w.b. de schadelast voor de eerste 5 uitkeringsjaren ten laste van de werkgever en voor het overige deel ten laste van de werknemer.

### **artikel 84 Arbeidsgehandicapte werknemers**

- 1 Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de (Re)integratie Arbeidsgehandicapten (Wet REA) zal de werkgever bij de indienstneming en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan de arbeidsgehandicapte en niet arbeidsgehandicapte werknemer. De werkgever zal ernaar streven de arbeidsgehandicapte werknemer op passende wijze te werk te stellen.
- 2 De werkgever zal in overleg met de OR nadere invulling geven aan procedures, verband houdend met de Wet REA.
- 3 Voor het te voeren beleid wordt als arbeidsgehandicapte werknemer aangemerkt:
  - de werknemer die recht heeft op een WAO-uitkering, een WAZ- of een WAJONG-uitkering of in de afgelopen 5 jaar recht heeft gehad op een AAW/WAO-uitkering;
  - de werknemer die gebruik gaat maken dan wel de afgelopen 5 jaar gebruik heeft gemaakt van een voorziening of van een subsidie voor met een voorziening verband houdende kosten, die hem op grond van een wettelijk voorschrift is toegekend;
  - de werknemer die als gevolg van ziekte of gebrek belemmeringen heeft bij het verrichten of verkrijgen van arbeid en niet tot de eerder genoemde doelgroepen behoort, hetgeen op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling vastgesteld is.

### **artikel 85 Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)**

- 1 De werknemer die in dienst was op 31 maart 1996 en die:
  - geboren is vóór 1 april 1941, dan wel geboren is op of na 1 april 1941 maar vóór 1 januari 1950 en op 1 april 1996 een diensttijd heeft van 25 of meer jaren,
  - en vanaf 31 maart 1996 tot de VUT datum ononderbroken in dienst is geweest,kan met ingang van de eerste dag van de maand waarin hij de leeftijd van 61 jaar bereikt of waarin hij een diensttijd van 40 jaren heeft, vrijwillig vervroegd uittreden (VUT). Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van VUT heeft de werknemer aanspraak op een VUT uitkering.
- 2 De werknemer die van de VUT regeling gebruik wil maken, dient hiertoe ten minste 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum bij de werkgever een schriftelijk verzoek in te dienen. De VUT uitkering gaat in op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de arbeidsovereenkomst is beëindigd.
- 3 Op de in lid 1 bedoelde werknemer is het Reglement Vrijwillig vervroegd uittreden KPN van toepassing (bijlage 11A). Deze werknemer komt niet in aanmerking voor flexibele pensionering als bedoeld in artikel 87 en voor de overgangsbepalingen prepensioen als bedoeld in artikel 88 en bijlage 10A.
- 4 De werknemer die op 31 december 2005 uitzicht had op VUT, maar geboren is op of na 1 januari 1950, waardoor hij niet meer van de VUT regeling gebruik kan maken, wordt hiervoor gecompenseerd op de wijze zoals bepaald in bijlage 11B.

### **artikel 86 Pensioen**

- 1 De werkgever zal de werknemer aanmelden bij de Stichting Pensioenfonds KPN. De werknemer is tot deelneming verplicht.
- 2 De werknemer is een bijdrage verschuldigd in de kosten van de pensioenregeling. Deze bijdrage wordt door de werkgever op het maandinkomen ingehouden en afgedragen aan de Stichting Pensioenfonds KPN. Deze bijdrage bedraagt 4% van het maandinkomen. Hierbij geldt een franchise van EUR 11.566. Voor de deeltijdwerknemer wordt de franchise vastgesteld naar evenredigheid van de omvang van de voor hem geldende arbeidsduur. De bijdrage wordt ook berekend over de vakantie-uitkering.
- 3 In afwijking van het vermeldde in lid 2, geldt voor de werknemer die op 31 december 2005 bij de werkgever in dienst was in plaats van een bijdrage van 4% een bijdrage van 2%.

- 4 De indexatie van opgebouwde aanspraken van deelnemers aan de pensioenregeling, alsmede van gewezen deelnemers en gepensioneerden is als volgt:
- de voorwaardelijke indexatieambitie wordt gesteld op 80% van de loonindex als bedoeld in de pensioenregeling. Ter uitvoering van deze indexatie ambitie wordt bij de premievaststelling rekening gehouden met de ambitie van 80% waarbij de premiekortingsgrens binnen de bestaande systematiek van premievaststelling wordt gerelateerd aan deze ambitie. De premiekortingsgrens en de streefgrens worden bepaald overeenkomstig het premiebeleid van het pensioenfonds. Indien de dekking bij het pensioenfonds uitgaat boven de streefgrens, zal de feitelijke indexatie voorwaardelijk worden vastgesteld door het bestuur van het pensioenfonds, waarbij het uitgangspunt is een volledige indexering. Indien de dekking bij het pensioenfonds lager is dan de streefgrens, wordt de indexatie, met inachtneming van de indexatieambitie naar evenredigheid beperkt vanaf een minimum niveau van 105%. Voor het overige wordt de systematiek van indexatie en premievaststelling gebaseerd op de methodiek zoals die tot 31 december 2005 is gehanteerd;
  - voor degenen die vóór 1 januari 2006 het deelnemerschap hebben beëindigd (gepensioneerden en gewezen deelnemers blijft de indexatieambitie gehandhaafd op 100% en blijft de methodiek van vaststelling van indexering die tot 31 december 2005 is gehanteerd, gehandhaafd;
  - de streefgrens en de premiekortingsgrens worden periodiek door het bestuur van het pensioenfonds vastgesteld.

**artikel 87 Flexibele pensionering**

- 1 De werknemer met een pensioendatum van 62 jaar heeft het recht om de ingang van het pensioen overeenkomstig de bepalingen in het reglement Stichting Pensioenfonds KPN met maximaal 2 jaar te vervroegen.
- 2 Met schriftelijke instemming van de werkgever kan de werknemer bedoeld in lid 1 de ingang van het pensioen telkens met maximaal 1 jaar uitstellen tot in totaal maximaal 5 jaar.
- 3 De werknemer die van de in lid 1 of lid 2 bedoelde mogelijkheden gebruik wil maken, dient hiertoe ten minste 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum bij de werkgever een schriftelijk verzoek in te dienen.

**artikel 88 Overgangsbepaling prepensioen**

- 1 De werknemer die sinds 31 maart 2000 ononderbroken in dienst is geweest en die is geboren vóór 1 januari 1950, kan op de pensioeningangsdatum als bedoeld in het reglement Stichting Pensioenfonds KPN, in aanmerking komen voor de Overgangsbepalingen prepensioen zoals bedoeld in bijlage 10A.
- 2 De werknemer die tot 31 december 2005 op basis van de in lid 1 bedoelde overgangsbepalingen uitzicht had op prepensioen, maar geboren is op of na 1 januari 1950, waardoor hij niet meer van deze overgangsbepalingen gebruik kan maken, wordt hiervoor gecompenseerd op de wijze zoals bepaald in bijlage 10B.

**artikel 89 Overlijdensuitkering**

- 1 Na het overlijden van de werknemer wordt, naast het tot en met de dag van overlijden nog niet uitbetaalde maandinkomen en de nog niet uitbetaalde vakantie uitkering, een uitkering ineens toegekend ter hoogte van 3 maal het maandinkomen, zoals voor de werknemer gold op de dag van zijn overlijden.
- 2 De in lid 1 genoemde uitkering wordt uitbetaald aan de overeenkomstig de Ziektewet voor een overlijdensuitkering in aanmerking komende perso(o)n(en).
- 3 De in lid 1 genoemde uitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering, die aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
- 4 Voor de werknemer, die meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt het maandinkomen berekend op basis van het gemiddeld aantal betaalde uren over de 3 maanden direct voorafgaand aan de dag van overlijden.

## HOOFDSTUK 6

### Personeelsbeleid en werkgelegenheid

#### **artikel 90 Vacaturevoorziening**

Van alle extern vacant gestelde vacatures zal melding worden gedaan aan het desbetreffende CWI.

#### **artikel 91 Positie van zwakke groepen op de arbeidsmarkt**

De werkgever zal zich inspannen om de positie van zwakke groepen op de arbeidsmarkt te verbeteren. Hiertoe zal de werkgever een actief aannamebeleid voeren.

#### **artikel 92 Kinderopvang**

- 1 De werkgever draagt bij in de kosten van kinderopvang in de vorm van dagopvang en buitenschoolse opvang in geregistreerde instellingen, alsmede in de bemiddelingskosten voor een gastouderbureau en de vergoeding aan de gastouder.
- 2 De bijdrage van de werkgever bedraagt 1/6 van de werkelijke kosten. De bijdrage is per opvangvorm gemaximeerd op een nader vast te stellen uurtarief.

#### **artikel 93 KPN Opleidings- en Ontwikkelingsfonds**

De werkgever heeft in overleg met de vakorganisaties een KPN Opleidings- en Ontwikkelingsfonds ingesteld. Dit O&O-fonds heeft ten doel het (doen) bevorderen van bijscholing, omscholing, opleiding en training van werknemers, alsmede het scheppen van financiële en administratieve voorwaarden die leiden tot realisatie daarvan.

#### **artikel 94 Telewerken**

Onder Telewerken wordt verstaan het op regelmatige basis thuiswerken (gemiddeld minimaal 1 dag per week) in een vooraf door werkgever aangewezen telewerkbare functie, waarbij gebruik wordt gemaakt van IT- en telecommunicatievoorzieningen. Voor werknemers die de beschikking hebben over een vaste of flexibele werkplek geldt het beleidskader Telewerken Thuis, opgenomen in bijlage 13A. Voor werknemers zonder vaste of flexibele werkplek geldt het beleidskader Telewerken Flex, opgenomen in bijlage 13B.

#### **artikel 95 Gewetensbezwaren**

- 1 De werknemer, die meent ernstige gewetensbezwaren te hebben tegen (een onderdeel van) zijn functie, kan zijn bezwaren bij de werkgever kenbaar maken, tenzij genoemde bezwaren reeds bestonden ten tijde van de aanvang van zijn functie en de werknemer deze destijds niet heeft kenbaar gemaakt, hoewel hij redelijkerwijs kon verwachten dat zijn bezwaren relevant zouden zijn voor zijn functievervulling.
- 2 Indien de werkgever overtuigd is van de ernstige gewetensbezwaren van de werknemer zal de werkgever zich inspannen om, voor zover redelijkerwijs mogelijk, een passende oplossing te zoeken.
- 3 Indien binnen een termijn van 3 maanden geen passende oplossing kan worden gevonden en de werknemer na deze termijn niet alsnog bereid is de desbetreffende werkzaamheden te verrichten, is de werkgever gerechtigd de arbeidsovereenkomst met de werknemer op te zeggen.

#### **artikel 96 Reorganisatie**

- 1 Het streven van de werkgever is erop gericht onvrijwillig ontslag zoveel mogelijk te voorkomen. Wel kunnen er ontwikkelingen zijn waardoor arbeidsplaatsen wegvallen en waardoor de inhoud van werkzaamheden verandert. Waar nodig zal de werkgever een actief om , her en bijscholingsbeleid voeren om in dat kader passende oplossingen te vinden, zoals verplaatsing of tewerkstelling in een andere sector op zo mogelijk hetzelfde niveau. Van de werknemers wordt verwacht dat zij zich bereid tonen aan dit beleid mee te werken.
- 2 Over een voornemen tot reorganisatie waarbij sprake is van onvrijwillig ontslag, zullen de vakorganisaties worden ingelicht.
- 3 Teneinde de nadelige gevolgen van een voorgenomen reorganisatie voor de werknemers op te vangen, is de Mobiliteit CAO van toepassing.
- 4 De betrokken werknemers worden zo goed en zo vroeg mogelijk geïnformeerd over een voornemen tot reorganisatie en de verdere besluitvorming dienaangaande.

**artikel 97 Samenwerkingsverbanden**

- 1 Indien de werkgever overweegt te besluiten tot een fusie zoals bedoeld in het SER besluit Fusiegedragsregels 2000, zal hij bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties betrekken.
- 2 In verband daarmee zal de werkgever zo vroegtijdig als de eventuele geheimhouding dit mogelijk maakt de vakorganisaties, de OR en de werknemers inlichten over de overwogen maatregelen.
- 3 Aansluitend hierop zal de werkgever de daaruit eventueel voor de werknemers voortvloeiende gevolgen en de naar aanleiding daarvan overwogen maatregelen bespreken met de vakorganisaties en de OR.

## HOOFDSTUK 7

### Vergoedingsregelingen

#### artikel 98 Vergoedingsregeling woning werk

- 1 De werknemer wordt een tegemoetkoming verleend in de kosten van het reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling. De werkgever verleent geen tegemoetkoming voor dat gedeelte van het woon werkverkeer waarin door de werkgever in vervoer is voorzien.
- 2 De tegemoetkoming wordt per kalendermaand verleend en is voor de werknemer die in de regel elke week op een gelijk aantal dagen reist tussen de woning en de plaats van tewerkstelling gelijk aan het bedrag dat volgens de onderstaande tabel behoort bij de voor de werknemer vastgestelde afstand tussen de woning en de plaats van tewerkstelling en het aantal dagen dat per week over dat traject heen en weer wordt gereisd.

<b>Tegemoetkoming reiskosten woning-werk, per maand, in euro's met ingang van 1 januari 2006</b>				
Enkele reis- afstand woning- werk in km	Aantal dagen per week waarop in de regel wordt gereisd			
	1	2	3	4 of meer
1	5,47	10,93	16,40	17,34
2	5,47	10,93	16,40	17,34
3	5,47	10,93	16,40	17,34
4	6,38	12,75	19,14	19,45
5	6,38	12,75	19,14	21,54
6	6,38	12,75	19,14	21,54
7	7,97	15,94	23,92	26,28
8	7,97	15,94	23,92	28,91
9	7,97	15,94	23,92	31,27
10	10,47	20,95	31,44	34,17
11	16,77	33,56	50,34	60,19
12	16,77	33,56	50,34	64,82
13	18,82	37,64	56,47	69,87
14	18,82	37,64	56,47	75,29
15	18,82	37,64	56,47	75,29
16	25,53	51,07	76,60	86,28
17	25,53	51,07	76,60	91,33
18	25,53	51,07	76,60	96,38
19	26,35	52,70	79,05	101,85
20	26,35	52,70	79,05	105,41
21	29,55	59,10	88,63	112,38
22	33,56	67,11	100,68	117,43
23	33,56	67,11	100,68	122,48
24	33,56	67,11	100,68	127,11
25	37,56	75,14	112,71	132,58
26	37,56	75,14	112,71	137,21
27	37,56	75,14	112,71	142,26
28	37,64	75,29	112,93	147,31
29	37,64	75,29	112,93	150,58
30 of meer	37,64	75,29	112,93	150,58

- In afwijking van vorenstaande tabel bedraagt de tegemoetkoming per maand ten minste:  
 EUR 5,70 indien in de regel 1 dag per week wordt gereisd;  
 EUR 11,40 indien in de regel 2 dagen per week wordt gereisd;  
 EUR 17,10 indien in de regel 3 dagen per week wordt gereisd;  
 EUR 22,80 indien in de regel 4 of meer dagen per week wordt gereisd.
- 3 Voor de werknemer die niet elke week op een gelijk aantal dagen reist tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, is de tegemoetkoming per maand gelijk aan het bedrag dat wordt verkregen door het bedrag dat hoort bij 1 dag reizen per week te vermenigvuldigen met 3/13 maal het gemiddeld aantal dagen reizen per maand. Als maximale tegemoetkoming geldt het bedrag in de tabel van lid 2 dat hoort bij 4 of meer dagen reizen. In afwijking van het in dit lid gestelde bedraagt de tegemoetkoming per maand ten minste:  
 EUR 5,70 indien gemiddeld ten minste 4 dagen per maand wordt gereisd;  
 EUR 11,40 indien gemiddeld ten minste 8 dagen per maand wordt gereisd;  
 EUR 17,10 indien gemiddeld ten minste 13 dagen per maand wordt gereisd;  
 EUR 22,80 indien gemiddeld ten minste 17 dagen per maand wordt gereisd.
- 4 De werknemer die voor het woon-werkverkeer gebruik maakt van het openbaar vervoer en voor wie de enkele reisafstand woning-werk meer dan 30 kilometer bedraagt en die in de regel elke week op 4 of meer dagen met het openbaar vervoer reist, ontvangt op zijn verzoek een vervoersbewijs 2e klas van de werkgever. De werknemer die gebruik maakt van het openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer en voor wie de enkele reisafstand woning-werk meer dan 30 kilometer bedraagt en die in de regel elke week 1, 2 of 3 dagen reist, ontvangt op zijn verzoek maandelijks de gemaakte OV kosten op basis van declaratie indien de vervoerbewijzen zijn ingeleverd
- 5 Geen tegemoetkoming of vergoeding wordt meer verleend nadat gedurende een volledige kalendermaand niet naar de plaats van tewerkstelling is gereisd. De tegemoetkoming of vergoeding wordt weer verleend met ingang van de dag waarop het reizen naar de plaats van tewerkstelling is hervat.
- 6 De werknemer die van de werkgever opdracht heeft om te verhuizen, komt niet in aanmerking voor een tegemoetkoming of vergoeding op basis van deze regeling zolang de verhuizing nog niet heeft plaatsgevonden.
- 7 De eventueel over de tegemoetkoming of vergoeding verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.

#### **artikel 99 Vergoedingsregeling verhuiskosten**

- 1 De werknemer die in het belang van het bedrijf is verplaatst en als gevolg daarvan is verhuisd, ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van de verhuizing, indien:
- de verhuizing naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, en
  - het een verhuizing naar de plaats waar de werkzaamheden worden verricht betreft over een afstand van meer dan 30 kilometer.
- De tegemoetkoming wordt gegeven indien de nieuwe woonplaats door de werkgever is goedgekeurd.
- 2 De tegemoetkoming in de kosten van de verhuizing omvat:
- de transportkosten van de eigen inboedel inclusief de kosten van in en uitpakken;
  - een afkoopsom voor alle overige aan de verhuizing verbonden kosten.
- 3 De in lid 2 sub b genoemde afkoopsom bedraagt voor een verhuizing als bedoeld in lid 1:
- 2 x het bruto maandsalaris vermeerderd met het percentage van de vakantie uitkering indien de werknemer voor de verhuizing een eigen huishouding voerde en deze naar de nieuwe woning heeft overgebracht;
  - $\frac{3}{4}$  x het bruto maandsalaris vermeerderd met het percentage van de vakantie uitkering in de overige gevallen.
- Hierbij wordt het maandsalaris ten minste vastgesteld op het normsalaris van schaal 6 en ten hoogste op het normsalaris van schaal 12. Voor de deeltijd werknemer wordt deze afkoopsom naar evenredigheid vastgesteld.

- 4 Bij een verhuizing als gevolg van een indiensttreding ontvangt de werknemer een vergoeding van de transportkosten overeenkomstig het bepaalde in lid 2 sub a. De werkgever kan bepalen of, en zo ja tot welk bedrag, de werknemer een afkoopsom wordt gegeven voor de overige aan de noodzakelijke verhuizing verbonden kosten, waarbij de hoogte als genoemd in lid 3 als maximum geldt. Van een bij een indiensttreding verleende tegemoetkoming kan gehele of gedeeltelijke terugbetaling worden verlangd indien binnen 2 jaar na de indiensttreding de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer of als gevolg van aan de werknemer te wijten feiten of omstandigheden wordt verbroken. De vergoeding, respectievelijk afkoopsom wordt gegeven, indien de verhuizing naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is en het een verhuizing betreft naar de plaats waar de werkzaamheden worden verricht over een afstand van meer dan 30 kilometer. De tegemoetkoming wordt gegeven, indien de nieuwe woonplaats door de werkgever is goedgekeurd.
- 5 De werknemer heeft aanspraak op de tegemoetkoming indien de in lid 1 en lid 4 bedoelde verhuizing binnen een termijn van één jaar, te rekenen vanaf het moment van verplaatsing dan wel indiensttreding, heeft plaatsgevonden. In bijzondere gevallen kan deze termijn door de werkgever worden verlengd.
- 6 De eventueel over de tegemoetkomingen verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.

**artikel 100 Tegemoetkoming reiskosten woning-werk bij verplaatsing in het belang van de werkgever**

- 1 De werknemer die op een afstand van 30 kilometer of minder van zijn plaats van tewerkstelling woont en voor wie de afstand woning-werk als gevolg van een verplaatsing in het belang van de werkgever meer dan 30 kilometer gaat bedragen, ontvangt gedurende 3 jaar een tegemoetkoming in de reiskosten woning-werk op basis van onderstaande tabel, met dien verstande dat de vergoedingsregeling woning-werk als minimum geldt.

Tabel behorende bij 5 dagen reizen	
31 t/m 39 kilometer	EUR 150,58
40 t/m 49 kilometer	EUR 164,83
50 t/m 59 kilometer	EUR 188,13
60 t/m 69 kilometer	EUR 207,83
70 t/m 79 kilometer	EUR 220,33
80 kilometer of meer	EUR 225,45

- Hetzelfde geldt voor de werknemer die op een afstand van meer dan 30 kilometer van zijn werk woont en voor wie door de verplaatsing in het belang van de werkgever de afstand woning-werk ten minste 10 kilometer extra gaat bedragen.
- 2 De in lid 1 bedoelde tegemoetkoming wordt alleen verstrekt als de werknemer niet verhuist en dit naar het oordeel van de werkgever ook niet is vereist.
  - 3 De deeltijd werknemer ontvangt een bedrag uit de tabel naar evenredigheid van het aantal dagen waarop hij werkt.

**artikel 101 Vergoedingsregeling telefoonkosten**

De werknemer, die een functie heeft waarbij het naar het oordeel van de werkgever voor een goede uitoefening van de functie noodzakelijk is dat betrokkene gebruik moet maken van de telefoon aan huis en die niet in het bezit is van een mobiele telefoon waarvan het bedrijf de kosten draagt, ontvangt een tegemoetkoming in de telefoonkosten. Deze tegemoetkoming bestaat uit een vaste vergoeding van EUR 11,- netto per maand.

**artikel 102 Korting op eigen producten**

De werknemer ontvangt van de werkgever een korting van 20% op de aanschaf van door de werkgever aangewezen eigen producten en diensten ten behoeve van eigen gebruik van de werknemer. De waarde van de korting is per kalenderjaar maximaal EUR 200,-.

Aldus overeengekomen en door partijen ondertekend,  
d.d. 10 april 2006 te Den Haag.

Voor Koninklijke KPN N.V.,  
directeur Human Resources

H.J.M. Knaapen

Namens de vakorganisaties,  
ABVAKABO FNV te Zoetermeer,

D.T.C. Wiek-Meulman

Bond van Telecompersoneel te Leidschendam,

R.H. Harmsen

CNV Publieke Zaak te Den Haag,

B.J. Bakker

CMHF/VPP te Leidschendam,

R. Koopman

## Bijlagen

## BIJLAGE 1

### Salaristabel KPN per 1 januari 2006

<b>Salaristabel KPN per 1 januari 2006</b>			
Maandsalarissen in euro's			
		beginsalaris	normsalaris
schaal	1	1368	1608
	2	1392	1727
	3	1448	1893
	4	1506	1999
	5	1626	2120
	6	1730	2268
	7	1929	2506
	8	2091	2800
	9	2287	3187
	10	2616	3611
	11	2935	4164
	12	3329	4849
	13	3817	5691

<b>Leeftijdsalarissen KPN per 1 januari 2006</b>						
Maandsalarissen in euro's						
leeftijd		16 jaar	17 jaar	18 jaar	19 jaar	20 jaar
schaal	1	821	930	1040	1149	1259
	2	835	947	1058	1169	1281
	3	869	984	1100	1216	1332
	4		1024	1145	1265	1386
	5			1236	1366	1496
	6				1453	1592
	7					1774

## BIJLAGE 2

### Salaristabel KPN per 1 januari 2007

<b>Salaristabel KPN per 1 januari 2007</b>			
Maandsalarissen in euro's			
		beginsalaris	normsalaris
schaal	1	1389	1632
	2	1413	1753
	3	1469	1922
	4	1529	2029
	5	1651	2152
	6	1756	2302
	7	1958	2544
	8	2122	2842
	9	2321	3235
	10	2655	3665
	11	2979	4227
	12	3379	4922
	13	3874	5777

<b>Leeftijdsalarissen KPN per 1 januari 2007</b>						
Maandsalarissen in euro's						
leeftijd		16 jaar	17 jaar	18 jaar	19 jaar	20 jaar
schaal	1	833	944	1055	1166	1278
	2	848	961	1074	1187	1300
	3	882	999	1117	1234	1352
	4		1040	1162	1284	1406
	5			1255	1387	1519
	6				1475	1615
	7					1801

### BIJLAGE 3

#### Salaristabel verkoopfunctie binnen retail per 1 maart 2006

<b>Salaristabel verkoopfunctie binnen retail per 1 maart 2006</b>			
Maandsalarissen in euro's			
		beginsalaris	normsalaris
schaal	3	1375	1799
	4	1431	1899
	5	1545	2014
	6	1644	2154
	7	1832	2381
	8	1986	2660
	9	2172	3028
	10	2485	3430

<b>Leeftijdsalarissen verkoopfunctie binnen retail per 1 maart 2006</b>					
Maandsalarissen in euro's					
leeftijd		17 jaar	18 jaar	19 jaar	20 jaar
schaal	4	973	1087	1202	1316
	5		1174	1298	1422
	6			1381	1512

## BIJLAGE 4

### Salaristabel verkoopfunctie binnen retail per 1 januari 2007

<b>Salaristabel verkoopfunctie binnen retail per 1 januari 2007</b>			
Maandsalarissen in euro's			
		beginsalaris	normsalaris
schaal	3	1396	1826
	4	1452	1927
	5	1568	2044
	6	1668	2187
	7	1860	2417
	8	2016	2700
	9	2205	3073
	10	2523	3482

<b>Leeftijdsalarissen verkoopfunctie binnen retail per 1 januari 2007</b>					
Maandsalarissen in euro's					
leeftijd		17 jaar	18 jaar	19 jaar	20 jaar
schaal	4	988	1104	1220	1336
	5		1192	1317	1443
	6			1401	1535

## **BIJLAGE 5**

### **Beloningsregeling recent afgestudeerde hbo'ers en academici**

#### **artikel 1      Werkingssfeer**

De werknemer met een recent afgeronde hoger beroeps- respectievelijk academische opleiding, die zonder relevante werkervaring in het kader van strategische instroom voor een loopbaantraject in dienst treedt, wordt gedurende een periode van 3 kalenderjaren na de datum van indiensttreding beloond volgens de beloningsregeling recent afgestudeerde hbo'ers en academici.

#### **artikel 2      Startsalaris**

- 1 De startsalariissen voor de onder artikel 1 bedoelde werknemers worden jaarlijks op een vast tijdstip vastgesteld in overleg met de vakorganisaties, afhankelijk van de marktontwikkelingen en de positie die KPN op de arbeidsmarkt voor deze categorieën werknemers wil innemen.
- 2 Voor de verschillende categorieën hbo'ers en de verschillende categorieën academici kunnen afzonderlijke startsalariissen worden vastgesteld.

#### **artikel 3      Jaarlijkse salarisaanpassing**

- 1 De werknemer bedoeld in artikel 1 wordt beloond op basis van een zogenoemde salarislijn. De jaarlijkse salarisaanpassing op 1 januari vindt, in afwijking van artikel 56 van de CAO, plaats aan de hand van jaarlijks vast te stellen verhogingspercentages, uitgedrukt in een percentage van het feitelijke salaris.
- 2 Het verhogingspercentage is afhankelijk van enerzijds het oordeel over de functievervulling en anderzijds de potentieelbeoordeling. Indien de beoordeling van de functievervulling 'redelijk' of 'onvoldoende' is, vindt geen verhoging van het salaris plaats.
- 3 Aan de werknemer die in het voorafgaande jaar in dienst is getreden, wordt per 1 januari de jaarlijkse verhoging toegekend indien de indiensttreding voor 1 oktober heeft plaatsgevonden.

#### **artikel 4      Pensioen**

Voor de werknemer die onder de werkingssfeer van deze beloningsregeling valt, wordt het salaris beschouwd als salaris in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN.

#### **artikel 5      Toelagen en toeslagen**

De werknemer als bedoeld in artikel 1 komt niet in aanmerking voor de toelagen en toeslagen als bedoeld in de artikelen 65 (Tot.) en 68 tot en met 72 (Toeslagen) van de CAO en de artikelen in de Mobiliteit CAO inzake Afbouwregeling toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.) en Afbouwregeling toeslag voor waakdienst.

#### **artikel 6      Indeling en inpassing na afloop van de beloningsregeling**

- 1 De jaarlijkse salarisaanpassing op 1 januari, volgend op de periode als bedoeld in artikel 1, vindt nog plaats volgens het bepaalde in artikel 3 van deze regeling.
- 2 Vervolgens vindt indeling plaats in de salarisschaal die op dat moment hoort bij het niveau van de uitgeoefende functie.
- 3 Artikel 58 (Overgang naar een hogere schaal) van de CAO is bij de inpassing in die schaal niet van toepassing.

## **BIJLAGE 6A**

### **Payplan**

#### **artikel 1      Werkingssfeer**

- 1      Deze regeling geldt voor de werknemer op wie het Payplan KPN door de werkgever van toepassing is verklaard. Dit geldt onder andere voor de werknemer in een verkoopfunctie binnen retail.
- 2      Het bepaalde in de CAO is van toepassing, tenzij daarvan in deze regeling wordt afgeweken.

#### **artikel 2      Verplichting werknemer**

De werknemer is gehouden aan de door de werkgever in het kader van het Payplan vastgestelde uitvoeringsrichtlijnen. De werknemer wordt door de werkgever over deze richtlijnen geïnformeerd.

#### **artikel 3      Hoogte Payplan beloning**

Voor elke functie stelt de werkgever een bedrag vast bij 'on target performance' (OTP-bedrag). Bij het niet volledig realiseren van de targets die gelden voor 'on target performance' vindt betaling van de Payplan beloning naar evenredigheid plaats, met dien verstande dat tenminste een vooraf gesteld minimum van de targets moet worden gerealiseerd. Bij overschrijding van de targets die gelden voor 'on target performance' vindt betaling van de Payplan beloning eveneens naar evenredigheid plaats, tot maximaal 175% van het bedrag bij 'on target performance'.

#### **artikel 4      Pensioen**

De Payplan beloning is niet pensioengevend.

#### **artikel 5      Betaling Payplan beloning bij ziekte, verlof en beëindiging functie**

- 1      In geval van ziekte van de werknemer korter dan of gelijk aan één kalendermaand tellen alleen de verkooporders die binnen deze maand worden afgesloten mee voor de Payplan beloning van de zieke werknemer. Bij ziekte van langer dan één kalendermaand en gedurende zwangerschaps- of bevallingsverlof vindt doorbetaling van de Payplan beloning plaats tot maximaal één jaar, waarbij de hoogte van de Payplan beloning gedurende de ziekte of het zwangerschaps- of bevallingsverlof gelijk is aan 70% van het gemiddelde bedrag van de Payplan beloning over de 12 maanden voorafgaand aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag respectievelijk de eerste dag van het zwangerschapsverlof, tot maximaal 70% van de Payplan beloning bij 'on target performance'. Indien de werknemer niet over de volledige 12 maanden voorafgaand aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag of eerste dag van het zwangerschapsverlof Payplan beloning heeft ontvangen, wordt 70% van de Payplan beloning bij "on target performance" toegekend.
- 2      De werknemer die een verkoopgebied waarneemt in geval van vacature of in geval van ziekte die 1 maand of langer heeft geduurd, ontvangt de helft van de Payplan beloning (exclusief de Payplan beloning op basis van verkeersomzet) over de orders afgesloten in het waargenomen verkoopgebied. De behaalde resultaten tellen niet mee bij de berekening van de Payplan beloning in het verkoopgebied van de werknemer, maar wel voor de maximaal 175% grens bij 'on target performance'.
- 3      In geval van wisseling van functie en/of van verkoopgebied, en bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt vaststelling van de Payplan beloning plaats naar rato van de periode dat de functie is uitgeoefend, respectievelijk in het verkoopgebied is gewerkt.
- 4      Voor de deeltijd werknemer vindt de vaststelling van de targets en de Payplan beloning plaats naar evenredigheid van de overeengekomen gemiddelde arbeidstijd ten opzichte van een voltijd werknemer. Voor toepassing van dit artikel wordt de werknemer die gebruik maakt van het opnemen van Keuzetijd of ouderschapsverlof, beschouwd als deeltijd werknemer naar rato van de arbeidsduur die resteert na aftrek van respectievelijk de opgenomen Keuzetijd of het ouderschapsverlof.

**artikel 6            Garantieperiode nieuw in dienst tredende werknemer**

Aan een werknemer die nieuw in dienst treedt kan door de werkgever het 'on target performance'-bedrag gedurende een nader vast te stellen periode schriftelijk worden gegarandeerd.

## Bijlage 6B

### Variabel Beloningsplan

#### artikel 1 Werkingssfeer

- 1 Deze regeling geldt voor de werknemer op wie het Variabel Beloningsplan door de werkgever van toepassing is verklaard.
- 2 Het bepaalde in de CAO is van toepassing, tenzij daarvan in deze regeling wordt afgeweken.

#### artikel 2 Hoogte variabele beloning

De beloning bij "on target performance" bedraagt 10% van de beloningsgrondslag. De maximaal te behalen beloning bedraagt 15% van de beloningsgrondslag. De beloning wordt uitbetaald in april van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarvoor de targets gesteld zijn. Afhankelijk van de mate van realisatie van de targets gelden vervolgens de volgende percentages:

Realisatie van targets	variabel beloningspercentage
Voldoet niet aan de gestelde targets	geen variabele beloning
Voldoet deels, maar niet volledig aan de gestelde targets	5% - 7,5%
Voldoet volledig aan de gestelde targets	10 %
Voldoet volledig aan de gestelde targets en overstijgt deze op één of enkele punten	12,5%
Overstijgt in belangrijke mate de gestelde targets	15%

#### artikel 3 Beloningsgrondslag

De beloningsgrondslag is gelijk aan de som van de uitbetaalde maandsalarissen in het kalenderjaar.

#### artikel 4 Pensioen

De variabele beloning is niet pensioengevend.

#### artikel 5 Betaling variabele beloning bij ziekte, verlof en beëindiging functie

- 1 In geval van ziekte van de werknemer korter dan of gelijk aan één kalendermaand vindt doorbetaling van de variabele beloning plaats. Bij ziekte langer dan één kalendermaand en gedurende zwangerschaps- of bevallingsverlof vindt doorbetaling van de variabele beloning plaats tot maximaal één jaar, waarbij de hoogte van de variabele beloning gedurende de ziekte of het zwangerschaps- of bevallingsverlof gelijk is aan 70% van de variabele beloning over het voorgaande kalenderjaar, met een maximum van 70% van de variabele beloning "on target performance". Indien de werknemer niet over het volledige voorgaande jaar Variabele Beloningsplan heeft ontvangen, wordt 70% van de variabele beloning bij "on target performance" toegekend.
- 2 In geval van wisseling van functie en bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt vaststelling van de variabele beloning plaats naar rato van de periode dat die functie is uitgeoefend.
- 3 Voor de deeltijd werknemer vindt de vaststelling van de targets en de variabele beloning plaats naar evenredigheid van de overeengekomen gemiddelde arbeidstijd ten opzichte van een voltijd werknemer. Voor toepassing van dit artikel wordt de werknemer die gebruik maakt van het opnemen van Keuzetijd of ouderschapsverlof, beschouwd als deeltijd werknemer naar rato van de arbeidsduur die resteert na aftrek van respectievelijk de opgenomen Keuzetijd of het ouderschapsverlof.

## **BIJLAGE 7**

### **Regeling Resultaatbeloning**

#### **artikel 1      Werkings sfeer**

Deze regeling geldt voor de werknemer met uitzondering van de werknemer op wie het Payplan of het Variabel Beloningsplan door de werkgever van toepassing is verklaard.

#### **artikel 2      Targets en normering**

De werkgever stelt jaarlijks voor groepen werknemers na overleg met de OR maximaal 3 targets voor dat kalenderjaar vast. De OR is bij het opstellen van deze targets een volwaardig gesprekspartner van de bestuurder. Per target wordt het resultaat vastgesteld dat minimaal geleverd moet worden om tot uitkering van een beloning over te gaan. Daarnaast wordt het resultaat vastgesteld dat leidt tot de beloning bij "on target performance" en wordt het resultaat vastgesteld dat leidt tot het behalen van de maximale beloning.

#### **artikel 3      Beloning**

De beloning bij "on target performance" bedraagt 3,5% van de beloningsgrondslag. De maximaal te behalen beloning bedraagt 5,5% van de beloningsgrondslag. Bij een beoordeling "redelijk" zal de helft van de beloning worden toegekend en bij een beoordeling "onvoldoende" zal de beloning niet worden toegekend. De beloning wordt uitbetaald in april van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarvoor de targets gesteld zijn.

#### **artikel 4      Beloningsgrondslag**

De beloningsgrondslag is gelijk aan de som van de uitbetaalde maandsalarissen in het kalenderjaar.

#### **artikel 5      Pensioen**

De Resultaatbeloning is niet pensioengevend.

#### **artikel 6      Ziekte, functiewisseling en organisatiewijziging**

- 1 In geval van ziekte van de werknemer korter dan of gelijk aan 2 kalendermaanden vindt betaling van de beloning plaats alsof de werknemer niet ziek is geweest. Bij ziekte langer dan 2 kalendermaanden en bij zwangerschaps- of bevallingsverlof vindt beloning plaats naar rato van het aantal maanden dat de werknemer gewerkt heeft. De werknemer die als gevolg van ziekte gedeeltelijk werkt, ontvangt de beloning naar rato van het gedeelte dat hij heeft gewerkt.
- 2 In geval de werknemer gedurende het kalenderjaar van functie wisselt of de organisatie zodanig wijzigt, dat als gevolg daarvan andere targets op de werknemer van toepassing worden, vindt de beloning plaats naar rato van het aantal maanden dat de werknemer in de verschillende functies c.q. verschillende bedrijfsonderdelen heeft gewerkt.
- 3 In geval de werknemer gedurende het kalenderjaar van functie wisselt en als gevolg daarvan deze regeling niet langer op de werknemer van toepassing is, wordt de beloning betaald over het aantal maanden dat deze regeling op de werknemer van toepassing was.

#### **artikel 7      Beëindiging van de arbeidsovereenkomst**

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst ontvangt de werknemer de Resultaatbeloning naar rato van het aantal maanden dat deze regeling op hem van toepassing was.

## BIJLAGE 8

### Spaarloonregeling KPN

#### artikel 1 Definities

- a *spaarregeling* de Spaarloonregeling KPN;
- b *spaarrekening* de ten name van de werknemer geopende Spaarloonrekening;
- c *spaarinstelling* Postbank N.V.  
Administratiekantoor Amsterdam  
Postbus 41900  
1009 CD Amsterdam
- d *loon* bruto salaris.

#### artikel 2 Deelname

- 1 Aan de spaarregeling kan deelnemen de werknemer die op 1 januari van het jaar van aanmelding in dienst is bij de werkgever en waarvoor door diezelfde werkgever bij inhouding van loonbelasting de algemene heffingskorting wordt toegepast vanaf 1 januari van dat jaar, mits de eventuele proeftijd is verstreken.
- 2 Het is niet mogelijk om in een kalenderjaar te sparen voor zowel spaarloon als de levensloopregeling.
- 3 De werknemer dient bij de toetreding een deelnameformulier te tekenen, waarbij hij de werkgever machtigt tot inhouding van een door hem vastgesteld spaarbedrag op zijn loon. De deelnemer is verplicht aan de Spaarraad alle gegevens te verstrekken dan wel inzage te geven van bewijsstukken, nodig ten behoeve van een goede uitvoering van deze regeling.
- 4 Het deelnemerschap vangt aan doordat de werkgever een spaarbedrag van het loon inhoudt en op de spaarrekening van de deelnemer stort.

#### artikel 3 Spaarbedragen

- 1 Het bedrag dat door de werknemer kan worden gespaard, bedraagt ten minste EUR 22,50 en ten hoogste het fiscaal toegestane maximum spaarbedrag per jaar (2006: EUR 613,-- ). Het bedrag kan worden gespaard uit het maandsalaris.
- 2 De hoogte van het spaarbedrag kan door de deelnemer eenmaal per jaar worden gewijzigd.
- 3 Toetreding tot de spaarregeling en wijziging van de in te houden spaarbedragen kunnen niet met terugwerkende kracht geschieden.
- 4 De door de werkgever ingehouden spaarbedragen worden op de spaarrekening gestort. Het is aan de deelnemer niet toegestaan rechtstreeks gelden op deze rekening te storten behoudens in het geval van artikel 6 lid 2.
- 5 Het spaarbedrag moet 4 jaar onafgebroken op de spaarrekening uitstaan.

#### artikel 4 Administratie

- 1 Het spaarbedrag wordt geboekt op een geblokkeerde spaarrekening ten name van de deelnemer.
- 2 Het spaarbedrag, dat 4 jaar onafgebroken op de spaarrekening heeft uitgestaan, wordt door de spaarinstelling uiterlijk in de maand daaropvolgend gedeblokkeerd en overgeboekt naar de Plusrekening.
- 3 Door de spaarinstelling wordt aan de deelnemer over het totale tegoed van de spaarrekening jaarlijks rente vergoed, welke door de spaarinstelling uiterlijk in de maand januari daaropvolgend wordt overgeboekt naar de Plusrekening.
- 4 Indien de deelnemer geen Plusrekening aanhoudt bij de spaarinstelling zal een Plusrekening worden geopend.
- 5 Indien de deelnemer geen girorekening aanhoudt bij de spaarinstelling zullen de overboekingen genoemd in lid 2 en lid 3 geschieden ten gunste van een vrij tegoed op de spaarrekening.
- 6 De deelnemer ontvangt viermaal per jaar, in de maanden januari, april, juli en oktober, van de spaarinstelling een overzicht van de mutaties in het tegoed van zijn spaarrekening in het voorgaande kwartaal; echter niet indien in het betreffende kwartaal geen mutaties plaatsvonden.

## **artikel 5 Opnemen van bedragen tijdens deelnemerschap**

- 1 Voor het opnemen door de deelnemer van spaarbedragen die korter dan 4 jaar hebben uitgestaan, is de goedkeuring van de Spaarraad vereist.
- 2 De deelnemer verzoekt om deze toestemming door middel van het bij deze spaarregeling behorende aanvraagformulier tot uitbetaling van geblokkeerde spaarbedragen.
- 3 Indien de deelnemer de op de spaarrekening uitstaande spaarbedragen geheel of gedeeltelijk opvraagt op grond van de in artikel 6 genoemde erkende bestedingsdoeleinden, worden de spaarbedragen door de spaarinstelling aan de deelnemer uitgekeerd.
- 4 Uitstaande spaarbedragen kunnen ook worden opgevraagd voor andere bestedingsdoeleinden dan genoemd in artikel 6 voor zover de geldende fiscale wet- en regelgeving hierin voorziet.
- 5 Met betrekking tot erkende bestedingsdoeleinden die bestaan uit meer dan één periodieke betaling per jaar, zoals bij verzekering het geval kan zijn, kan de Spaarraad bepalen dat zij in het algemeen voor deze bestedingsdoeleinden te samen ten hoogste 2 opnemingen per jaar zal toestaan.
- 6 Indien de deelnemer in strijd met de spaarregeling geheel of gedeeltelijk op de spaarrekening uitstaande spaarbedragen opneemt, worden de spaarbedragen door de spaarinstelling aan de werkgever teruggestort. De werkgever houdt dan alsnog de verschuldigde loonheffing en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies voor rekening van de deelnemer in en keert het netto bedrag uit aan de deelnemer.
- 7 Het verzoek tot opneming van spaarbedragen op grond van artikel 6 dient te geschieden uiterlijk één jaar na het tijdstip waarop de betreffende uitgaven zijn gedaan, tenzij de Spaarraad deze termijn verlengt.
- 8 Het laatst gestorte spaarbedrag komt het eerst voor opneming in aanmerking.

## **artikel 6 Erkende bestedingsdoeleinden**

Als erkende bestedingsdoeleinden worden aangemerkt:

- 1 Door de deelnemer voldane premies voor levensverzekeringen, andere dan premies ingevolge een pensioenregeling, mits:
  - a het een levensverzekering betreft waarbij een lijfrente als bedoeld in artikel 3.124, onderdeel b en artikel 3.125, eerste lid, onderdelen a en c van de Wet inkomstenbelasting 2001 is verzekerd bij een verzekeraar als bedoeld in artikel 3.126 van de Wet inkomstenbelasting 2001. De premie moet ten laste van de spaarrekening worden voldaan. Verder moet deze levensverzekering voldoen aan de volgende voorwaarden:
    - de lijfrente mag, behoudens in geval van overlijden, niet eerder tot uitkering komen dan in het vijfde jaar na het moment waarop de verzekeringspremie is voldaan;
    - de polis mag niet tot zekerheid worden bezwaard of overgedragen;
  - b het een levensverzekering betreft waarbij een kapitaalsuitkering is verzekerd. De premie moet ten laste van de spaarrekening worden voldaan. Verder moet deze levensverzekering voldoen aan de volgende voorwaarden:
    - de verzekeringsovereenkomst moet voldoen aan artikel 1, eerste lid, onderdeel b, van de Wet toezicht verzekeringsbedrijf 1993 en zijn aangegaan met een levensverzekeraar als bedoeld in onderdeel g van dat lid;
    - de verzekeringsovereenkomst moet door de deelnemer of zijn echtgenoot zijn gesloten, hetzij op het eigen leven, hetzij op dat van zijn echtgenoot of van de kinderen voor wie de deelnemer op 1 januari van het jaar waarin de premie is voldaan recht had op kinderbijslag ingevolge de Algemene Kinderbijslagwet, alsmede van kinderen van de deelnemer die op 1 januari van het jaar waarin de premie is voldaan recht hebben op een studietoelage ingevolge hoofdstuk II van de Wet op de studiefinanciering;
    - de verzekeringsovereenkomst, voor zover het tijdstip van uitkering niet wordt bepaald door overlijden van de verzekerde, moet een looptijd hebben van ten minste 4 jaar;
    - de polis mag niet tot zekerheid worden bezwaard of overgedragen.

- 2 Betaling van de koopprijs ter verwerving van een eigen woning als bedoeld in artikel 3.111, eerste lid van de Wet inkomstenbelasting 2001, van de deelnemer of zijn echtgenoot, die ten laste van de spaarrekening wordt gedaan. Het kopen van effecten via de spaarinstelling. Verkoop van deze effecten dient eveneens te geschieden via de spaarinstelling. Ten aanzien van deze effecten geldt dat:
- het in de aankoopprijs begrepen spaarbedrag wordt gelijkgesteld met spaarbedragen op de spaarrekening, zolang de effecten onbezwaard deel uitmaken van het vermogen van de deelnemer;
  - bij verkoop van aldus gekochte effecten de in de aankoopprijs begrepen spaarbedragen, waarvoor de spaartermijn nog niet is verstreken, onmiddellijk dienen te worden teruggestort op de spaarrekening. Het bij verkoop behaalde netto voordeel is ter vrije beschikking van de deelnemer. Het bij verkoop geleden verlies dient terstond uit eigen middelen te worden aangezuiverd;
  - alle vruchten, alsmede al hetgeen verder voortkomt uit deze effecten, terstond ter vrije beschikking van de deelnemer zijn;
  - de bewaring dient te geschieden door de spaarinstelling.
- 3 Het opnemen van onbetaald verlof of gedeeltelijk onbetaald verlof waarbij de arbeidsovereenkomst tijdens het (gedeeltelijk) onbetaald verlof blijft voortbestaan. Aan de deblokkering is een maximum verbonden. Ter compensatie voor (gedeeltelijk) onbetaald verlof kan ten hoogste 50% van het bedrag waarmee het door de werknemer genoten loon is vermindert als gevolg van de opname van (gedeeltelijk) onbetaald verlof worden gedeblokkeerd. In dit kader wordt het door de deelnemer genoten loon in aanmerking genomen, met inachtneming van het volgende:
- artikel 11, eerste lid, onder j van de Wet op de loonbelasting 1964 vindt geen toepassing;
  - winstuitkeringen en toevallige bijzondere beloningen, alsmede tot het loon behorende aanspraken worden niet in aanmerking genomen.
- 4 Start van onderneming in de zin van artikel 3.4 van de Wet inkomstenbelasting 2001, waarbij deblokkering plaats vindt binnen 6 maanden nadat de werknemer activiteiten is gestart die vermoedelijk tot winst uit onderneming als bedoeld in artikel 3.8 van de Wet inkomstenbelasting 2001 leiden. Het starten van een onderneming moet blijken uit een voor bezwaar vatbare beschikking die op verzoek van de deelnemer door de Belastinginspecteur kan worden afgegeven. De hiervoor genoemde periode van 6 maanden wordt verlengd met de periode die ligt tussen de aanvraag van de beschikking door de deelnemer en de afgifte daarvan door de Belastinginspecteur. Het moment waarop de activiteiten zijn gestart is het moment waarop de inschrijving in het register van de Kamer van Koophandel heeft plaatsgevonden dan wel had moeten plaatsvinden.
- 5 Scholingsuitgaven, waaronder wordt verstaan:
- a het volgen van een opleiding of studie door de werknemer, met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning, met uitzondering van kosten die verband houden met een werk- of studeerruimte inclusief de inrichting alsmede de reiskosten en,
  - b kosten voor cursussen, congressen, seminars, symposia, excursies, studiereizen en dergelijke die worden gevolgd ter behoorlijke vervulling van de arbeidsovereenkomst.
- 6 Bedragen die worden ingehouden op het loon als vrijwillig betaalde premies ingevolge de pensioenregeling van de werkgever.
- 7 Eenzesde deel (1/6) van de aan de werknemer of zijn partner in rekening gebrachte kosten van kinderopvang als bedoeld in artikel 16c lid 4 van de Wet op de loonbelasting 1964.

#### **artikel 7           Einde arbeidsovereenkomst**

- 1       Bij overlijden verleent de Spaarraad aan de erfgenamen van de deelnemer machtiging om over zijn spaarbedragen te beschikken, met dien verstande dat, voor zover dit tegoeed op het moment van opname korter dan de in artikel 3 lid 5 genoemde termijn heeft uitgestaan, voor elke maand dat de spaarbedragen hebben uitgestaan, 1/48 deel van het spaarbedrag netto wordt uitgekeerd.
- 2       In alle overige gevallen van einde van de arbeidsovereenkomst kan de deelnemer te zijner keuze zijn deelneming aan de spaarregeling beëindigen dan wel voortzetten, met dien verstande dat hij na het einde van de arbeidsovereenkomst geen verdere spaarbedragen op zijn spaarrekening kan inleggen. Indien de deelnemer zijn deelname aan de spaarregeling beëindigt, zal de deelnemer machtiging verkrijgen om te beschikken over zijn spaarbedragen, met dien verstande dat hem, voor zover dit tegoeed op het tijdstip van het einde van de arbeidsovereenkomst korter dan de in artikel 3 lid 5 genoemde termijn heeft uitgestaan, voor elke maand dat de spaarbedragen hebben uitgestaan, 1/48 deel van het spaarbedrag netto wordt uitgekeerd.

#### **artikel 8           Gelijkstelling van partners**

Daar waar in deze spaarregeling wordt gesproken over echtgenoot wordt daaronder mede begrepen de partner als bedoeld in artikel 1.2 van de Wet inkomstenbelasting 2001.

#### **artikel 9           Onderpand**

Het is de deelnemer niet toegestaan zijn spaartegoed geheel of gedeeltelijk over te dragen, in onderpand te geven of op enige andere wijze te bezwaren. Bij overtreding van deze bepaling vervallen alle faciliteiten en worden de spaarbedragen door de spaarinstelling aan de werkgever teruggestort.

Deze houdt dan alsnog de verschuldigde loonheffing en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies voor rekening van de deelnemer in en keert het netto bedrag uit aan de deelnemer.

#### **artikel 10          Spaarraad**

- 1       Op de uitvoering van deze regeling wordt toezicht gehouden door een Spaarraad, bestaande uit ten hoogste 8 personen, van wie de helft door de Raad van Bestuur van KPN wordt aangewezen en de andere helft door de OR. Uit de door de Raad van Bestuur aangewezen leden wordt door de Spaarraad een voorzitter benoemd.
- 2       De spaarinstelling zal op aanvraag van de Spaarraad alle door deze voor de uitvoering van zijn taak noodzakelijk geachte inlichtingen omtrent de spaarrekening van de deelnemer verschaffen; daartoe verleent de deelnemer door toetreding tot de spaarregeling onherroepelijk volmacht aan de spaarinstelling.
- 3       De leden van de Spaarraad zijn verplicht geheimhouding te bewaren omtrent alle gegevens die te hunner kennis komen met betrekking tot de deelnemers en hun spaarrekeningen.

#### **artikel 11          Wijziging**

- 1       De Raad van Bestuur van KPN heeft te allen tijde het recht deze spaarregeling te wijzigen dan wel op te heffen, doch zal hiertoe slechts overgaan na overleg met de Spaarraad, een en ander onverminderd verplichtingen die voortvloeien uit de Wet op de Ondernemingsraden en de geldende arbeidsvoorwaarden.
- 2       In geval van opheffing beslist de Spaarraad op welke wijze de afwikkeling van de spaarregeling zal geschieden, waarbij de bepalingen van dit reglement zoveel mogelijk in acht genomen worden. De beslissing van de Spaarraad behoeft goedkeuring van de Raad van Bestuur van KPN.

## **BIJLAGE 9**

### **Reglement levensloopverlof**

#### **artikel 1 Opname levensloopverlof tijdens het dienstverband, niet direct voorafgaande aan de pensioendatum**

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

#### **artikel 2 Opname levenslooptegoed voor ouderschapsverlof**

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

#### **artikel 3 Opname levensloopverlof direct voorafgaand aan de pensioendatum**

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

#### **artikel 4 Omzetting in pensioen**

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

## BIJLAGE 10A

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

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

#### artikel 1 Extra pensioenopbouw

De werknemer die:

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

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

#### artikel 2 Pensioenaanvulling

1 De werknemer die:

- geboren is vóór 1 januari 1950 en
  - in dienst was op 31 maart 2000 en
  - vanaf 1 april 2000 tot de pensioeningangsdatum als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN ononderbroken in dienst is geweest,
- komt vanaf de ingangsdatum van het pensioen in aanmerking voor een aanvulling op het ouderdomspensioen.
- 2 Voor de in lid 1 bedoelde werknemer wordt het ouderdomspensioen aangevuld tot 80% van de aanvullingsgrondslag.
- 3 Als aanvullingsgrondslag als bedoeld in lid 2 wordt gehanteerd het gemiddelde vaste en variabele pensioengevend salaris verminderd met het gedeelte boven het normsalaris (inclusief vakantie-uitkering) dat de werknemer ontving in de periode vanaf 1 april 2000 tot de pensioeningangsdatum als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN. Hierbij wordt rekening gehouden met de algemene aanpassingen van het salaris in die periode.
- 4 Voor de berekening van het in lid 1 bedoelde ouderdomspensioen wordt er vanuit gegaan dat de werknemer heeft gekozen voor maximale omzetting van ouderdomspensioen in partnerpensioen. Een verhoging van het ouderdomspensioen uit hoofde van een eventueel saldo uit individueel pensioensparen (IPS-saldo) blijft buiten beschouwing. Ook de keuze voor een in hoogte wisselend ouderdomspensioen heeft geen invloed op de pensioenaanvulling. Indien het bepaalde in artikel 19 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN toepassing heeft gevonden bij een scheiding of bij het eindigen van een samenleving, dan wordt voor deze berekening gerekend alsof de scheiding of de beëindiging van de samenleving niet heeft plaatsgevonden.
- 5 Voor de werknemer die direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het pensioen niet een ononderbroken diensttijd heeft van ten minste 10 jaren, wordt het in lid 2 bedoelde percentage verminderd met een tiende deel voor elk volledig jaar dat de diensttijd korter is dan 10 jaar.
- 6 Bij vervroeging van de ingang van het pensioen als bedoeld in artikel 87 lid 1 (Flexibele pensionering) wordt de pensioenaanvulling gekort met gebruikmaking van de tarieven en percentages zoals opgenomen in bijlage 3 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds KPN.
- 7 De aanvulling op de pensioenuitkering eindigt op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt of op de laatste dag van de maand waarin de werknemer komt te overlijden.

### artikel 3      **Aanvullende prepensioenuitkering**

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

#### **Tabel aanvullende prepensioenuitkering**

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

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

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

## BIJLAGE 10B

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

#### artikel 1 Toepasselijkheid

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

#### artikel 2 Compensatie

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

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

#### artikel 3 Financiering

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

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

Indien de fiscale ruimte voor deze voorwaardelijke pensioenaanspraak onvoldoende is, zal aan de werknemer een extra werkgeversbijdrage voor levensloop worden toegekend waarmee de hierboven aangegeven compensatie tezamen met de voorwaardelijke pensioentoezegging kan worden gerealiseerd. Indien de werknemer de mededeling zoals bedoeld in artikel 6 of artikel 12 van de Mobiliteit CAO heeft ontvangen en om deze reden(en) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zullen de tijdens de dienstbetrekking door de werkgever gestorte bedragen op de levensloprekening van deze werknemer ten behoeve van een vertrek op basis van de inhoud van deze bijlage, in mindering worden gebracht op de vergoedingen zoals bedoeld in de artikelen 16 tot en met 20 van de Mobiliteit CAO.

**artikel 4      Aanvullende prepensioenuitkering**

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

**artikel 5      Feitelijke vertrekdatum en feitelijke hoogte van de uitkering**

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

**artikel 6      Aanpassing voorwaardelijke pensioenaanspraak**

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

**artikel 7      Overige bepalingen**

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

**artikel 8      Collectieve zorgverzekering**

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

## **BIJLAGE 11A**

### **Regeling Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)**

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

#### **a Voorwaarden voor deelneming**

##### **artikel 1**

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

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

##### **artikel 2**

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

##### **artikel 3**

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

##### **artikel 4**

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

##### **artikel 5**

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

#### **b Diensttijd**

##### **artikel 6**

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

## **c VUT uitkering**

### **artikel 7**

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

### **artikel 8**

- 1 Als uitkeringsgrondslag wordt het salaris verminderd met het gedeelte boven het normsalaris (inclusief vakantie uitkering) gehanteerd dat de deelnemer als werknemer genoot in de laatste volle maand van zijn arbeidsovereenkomst bij de werkgever. De maandelijkse uitkering bedraagt 80% van de uitkeringsgrondslag.
- 2 Voor de deelnemer, die in de 12 maanden direct voorafgaand aan de maand waarin de uitkering ingaat, meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt de uitkeringsgrondslag verhoogd met het gemiddeld aantal betaalde meeruren in die periode, vermenigvuldigd met het laatstgenoten salaris per uur (inclusief vakantie uitkering).
- 3 Voor de deelnemer die een herplaatsingtoelage ingevolge het artikel in de Mobiliteit CAO dat betrekking heeft op de herplaatsing in een functie op lager schaalniveau ontvangt, wordt de uitkeringsgrondslag verhoogd met deze toelage.
- 4 Aan de maandelijkse uitkering als bedoeld in lid 1 wordt in voorkomende gevallen toegevoegd een bedrag dat overeenstemt met dat gedeelte van het ouderdomspensioen dat op de VUT datum als emolumentenpensioen door de Stichting Pensioenfonds KPN voor de deelnemer wordt berekend.  
Dit emolumentenpensioen bestaat uit:
  - het tot 1 april 2000 opgebouwde emolumentenpensioen, verhoogd met
  - het vanaf 1 april 2000 opgebouwde ouderdomspensioen over de som van het variabel pensioengevend salaris, vermeerderd met het gedeelte van het salaris boven het normsalaris van de schaal, de bijzondere toelage en de toelage functiecontract en vermeerderd met de bij die som behorende vakantie-uitkering.
- 5 Voor de deelnemer, die gedeeltelijk van de VUT regeling gebruik maakt, wordt een bedrag aan emolumentenpensioen aan de maandelijkse uitkering toegevoegd naar rato van de mate van vermindering van de omvang van de arbeidsovereenkomst.

### **artikel 9**

- 1 De uitkering als bedoeld in artikel 8 lid 1 zal worden aangepast overeenkomstig de algemene verhogingen van de salarissen, zoals die door de werkgever gedurende de looptijd van de VUT uitkering worden getroffen.
- 2 Het bedrag als bedoeld in artikel 8 lid 3 wordt aangepast conform de aanpassing van de overige pensioenaanspraken als bedoeld in het Reglement Stichting Pensioenfonds KPN.

### **artikel 10**

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

### **artikel 11**

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

### **artikel 12**

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

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

## **d VUT premie**

### **artikel 13**

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

## **e Inhoudingen**

### **artikel 14**

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

## **f Deelneming Pensioenfonds**

### **artikel 15**

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

## **g Overige bepalingen**

### **artikel 16 Collectieve zorgverzekering**

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

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

### **artikel 17 Overlijdensuitkering**

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

### **artikel 18 Controle**

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

**artikel 19      Uitvoering**

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

**artikel 20      Klachtrechtprocedure**

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

## **BIJLAGE 11B**

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

#### **artikel 1 Toepasselijkheid**

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

#### **artikel 2 Compensatie**

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

De compensatie wordt gerealiseerd door:

- de hogere pensioenopbouw na 65 jaar van de medewerker vanaf 1 januari 2006 in vergelijking met de opbouw onder pensioenregeling die voor de werknemer gold tot 1 januari 2006;
- voorwaardelijke toekenning van een extra aanspraak op pensioen zoals bedoeld in het Uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004 ('zacht pensioen'). De omvang van het voorwaardelijke pensioen wordt eenmalig vastgesteld op 31 december 2005. De daadwerkelijke toekenning en financiering vindt plaats op de pensioeningangsdatum, maar uiterlijk per 1 januari 2021. Bij beëindiging van het dienstverband voor de 'vertrekdatum' vervalt het recht op de voorwaardelijke aanspraak.
- Indien de fiscale ruimte voor deze voorwaardelijke pensioenaanspraak niet toereikend is, zal aan de werknemer een extra werkgeversbijdrage voor levensloop worden toegekend waarmee de hierboven aangegeven compensatie tezamen met de voorwaardelijke pensioentoezegging kan worden gerealiseerd. De extra werkgeversbijdrage wordt toegekend over de periode van 1 januari 2006 tot aan de 'vertrekleeftijd'. Voor de vaststelling van de hoogte hiervan wordt uitgegaan van een rendement op de levenslooptrekening van 2%. De hoogte van de bijdrage wordt eenmalig vastgesteld per 31 december 2005.
- Indien met de toekenning van de voorwaardelijke pensioenaanspraak tezamen met de extra werkgeversbijdrage voor levensloop niet toereikend is voor vertrek op de 'vertrekdatum', wordt de werknemer de mogelijkheid geboden de ontbrekende periode met betaald verlof te gaan tegen 75% van zijn laatstgenoten maandsalaris plus emolumentenpensioen. Voor de deelnemer die in de 12 maanden direct voorafgaande aan de maand waarin dit betaald verlof ingaat meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt de uitkering in de periode van betaald verlof verhoogd met het gemiddeld aantal betaalde meeruren in die periode, vermenigvuldigd met 75% van het voor de deelnemer geldende salaris per uur (inclusief vakantie-uitkering). De vakantieaanspraken die deze werknemer opbouwt tijdens de periode van betaald verlof, worden geacht te zijn opgenomen tijdens deze periode. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden deze opgebouwde aanspraken niet uitbetaald.

Onder maandsalaris wordt in dit artikel mede begrepen een inpassingstoelage en/of herplaatsingstoelage en de vakantieuitkering over het salaris en de toelage(n).

Indien de werknemer de mededeling zoals bedoeld in artikel 6 of artikel 12 van de Mobiliteit CAO heeft ontvangen en om deze reden(en) de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zullen de tijdens de dienstbetrekking door de werkgever gestorte bedragen op de levenslooptrekening van deze werknemer ten behoeve van een vertrek op basis van de inhoud van deze bijlage, in mindering worden gebracht op de vergoedingen zoals bedoeld in de artikelen 16 tot en met 20 van de Mobiliteit CAO.

### **artikel 3      Feitelijke hoogte van de uitkering**

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

### **artikel 4      Aanpassing voorwaardelijke pensioenaanspraak**

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

### **artikel 5      Overige bepalingen**

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

### **artikel 6      Premiebijdrage**

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

### **artikel 7      Deelneming pensioenfonds**

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

### **artikel 8      Collectieve zorgverzekering**

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

## BIJLAGE 12

### Regeling Keuzetijd

#### artikel 1 Algemeen

De werknemer kan jaarlijks zijn feitelijke arbeidsduur per week vaststellen door middel van het kopen, inzetten of sparen van dagen. De werkgever zal het verzoek van de werknemer om zijn individuele feitelijke arbeidsduur vast te stellen op meer dan gemiddeld 37 uur per week honoreren, tenzij hij op grond van onvoldoende werkaanbod reden heeft het verzoek gemotiveerd af te wijzen.

#### artikel 2 Sparen

- 1 De voltijd werknemer kan op jaarbasis minimaal 3 en maximaal 13 dagen sparen door extra te werken. Deze dagen kunnen worden aangewend als bedoeld in artikel 3, met een tegenwaarde van 8 uur per dag.
- 2 De feitelijke arbeidstijd wordt door de werkgever ingeroosterd. Hierbij geldt het bepaalde in artikel 32 lid 1 (Vaststelling arbeidstijden) van de CAO. Inroostering zal niet plaatsvinden in periodes waarvan op het moment van inroostering bekend is dat de werknemer niet aanwezig is.
- 3 De deeltijd werknemer kan naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur dagen sparen, volgens onderstaande staffel:

<u>arbeidsduur per week</u>	<u>max. jaarlijks te sparen dagen</u>
32 tot 37 uur	11
28 tot 32	10
24 tot 28	8,5
20 tot 24	7
16 tot 20	5,5
<16	3
- 4 De arbeidsvoorwaarden blijven gebaseerd op het in de arbeidsovereenkomst vastgelegde aantal uren.
- 5 De in het kader van Keuzetijd extra gewerkte uren worden niet aangemerkt als meeruren of overwerk zoals bedoeld in de artikelen "Meeruren" of "Toeslag voor overwerk" van de CAO.

#### artikel 3 Spaardoelen

1. De in de zin van artikel 2 gespaarde tijd kan uitsluitend worden aangewend voor een storting op de levenslooptekening of voor een pensioenstorting in het kader van individueel pensioen sparen.
2. Een storting zoals genoemd in lid 1 kan plaatsvinden, indien en voor zover dit binnen fiscale grenzen is toegestaan.
3. De storting van de tegenwaarde van de in het kalenderjaar gespaarde tijd zal plaatsvinden in de maand december.
4. De gespaarde tijd wordt omgerekend tegen het voor de medewerker geldende bruto salaris per uur van de maand december van het jaar waarin gespaard is, vermeerderd met 8% vakantietoeslag.

#### artikel 4 Minder werken

- 1 De voltijd werknemer kan op jaarbasis maximaal 6,5 dag met een tegenwaarde van 8 uur per dag minder werken. De werknemer heeft daarbij de keuze om dagen te kopen en/of vakantie-uren af te schrijven.
- 2 Bij het inroosteren van de feitelijke arbeidstijd is het bepaalde in artikel 2 lid 2 van overeenkomstige toepassing.

- 3 De deeltijd werknemer kan naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur minder uren werken, volgens onderstaande staffel.
- | <u>arbeidsduur per week</u> | <u>max. jaarlijks minder te werken dagen</u> |
|-----------------------------|--|
| 32 tot 37 uur               | 5,5  |
| 28 tot 32                   | 5  |
| 24 tot 28                   | 4  |
| 20 tot 24                   | 3,5  |
| 16 tot 20                   | 3  |
| <16                         | 2  |
- 4 Het kopen van dagen leidt tot een verlaging van de overeengekomen arbeidsduur, op grond waarvan de werknemer naar evenredigheid van dat geringere aantal uren wordt beloond.

#### **artikel 5 Deelname**

- 1 De werknemer kan éénmaal per jaar zijn keuze voor het daarop volgende kalenderjaar kenbaar maken op de door de werkgever aangegeven wijze.
- 2 De gemaakte keuze geldt voor het gehele kalenderjaar. Tussentijdse wijziging van de keuze is niet mogelijk.
- 3 Bij functiewisseling geldt het bepaalde in artikel 32 lid 1 (Vaststelling arbeidstijden) van de CAO.
- 4 In afwijking van lid 2 vervalt de keuze voor korter werken als de werknemer met de werkgever overeenkomt om minder uren arbeid te verrichten of gebruik maakt van het recht op ouderschapsverlof, en wel op het moment van wijziging van de contractuele arbeidsduur dan wel de aanvang van het ouderschapsverlof.
- 5 De werknemer die in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt, kan per datum van indiensttreding deelnemen, naar evenredigheid van de resterende maanden van dat kalenderjaar.

#### **artikel 6 Ziekte en zwangerschapsverlof**

- 1 Ziekte of zwangerschapsverlof brengt geen wijziging in de voor het lopende kalenderjaar gemaakte keuze. Genoemde omstandigheid heeft geen gevolgen voor het spaartegoed, de inhouding op het salaris of - in afwijking van het bepaalde in artikel 48 lid 2 van de CAO - de afschrijving van vakantie-uren, met dien verstande dat de werknemer tenminste recht houdt op de in artikel 7:634 BW bedoelde minimum vakantie.
- 2 In afwijking van artikel 11 lid 1 kan de werknemer bij langdurige ziekte, op grond waarvan te voorzien is dat hij gedurende het gehele kalenderjaar niet in staat is de arbeid te verrichten, niet (opnieuw) deelnemen.

#### **artikel 7 Uitdiensttreding**

- 1 Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werkgever wordt het spaartegoed uitbetaald tegen het bruto salaris per uur in de maand voorafgaand aan de maand van uitdiensttreding.
- 2 De werknemer kan het uit te betalen bedrag aanwenden voor een extra pensioenstorting of voor een storting op zijn levenslooprekening, indien en voorzover dit binnen fiscale grenzen is toegestaan.

#### **artikel 8 Overgangsbepaling**

Voor de werknemer die tussen 2002 en 2006 heeft gespaard op basis van de Regeling Keuzetijd die gold op 31 december 2005 en die op 1 januari 2006 nog een spaarsaldo heeft, geldt het volgende:

- de spaarcyclus van 5 jaar vervalt. Deze werknemer kan per 1 januari 2006 over zijn spaartegoed beschikken;
- de tot 1 januari 2006 gespaarde tijd kan in 2006 in een aaneengesloten periode worden gebruikt voor een sabbatical leave. De werknemer neemt in dat geval het verlof op in overleg met zijn werkgever. Het bepaalde in lid 2 van het artikel "Opnemen van vakantie" van deze CAO is van overeenkomstige toepassing;

- deze werknemer kan in plaats van een keuze voor een sabbatical leave de gespaarde tijd in 2006 laten uitbetalen. Hiervoor wordt het spaartegoed omgerekend op basis van het voor deze werknemer geldende salaris per uur. Het uitbetaalde bedrag kan desgewenst (gedeeltelijk) worden ingezet voor storting in de levensloopregeling, dit voor zover dit wettelijk mogelijk is.

## BIJLAGE 13A

### Beleidskader Telewerken Thuis

#### 1 Uitgangspunten

Het beleidskader voor Telewerken Thuis als bedoeld in artikel 94 van deze CAO is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- de werkgever bepaalt vooraf per bedrijfseenheid/-onderdeel welke functies geschikt zijn om te telewerken;
- indien de functie telewerkbaar is op basis van de uitgangspunten en criteria, kan de werknemer de werkgever verzoeken om op regelmatige basis (gemiddeld tenminste 1 dag per week) thuis te werken, waarbij gebruik wordt gemaakt van IT- en telecommunicatiefaciliteiten;
- wederzijdse verplichtingen worden in een aanvullend (jaar)contract vastgelegd.

Telewerken draagt bij aan de doelstellingen van de onderneming en om die reden zijn er zowel op het niveau van de organisatie, de functie en de werknemer voorwaarden aan verbonden. De werkgever maakt uiteindelijk - op basis van de uitgangspunten en criteria ten aanzien van de functie en de werknemer - de afweging of telewerken mogelijk en wenselijk is. Er wordt een kosten-baten afweging gemaakt waarin ook de effecten op de andere delen van de procesketen worden betrokken. Verder draagt de werkgever zorg voor de vereiste bezetting op kantoor of locatie en maakt met de telewerkende werknemer afspraken over beschikbaarheid en bereikbaarheid thuis, voortgang van de werkzaamheden en de wijze waarop het contact met het bedrijf wordt onderhouden. Tenslotte waarborgt de werkgever de noodzakelijke onderlinge communicatie (werkoverleg, vergaderingen etc.).

Om effectief te kunnen telewerken en deze werkvorm beheersbaar te houden, moet binnen de organisatie tevens aandacht worden besteed aan de managementstijl, opslag en beveiliging van informatie en afstemming van werkzaamheden, ook met andere bedrijfseenheden en -processen.

#### 2 Criteria

De belangrijkste criteria waarop de werkgever aan de hand van een checklist vaststelt of een functie geschikt is voor Telewerken Thuis, zijn:

- de taak moet zelfstandig uit te voeren zijn;
- de activiteiten moeten goed te plannen zijn;
- er worden geen eisen gesteld aan onmiddellijke face-to-face communicatie;
- de werkzaamheden zijn niet gebonden aan een vaste werkplek.

#### 3 Faciliteiten

Om te kunnen telewerken zijn de volgende faciliteiten nodig:

- Werkplek  
De werknemer beschikt thuis over een werkplek die aan de in de Arbo-wet gestelde eisen voldoet. Indien dat niet het geval is, kan de werknemer daarvoor gebruik maken van de fiscale mogelijkheden om meubilair uit bruto loon te kopen.
- Hard- en software  
De werknemer beschikt over een PC en randapparatuur. De werkgever draagt zorg voor de benodigde software om toegang tot T-Werkplek mogelijk te maken.
- Telecommunicatieverbindingen  
De werkgever vergoedt de aanschaf- en aanlegkosten van de benodigde telecommunicatieapparatuur (zoals ISDN en Quattrovox),  
De werkgever vergoedt de verbruikskosten ('tikken') van de zakelijke lijn(en).
- Indien de manager het gebruik van ADSL wenselijk vindt, betaalt de werkgever een bijdrage in de kosten van 50% van het ADSL-abonnement tot een maximum van 50% van een Direct ADSL Lite abonnement.

#### **4 Aanvullend jaarcontract**

Met de werknemer die gaat telewerken, wordt een aanvullend jaarcontract overeengekomen waarin afspraken over de wederzijdse verplichtingen worden vastgelegd. Indien daarvoor aanleiding bestaat kan zowel de werkgever als de werknemer het telewerkcontract op ieder moment beëindigen. Periodiek, bijvoorbeeld tijdens het beoordelingsgesprek, vindt een evaluatie van het telewerken plaats. Tegen het einde van de contractperiode wordt een beslissing genomen over verlenging van het jaarcontract.

## **BIJLAGE 13B**

### **Beleidskader Telewerken Flex**

#### **1 Uitgangspunten**

Het beleidskader voor Telewerken Flex als bedoeld in artikel 94 van deze CAO is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- de werkgever bepaalt per bedrijfseenheid/-onderdeel welke functies niet over een vaste of flexibele werkplek beschikken, en op regelmatige basis (gedeeltelijk) thuis kunnen worden uitgevoerd;
- indien de werknemer in een dergelijke functie over een werkplek thuis beschikt die aan de Arbo-normen voldoet, kan de werknemer thuis werken, waarbij gebruik wordt gemaakt van IT- en telecommunicatiefaciliteiten.

#### **2 Faciliteiten**

Om te kunnen telewerken zijn de volgende faciliteiten beschikbaar:

- Werkplek  
Indien langer dan 2 uur per dag aaneengesloten met een beeldscherm wordt gewerkt, moet de werknemer thuis beschikken over een werkplek die aan de in de Arbeidsomstandighedenwet gestelde eisen voldoet. Indien dat niet het geval is, dient de werknemer meubilair aan te schaffen, teneinde daarmee aan de Arbo-normen te voldoen. KPN verstrekt hiertoe een tegemoetkoming in de kosten, tot maximaal EUR 680,- per 5 jaar.
- Hard- en software  
De werknemer krijgt een PC en eventuele randapparatuur in bruikleen van KPN.
- Telecommunicatieverbindingen  
De werkgever vergoedt de aanschaf- en aanlegkosten van de benodigde telecommunicatieapparatuur (zoals ISDN en Quattrovox).  
De werkgever vergoedt de verbruikskosten ('tikken') van de zakelijke lijn(en).
- Indien de manager het gebruik van ADSL wenselijk vindt, betaalt de werkgever een bijdrage in de kosten van 50% van het ADSL-abonnement tot een maximum van 50% van een Direct ADSL Lite abonnement.

#### **3 Arboverklaring**

De werknemer die regelmatig thuis gaat werken binnen het Beleidskader Telewerken Flex ondertekent een verklaring waarin is vastgelegd dat de arbeidsomstandigheden thuis voldoen aan de eisen van de Arbowet.

#### **4 Terugbetaling**

Indien de werknemer binnen een jaar na het beschikbaar stellen van de tegemoetkoming in de kosten voor meubilair op eigen initiatief het dienstverband met de werkgever beëindigt, wordt de tegemoetkoming teruggevorderd.

## **PROTOCOL Leeftijdsbewust personeelsbeleid**

KPN kent een Leeftijdsbewust personeelsbeleid dat in de volgende bepalingen is weergegeven.

### **1 Doelstelling en kenmerken**

Het leeftijdsbewust personeelsbeleid bij KPN is gericht op het gedurende de gehele loopbaan optimaal benutten van het talent, de kennis en de ervaring van de werknemer en op het voorkomen van onnodig voortijdig vertrek uit de onderneming. Kenmerken van dit beleid zijn:

- individualisering  
Omdat kwaliteiten, belastbaarheid, persoonlijke wensen, opvattingen en ambities individueel bepaald zijn en in de verschillende leeftijd en loopbaanfasen kunnen veranderen, is een individuele benadering kern van leeftijdsbewust personeelsbeleid.
- preventie  
Het leeftijdsbewust personeelsbeleid richt zich op het voorkomen van individuele knelpunten door het creëren van zodanige voorwaarden dat de werknemer bij het stijgen van de leeftijd goed in het arbeidsproces kan blijven participeren. Dat vraagt onder meer voortdurende aandacht voor een goede aansluiting tussen functie inhoud en de persoonlijke situatie van de werknemer.

### **2 Instrumenten**

KPN wil de doelstellingen van het leeftijdsbewust personeelsbeleid onder meer bereiken door:

- het door middel van het KPN beoordelingssysteem tijdig signaleren van mogelijke problemen bij het vervullen van de functie en het op initiatief van werknemer of werkgever maken van gerichte afspraken over functiewisseling, functie inhoud en opleidingen;
- het gedurende de gehele loopbaan plegen van zodanige opleidingsinspanningen dat de werknemer goed inzetbaar blijft;
- het, waar mogelijk en noodzakelijk, verruimen van de mogelijkheden voor het ontplooiën van initiatief en het organiseren van de eigen taken.

### **3 Arbeidsomstandigheden**

KPN streeft naar zodanige arbeidsomstandigheden dat werknemers zo lang mogelijk gezond kunnen blijven werken. Het beleid met betrekking tot veiligheid, gezondheid en welzijn is mede gebaseerd op:

- een gerichte inventarisatie van risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn binnen de onderneming;
- de afgesproken prognose en reïntegratieplannen ter verbetering van de begeleiding en reïntegratie van langdurig zieke of arbeidsongeschikte werknemers. De conclusies van de evaluatie hiervan worden door partijen besproken.

### **4 Verlichtende maatregelen**

Bij KPN bestaan voor een aantal functies vanaf de leeftijd van 55 jaar reeds verlichtende maatregelen, zoals onder meer een beperking van de verplichting tot het verrichten van overwerk en een norm en tijdreductie voor specifieke werkzaamheden. Mocht uit de onder 3 genoemde risico inventarisatie blijken dat argumenten aanwezig zijn om functiespecifieke verlichtende maatregelen te treffen, dan kan uitbreiding van de functies waarop verlichtende maatregelen op dit moment van toepassing zijn en/of aanpassing van de verlichtende maatregelen aan de orde komen. Afspraken hierover worden door de werkgever met de OR gemaakt. Als ondersteuning van bovengenoemd beleid zijn enkele algemene functieverlichtende maatregelen in de CAO opgenomen. Deze maatregelen zijn:

- geen verplichting tot het verrichten van overwerk vanaf de leeftijd van 55 jaar (opgenomen in artikel 13);
- geen verplichting tot nachtdienst vanaf de leeftijd van 55 jaar indien 3 uur of meer van de arbeidstijd valt tussen 00.00 en 06.00 uur (opgenomen in artikel 33);
- de mogelijkheid om vanaf 60 jaar een half uur korter te werken per dag en vanaf 63 jaar een uur korter, met behoud van het maandsalaris (opgenomen in artikel 40);
- de mogelijkheid tot verkorting van de arbeidsduur vanaf de leeftijd van 55 jaar, met behoud van opbouw van pensioen en VUT-aanspraken (opgenomen in artikel 41);

- verhoging van de basisvakantie van 8 uur bij 50 jaar tot 24 uur bij 60 jaar of ouder (opgenomen in artikel 43);
- geen afbouw van de eventuele (afbouw) Tot. en (afbouw) toeslag waakdienst vanaf de leeftijd van 55 jaar (opgenomen in de betreffende artikelen in de Mobiliteit CAO).

#### **5 Periodieke rapportage**

In het kader van de sociale rapportage zoals bedoeld in artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden bespreekt de werkgever ten minste eenmaal per jaar met de OR het door de werkgever gevoerde leeftijdsbewust personeelsbeleid.

## **PROTOCOL Employability**

KPN kent een Employability-beleid dat in de volgende bepalingen is weergegeven.

### **1 Doelstelling en uitgangspunten**

Om zijn kansen op de in- en externe arbeidsmarkt en zijn inzetbaarheid te vergroten, zal de werknemer in zichzelf moeten investeren door een continue aandacht voor het verwerven, op peil houden en verbreden van kennis en vaardigheden. Ook geldt als uitgangspunt dat de werknemer in het belang van de gewenste mobiliteit in principe bereid moet zijn met enige regelmaat van functie of baan te veranderen. Daarvoor heeft hij een gedegen inzicht nodig in de eigen inzetbaarheid.

De werkgever zal ook investeren in de employability van de werknemer, door daaraan gerichte aandacht te geven en door instrumenten in te zetten en faciliteiten ter beschikking te stellen die bijdragen aan versterking van de employability van de werknemer.

### **2 Instrumenten**

KPN wil deze doelstelling onder meer bereiken door:

- toepassing van de concernregeling Opleidingsfaciliteiten, waarin - afhankelijk van de opleidingscategorie - de opleidingskosten kunnen worden vergoed en de opleidingen (deels) in werktijd kunnen plaatsvinden;
- toepassing van de concernregeling KPN-beoordelingssysteem, waarin is vastgelegd dat in zowel beoordelings- als functioneringsgesprekken schriftelijk afspraken kunnen worden gemaakt over opleidingen, functiewisseling en toekomstige functie vervulling.

### **3 Extra faciliteiten**

In aanvulling op de hiervoor genoemde instrumenten biedt KPN aan de werknemer die tenminste 5 dienstjaren heeft:

- de mogelijkheid om zich één keer per vijf jaar met een employability-scan te oriënteren op zijn loopbaan en inzicht te krijgen in de eigen inzetbaarheid, waarvoor KPN de helft van de met de employabilityscan gemoeide dagen voor haar rekening neemt;
- een persoonlijk opleidingsbudget van EUR 1.150,- per vijf jaar te besteden aan een opleiding die bijdraagt aan versterking van de employability van de werknemer of (deels) te besteden aan de hiervoor bedoelde employability-scan.