

Onderhandelingsresultaat KPN CAO 1 januari 2022 t/m 31 december 2022

Partijen:

Koninklijke KPN N.V., te Rotterdam, hierbij vertegenwoordigend KPN B.V.,
vertegenwoordigd door Chief People Officer, Hilde Garssen

en

de volgende zes **vakorganisaties**:

FNV Publiek Belang te Utrecht, vertegenwoordigd door Julie Schouten

Qlix te Leidschendam, vertegenwoordigd door Ron Harmsen

CNV Overheid & Publieke Diensten te Utrecht, vertegenwoordigd door Aynur Polat

CNV Vakmensen te Utrecht, vertegenwoordigd door Marten Jukema

VHP2 te Eindhoven, vertegenwoordigd door Sjoerd Plantenga

De Unie te Culemborg, vertegenwoordigd door Harma Pethke

in aanmerking nemende dat:

- de looptijd van de KPN CAO 1 januari 2020 t/m 31 december 2021 en de looptijd van het Sociaal Plan van 1 januari 2019 t/m 31 december 2021 ingaande 1 januari 2022 verstrijkt;
- partijen daarom onderhandelingen zijn gestart om te komen tot een nieuwe KPN CAO en een nieuw Sociaal Plan;
- partijen er, indachtig het bovenstaande, op 24 december 2021 in zijn geslaagd een onderhandelingsresultaat te bereiken over een KPN CAO, met een looptijd van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022, en een Sociaal Plan, met een looptijd van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024 en de vakorganisaties dit onderhandelingsresultaat zullen voorleggen aan hun leden;
- de vakorganisaties uiterlijk de derde week van januari 2022 de uitkomst van hun ledenraadpleging zullen terugkoppelen vanwege de wens om de nieuwe KPN CAO en het nieuwe Sociaal Plan zo spoedig mogelijk te kunnen ondertekenen en vervolgens aan te kunnen melden bij het Ministerie van SZW.

Partijen komen de volgende wijzigingen, verwijderingen en aanvullingen t.o.v. de KPN CAO 1 januari 2020 t/m 31 december 2021 en het Sociaal Plan 1 januari 2019 t/m 31 december 2021 overeen:

Daar waar in dit document verwezen wordt naar hoofdstukken of artikelen, wordt de nummering en benaming gebruikt uit de KPN CAO 1 januari 2020 t/m 31 december 2021 en het Sociaal Plan 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021 . In de KPN CAO 1 januari 2022 t/m 31 december 2022 respectievelijk het Sociaal Plan 1 januari 2019 t/m 2021 kunnen de betreffende nummeringen en benamingen echter wijzigen als gevolg van het herindelen van de CAO en het Sociaal Plan en het herschrijven van de teksten. Ook kunnen er nog wijzigingen worden doorgevoerd in het kader van het samen met partijen door te voeren/lopende vereenvoudigingstraject over teksten en indelingen.

1. LOOPTIJD CAO

Looptijd

De looptijd van de KPN CAO is 12 maanden, van 1 januari 2022 t/m 31 december 2022.

2. BELONING

Individuele salarisverhoging 2022

1. Voor de medewerkers die op 31 maart 2022 zijn ingedeeld in de loonlijn Algemeen, Retail, Sales of Klantexpert geldt per 1 april 2022 de hieronder opgenomen individuele verhogingentabel. Deze individuele verhogingentabel geeft aan met welk percentage het salaris per 1 april 2022 wordt verhoogd.

Individuele verhogingstabel per 1 april 2022

RSP	Verhoging
tot 80%	3,00%
80 tot 90%	2,50%
90 tot 95%	1,75%
95% tot 100%	1,50%

2. Medewerkers krijgen deze individuele salarisverhoging per 1 april 2022 alleen als zij al op 31 december 2021 in dienst waren.
3. De maximaal te bereiken RSP is 100%.
4. De eventuele individuele salarisverhoging per 1 april 2022 wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, toegekend en uitbetaald uiterlijk in april 2022. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar.

Collectieve salarisverhoging/uitkering 2022

1. Per 1 augustus 2022 vindt een collectieve salarisverhoging en/of een eenmalige uitkering plaats met een totale hoogte van 2,6%, een en ander afhankelijk van de RSP (peildatum 31 juli 2022).
2. De toekenning per 1 augustus 2022 van de collectieve salarisverhoging en/of eenmalige uitkering is als volgt:

- a. Medewerkers met een RSP kleiner dan of gelijk aan 100% krijgen de verhoging van 2,6% volledig en structureel doorgevoerd over hun maandsalaris.
 - b. Medewerkers met een RSP groter dan 100% en kleiner dan 102,6% krijgen:
 - i. Een structurele salarisverhoging. Deze verhoging is gelijk aan de verhoging die nodig is om het nieuwe salaris gelijk te laten zijn aan het nieuwe normsalaris op 1 augustus 2022 (het nieuwe normsalaris is het oude normsalaris * 102,6%).
 - ii. Een eenmalige uitkering. De grondslag van deze uitkering is 2,6 % van het salaris op 31 juli 2022 verminderd met het bedrag dat de medewerker als structurele verhoging krijgt. Deze uitkomst wordt vermenigvuldigd met 5 (maanden).
 - c. Medewerkers met een RSP gelijk aan of groter dan 102,6% krijgen een eenmalige uitkering. De grondslag van deze uitkering is 2,6% van het maandsalaris van juli 2022, vermenigvuldigd met 5 (maanden.)
3. De eenmalige uitkering, zoals bedoeld onder lid b en c, wordt ineens uitbetaald en verhoogd met een factor van 1,75.
 4. De bedragen in de salaristabellen van de loonlijn Algemeen, Retail, Sales, en Klantexpert worden per 1 augustus met 2,6% verhoogd.
 5. De collectieve salarisverhoging wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, toegekend en uitbetaald uiterlijk in augustus 2022. De eenmalige uitkering wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, uitgekeerd uiterlijk in augustus 2022. De bedragen zijn niet eerder verschuldigd/opeisbaar.

3. WENDBAARHEID

Mobiliteitsaanbod

1. In plaats van extra Inzetbaarheidbudget bij een fasewijziging, conform art. 7.2, naar fase II (500 EUR extra) of fase III (nogmaals 500 EUR extra), is een inzetbaarheidsaanbod beschikbaar voor alle medewerkers, in alle fasen. De twee keer hiervoor genoemde 500 EUR in geval van overgang naar fase II respectievelijk fase III komen hiermee te vervallen per 1 januari 2022.
2. Het inzetbaarheidsaanbod zoals bedoeld onder lid 1 heeft betrekking op het bieden van bewustwording en oriëntatie waardoor medewerkers beter worden gefaciliteerd om hun Inzetbaarheidbudget gericht in te zetten. De medewerker kan hier gebruik van maken zonder dat hij daarvoor gebruik moet maken van zijn inzetbaarheidbudget.
3. Het in lid 2 genoemde inzetbaarheidsaanbod geldt ook voor uitzendkrachten.

Persoonlijk contact KPN Academy

1. Gedurende de looptijd van deze CAO zal KPN een pilot starten met een mogelijkheid in de KPN Academy voor medewerkers om contact op te nemen voor persoonlijk advies betreffende ontwikkeling/opleidingen. Deze pilot zal in het regulier overleg met de vakbonden gemonitord worden.

4. VERLOF

Mogelijkheid om verlof te sparen voor sabbatical

Op de huidige (onbetaalde) sabbatical leave regeling in artikel 3.11 komt de volgende aanvulling:

1. Per 1 juli 2022 wordt het voor medewerkers mogelijk om voor een verlofperiode van minimaal 5 weken en maximaal 26 weken, aaneengesloten betaald verlof op te nemen met door de medewerker zelf bijgekocht verlof. De medewerkers hebben de mogelijkheid om het bijgekochte verlof gedurende een periode van 4 jaar te sparen (5 tot 26 weken) voor sabbatical leave. Dit bijgekochte verlof kan uitsluitend worden ingezet voor de sabbatical leave.
2. Het opnamejaar (maximaal 4 jaar na start sparen) wordt bij de start van het sparen concreet afgesproken tussen manager en medewerker. Het daadwerkelijke moment van opnemen dient, in overleg met de manager, minimaal 1 jaar voorafgaand aan de sabbatical te worden vastgelegd.
3. Het is mogelijk om eenmaal per 36 maanden een sabbatical op te nemen.
4. Voor het bijkopen van verlof ten behoeve van de sabbatical leave geldt dus geen maximering gedurende het jaar, zoals dit wel voor het bijkopen van regulier vakantieverlof geldt, een en ander met een absoluut maximum van 26 weken.

Uitruilen feestdag

1. Medewerkers krijgen de mogelijkheid om Hemelvaartsdag (in cao genoemde feestdag) uit te ruilen tegen een andere, niet-christelijke feest- of gedenkdag waarbij dezelfde regels gelden voor wat betreft het opnemen van vakantie.
2. Als de medewerker gebruik maakt van de in lid 1 genoemde mogelijkheid, geldt niet de werktijdtoeslag en/of vergoeding in tijd zoals bedoeld in artikel 4.7.

Rouwverlof

1. Het onderscheid in artikel 3.8 lid 1 (buitengewoon verlof) vervalt en daarvoor in de plaats wordt 4 dagen rouwverlof bij verlies van een voor de medewerker dierbaar persoon geïntroduceerd.
2. KPN betaalt het maandinkomen door over deze dagen, evenals de toeslag CAO Budget en de persoonlijke toeslag(en) die een medewerker ontvangt.

Aanvullend verlof voor regenbooggezinnen

1. Voor ouder(s) waarop zwangerschapsverlof niet van toepassing is en de wet voor de erkende ouder enkel (aanvullend) geboorteverlof (partnerverlof) regelt, biedt KPN aan deze erkende ouder, daarvoor in de plaats, 6 weken volledig betaald verlof voor de zorg van het kind (in lijn met wettelijk adoptieverlof).
2. De nog niet-erkende ouder zal, indien de wet er niet in voorziet, het geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof toegekend krijgen voor de zorg van het kind.

Aanvullend geboorteverlof

1. Medewerkers die aanspraak maken op aanvullend geboorteverlof van maximaal 5 weken, volgens de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG), ontvangen 85% van het salaris.

Geslachtstransitie

1. Aan transpersonen wordt ten behoeve van/tijdens de geslachtstransitie aanvullend buitengewoon verlof geboden. Dit zal te allen tijde op maat worden gedaan in overleg met manager en HR.

Studieverlof

1. In aanvulling op artikel 7.6 (Tijdsinvestering opleidingen gefinancierd met het Inzetbaarheidbudget) krijgen medewerkers waarvan de (gewone) werktijden worden vastgesteld in een rooster een additionele halve scholingsdag (4 uur) vanwege de beperkte regelruimte die werken in een rooster met zich meebrengt.
2. Hiermee komt voor deze groep medewerkers het studieverlof op 2,5 scholingsdag of twintig uur onder werktijd ten behoeve van opleidingen en instrumenten die volledig worden gefinancierd met het Inzetbaarheidbudget of onderdeel zijn van het inzetbaarheidsaanbod zoals vermeld in dit onderhandelingsresultaat.

5. RVU

Partijen komen een Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) overeen. Medewerkers die, gedurende de looptijd van deze CAO, maximaal drie jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd zitten, kunnen, onder voorwaarden (zie hieronder), vervroegd uittreden met een eenmalige bruto vergoeding.

De medewerker ontvangt een bedrag van maximaal 22.164,00 EUR bruto (12 keer het wettelijke gemaximeerde (maand)bedrag waarover geen RVU-heffing verschuldigd is in 2021 (1.847,00 EUR)) ineens bij uitdiensttreding maximaal drie jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit bedrag wordt aangepast aan de op het moment van uitkeren geldende vrijstelling zoals opgenomen in artikel 32ba van de Wet op de loonbelasting 1964.

Er geldt een naar rato uitkering:

- als de overeengekomen arbeidsduur kleiner is dan 80% van de voor de deelnemer geldende normale voltijd arbeidsduur en/of
- deelname van de medewerker korter dan een jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd (dan geldt 1/12 van de maximale AOW-uitkering ad 22.164,00 EUR per maand of gedeelte van een maand dat de medewerker eerder vertrekt).

Bij toepassing van de regeling gelden de volgende regels/voorwaarden:

1. De RVU-regeling kan gecombineerd worden met de, reeds bestaande, Generatiepactregeling en 50%-regeling. In dat geval dient de medewerker minimaal 6 maanden deel te nemen aan de Generatiepactregeling/50%-regeling. De RVU-regeling kan ook worden ingezet zonder gebruik te maken van deze andere regelingen (Generatiepactregeling & 50%-regeling).
2. De afspraken met de medewerker over deelname aan de RVU-regeling worden in 2022 vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst (VSO).
3. Medewerkers kunnen vanaf 1 juli 2022 daadwerkelijk gebruik maken van de RVU-regeling, waarbij dus de eerst mogelijke uitdiensttredingsdatum 1 juli 2022 is.
4. Medewerkers die voor 1 juli 2022, een VSO hebben getekend in het kader van de Generatiepactregeling of de 50%-regeling kunnen geen gebruik maken van de RVU-regeling.
5. Er kunnen maximaal 75 medewerkers deelnemen.

6. KPN heeft de discretionaire bevoegdheid om deelname te weigeren in bedrijf kritische situaties.
7. Met ingang van het tweede kwartaal in 2022 en voorafgaand aan de eerst mogelijke uitdiensttredingsdatum (1 juli 2022) inventariseert KPN welke medewerkers deel willen nemen aan de regeling, beoordeelt de aanvraag, en biedt de VSO aan. Bij meer interesse dan het maximaal toegestane aantal deelnemers geldt dat de medewerker met het langste dienstverband als eerste in aanmerking komt voor gebruikmaking van de RVU-regeling.
8. In geval van boventalligheid waarbij de boventalligheidsdatum voor de uitdiensttredingsdatum ligt, geldt het Sociaal Plan en vervalt de getekende RVU-VSO.
9. De medewerker die langdurig arbeidsongeschikt is en van wie de verwachting is dat deze niet zal terugkeren in eigen of aangepast werk binnen KPN en/of een IVA- of WIA-uitkering heeft, kan niet deelnemen aan de regeling.
10. De RVU-regeling geldt uitsluitend gedurende de looptijd van deze CAO en eindigt op 31 december 2022.

Voor zowel de Generatiepactregeling als de 50%-regeling vervalt de verplichting dat de medewerker zijn/haar pensioen minimaal 1 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd dient te laten ingaan. Het dienstverband van de medewerker eindigt wel minimaal 1 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd.

6. OVERIGE ONDERWERPEN

JUS

1. Partijen spreken af dat plusuren boven eenmaal de contracturen, zoals bedoeld binnen de Jaaruresystematiek (JUS), aan het einde van ieder kwartaal worden omgezet naar compensatieverlof meer- en/of overuren.
2. De keuze om het compensatieverlof om te zetten naar geld of vrije tijd is vervolgens aan de medewerker zelf. Compensatieverlof meer- en/of overuren dat aan het einde van het jaar resteert, wordt alsnog uitbetaald.

'Waar je werkt' vergoeding

1. In 2021 heeft KPN nieuw vervoersbeleid vastgesteld in een bedrijfsregeling
2. Artikel 6.2 'Tegemoetkoming reiskosten woning-werk' en artikel 6.4 'Tegemoetkoming reiskosten woning-werk bij verplaatsing in het belang van het bedrijf' komen te vervallen in het licht van de fiscale toetsing en het hybride werken.
3. Er wordt een artikel opgenomen in de CAO dat KPN zal voorzien in een 'waar je werkt' vergoeding door middel van een bedrijfsregeling. Het artikel kent de volgende inhoud/strekking:

"KPN zal zorgdragen voor een bedrijfsregeling die een 'waar je werkt' vergoeding omvat. Onderdeel hiervan zijn in elk geval een vergoeding voor thuiswerken en een kilometervergoeding. Daarvoor kijkt KPN naar de fiscale mogelijkheden en zal KPN voor de vergoeding van werk gerelateerde kilometers een ondergrens van 0,19 cent/KM bruto hanteren. Voorafgaand aan de vaststelling en eventuele wijzigingen van deze regeling, door KPN, zullen de vakbonden worden geraadpleegd."

Eenmalige uitkering 2022

1. Aan medewerkers die zowel op 1 januari 2022 als op 1 maart 2022 in dienst zijn van KPN en waarop de CAO van toepassing is zal per 1 maart 2022 een eenmalige uitkering van 150,-- EUR bruto, op basis van een voltijd arbeidsduur worden, uitgekeerd.
2. Dit bedrag van 150,-- EUR bruto zal naar rato van de overeengekomen arbeidsduur berekend worden.
3. Het streven is om de eenmalige uitkering uit te betalen in maart 2022.
4. Deze eenmalige uitkering geldt ook voor uitzendpersoneel, onder de hiervoor genoemde voorwaarden. Is er geen vast overeengekomen arbeidsduur, dan wordt als uitgangspunt het gemiddeld aantal gewerkte uren per week in de periode 1 januari 2022 tot 1 maart 2022 genomen.

Private aanvulling WW en WGA (PAWW) vanaf 1 oktober 2022

Partijen komen overeen om hun PAWW-deelname per 1 oktober 2022 voort te zetten tot 1 oktober 2027. Daartoe zullen zij voor 1 april 2022 de PAWW verlenging indienen bij SPAWW.

Vakbondsbijdrage

De huidige werkgeversbijdrage zal worden geïndexeerd volgens de AWWN-werkgeversbijdrageregeling. De bijdrage wordt daarmee gedurende de looptijd van deze CAO vastgesteld op EUR 21,74 maal het aantal werknemers dat in het jaar 2021 gemiddeld in dienst van KPN B.V. is.

Internationale solidariteit

KPN levert een bijdrage a EUR 10.000,-- aan vakbonden ten behoeve van internationale vakbondsolidariteit.

Gesprek over bereikbaarheid

In de workshop Optimize Your Work(shop) die in de 1e helft van 2022 wordt gelanceerd zal expliciet terugkomen dat teams het gesprek met elkaar aangaan over bereikbaarheid, online zijn en beantwoorden van appjes en mailtjes buiten reguliere werktijd. In deze workshop worden afspraken gemaakt als team en worden ook de persoonlijke wensen van eenieder voor zover mogelijk in acht genomen.

7. SOCIAAL PLAN

Naast een CAO komen partijen ook een Sociaal Plan overeen. Onderstaand de inhoudelijke aanpassingen ten opzichte van het KPN Sociaal Plan 2019-2021.

Looptijd

De looptijd van het nieuwe KPN Sociaal Plan is 36 maanden, van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024. Het Sociaal Plan eindigt automatisch op 31 december 2024. Er is geen sprake van nawerking.

Beëindigingsvergoeding (artikel 5.3)

1. Als beëindigingsvergoeding geldt de wettelijke transitievergoeding maal factor 1,7.
2. Onder de wettelijke transitievergoeding wordt verstaan de transitievergoeding die gebaseerd is op de wetgeving 2020 (artikel 7:673 BW), met dien verstande dat voor wat betreft het nominale maximum wordt uitgegaan van de door SZW geïndexeerde bedragen.
3. Op grond van de wetgeving 2020 is de transitievergoeding voor elk jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd gelijk aan een derde van het loon per maand en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd. Voor het loonbegrip wordt aangesloten bij het actuele besluit Loonbegrip vergoeding, aanzegtermijn en transitievergoeding.
4. Lid 3 van het huidige artikel 5.3 blijft gehandhaafd: de beëindigingsvergoeding kent een absoluut maximum van EUR 150.000,-- bruto.

Maximale vergoeding

Medewerkers krijgen geen hogere vergoeding dan nodig is om de wettelijke uitkeringen aan te vullen tot 108% van het laatste maandsalaris. Dit geldt ook in de situatie dat de wettelijke transitievergoeding hoger uitkomt (afwijkingsmogelijkheid volgt uit wetgeving 2020). Het gebruik maken van deze afwijkingsmogelijkheid zal expliciet in het Sociaal Plan worden opgenomen (aanpassingen in artikel 5.5 en 5.9).

Aanpassingen KPN Perspectief

1. De maximale termijn van de ondersteuning door KPN Perspectief wordt aangepast van een leeftijdsgebonden staffel naar 16 maanden voor iedereen.
2. De wijze van aanmelding voor KPN Perspectief wordt aangepast van een automatische aanmelding bij ingang Fase III, naar een eigen aanmelding door de medewerker die boventallig is verklaard. KPN nodigt de (aanstaande) boventallige medewerker uit voor een informatiebijeenkomst over werk-naar-werk-faciliteiten. Daarna schrijft de boventallige medewerker zich in voor het traject.
3. KPN zal tijdens de looptijd van het Sociaal Plan onderzoeken hoe het aanbod van KPN Perspectief nog beter kan aansluiten bij de behoefte van de medewerker. Vakbonden zullen hierover regelmatig worden geïnformeerd tijdens het Regulier Overleg.

8. ONDERZOEKSAFSPRAKEN

Onderzoeksafpraak inrichting stand-by diensten

Gedurende de looptijd van de CAO zullen partijen een studie verrichten naar de wenselijkheid en mogelijkheid van een meer duurzame en betere inrichting van stand-by diensten, binnen de huidige regels van de KPN CAO betreffende werktijden, pauzetijden, rusttijden en roostering en de Arbeidstijdenwet (ATW). KPN zal hiertoe een technische commissie inrichten, die gedurende de looptijd onderzoek doet - binnen de diversiteit van stand-by diensten binnen de verschillende onderdelen van KPN - naar mogelijke probleemgebieden en best practices.

Nadrukkelijk blijven daarbij de uitgangspunten uit het onderhandelingsresultaat KPN CAO 2020-2021 gelden:

1. De lasten van meer- en overwerk, stand-by roosters en het werken op ongebruikelijke tijdstippen worden zoveel als mogelijk gelijkmatig verdeeld over de betrokken medewerkers;
2. De regelingen zijn zo eenvoudig mogelijk en zoveel mogelijk gelijk voor alle medewerkers;
3. Eventuele extra gewerkte uren worden zoveel mogelijk in tijd gecompenseerd (t.b.v. vitaliteit en werk/privébalans).

Bij een beoogde eventuele wijziging in stand-by diensten en/of -roosters naar aanleiding van dit onderzoek zal voor zover nodig een instemmingsverzoek bij de Ondernemingsraad van het betreffende bedrijfsonderdeel worden ingediend.

Onderzoeksafpraak arbeidstijdnormen en uitslaapuren na nachtelijke oproep stand-by

Gedurende de looptijd van de CAO zullen partijen een studie verrichten naar de wenselijkheid en mogelijkheid van uitbreiding van de huidige arbeidstijdnormen, zoals deze in de KPN CAO - in afwijking van de Arbeidstijdenwet - zijn opgenomen.

Tevens zullen partijen een studie verrichten naar de wenselijkheid en mogelijkheid van een uniforme 'richtlijn uitslaapuren na nachtelijke oproep stand-by'.

Onderzoeksafpraak beloning

Voor de volgende af te sluiten CAO, na deze CAO 2022, zal KPN na afstemming met de bonden een onderzoek doen naar het gebruik en de toepassing van de loonlijnen, variabele beloning en arbeidsduur (keuzetijd). KPN zal daarbij kijken of de toepassing van deze elementen in de huidige markt, omstandigheden en strategische visie moet worden aangepast. De (tussen) resultaten zullen worden besproken tussen KPN en vakorganisaties.

9. INGANGSDATUM AFSPRAKEN

Voor alle voorstellen en overeengekomen aanpassingen geldt een ingangsdatum van 1 juli 2022 vanwege een zorgvuldige inregeling en omdat HR de eerste helft van het jaar bezig is met een IT-transitie (Bridge), met uitzondering van:

1. De mogelijkheid om Hemelvaartsdag (in cao genoemde feestdag) uit te ruilen tegen een andere, niet-christelijke feest- of gedenkdag. Dit vanwege het feit dat Hemelvaartsdag op 26 mei 2022 valt.
2. De eenmalige uitkering, waarvan de beoogde uitkeringsdatum in maart 2022 ligt.
3. De individuele salarisverhoging, waarvan de beoogde realisatie in april 2022 ligt. .
4. De collectieve salarisverhoging, waarvan de beoogde realisatie in augustus 2022 ligt.
5. Onderzoeksafspraken, deze kunnen eerder opgestart worden.

10. TECHNISCHE WIJZIGINGEN

De KPN CAO 1 januari 2022 t/m 31 december 2022 wordt op een aantal technische punten aangepast ten opzichte van de KPN CAO 1 januari 2020 t/m 31 december 2021. Deze wijzigingen zijn vastgelegd in Bijlage 1. Ook zijn een aantal technische aanpassingen naar voren gekomen uit de onderzoeksafpraak naar de vereenvoudiging van de CAO uit de CAO 1 januari 2020 t/m 31 december 2021. Die technische punten staan in bijlage 2

Aldus overeengekomen en door partijen ondertekend d.d. 24 december te Rotterdam

Namens Koninklijke KPN N.V., hierbij vertegenwoordigend KPN B.V.

Hilde Garssen
Chief People Officer

Namens de vakorganisaties,

FNV Publiek Belang
Julie Schouten

Qlix
Ron Harmsen

CNV Overheid en Publieke Diensten
Aynur Polat

VHP2
Sjoerd Plantenga

~~CNV Vakmensen~~
Marten Jukema

De Unie
Harma Pethke

Bijlage 1 – Technische wijzigingen

Sociaal Plan

Onderwerp	Voorstel	Toelichting
Hele document	de term intern mobiliteitscentrum vervangen door Match	
Hoofdstuk 4 Boventalligheid art 4.1. lid 2	Nieuwe Leven en Werken vervangen voor plaats- en tijdonafhankelijk werken, conform project vereenvoudiging CAO, consistent doorvoeren in CAO en Sociaal Plan	
Hoofdstuk 3 Plaatsmakersregeling 4a	Bij de introductie van de PMR is vergeten om art 8.5 van toepassing te verklaren. Dit gaat over de (theoretische) situatie dat je in de payrolltermijn een functie accepteert bij de onderneming die minder betaald wordt. Je krijgt dan een eenmalige uitkering als tegemoetkoming voor een lager salaris.	Voorts geldt onverkort artikel 5.9 "en art 8.5".
Opzegtermijn	Opzegtermijn oudere medewerkers (2e tabel) in art 5.1 kan eruit, er valt niemand meer onder	
Afbouwregelingen	Art 7.3 (afbouwregeling werktijdtoeslag) en 7.4 (afbouwregeling standby) samenvoegen. Beide regelingen kennen dezelfde methodiek voor wat betreft de afbouw. De grondslag van de afbouwregeling werktijdtoeslag is verruimd (op grond van de vorige cao) en de beloning van oproep uren tijdens standby is gewijzigd (eveneens vorige CAO). We stellen voor om naar 1 afbouwregeling te gaan waarin de elementen werktijdtoeslag en standby toeslag worden betrokken in het kader van eenvoud en uniformiteit. Bijkomend voordeel voor de medewerker is dat de norm van 3% inkomensachteruitgang eerder wordt behaald (immers de achteruitgang op gebied van werktijden en standby worden bij elkaar opgeteld).	

KPN Perspectief	tekst versimpelen zodat niet alle mogelijke middelen worden genoemd bij de opsomming, dit tbv begrijpelijkheid en eenvoud in tekst	<p>Nu: KPN Perspectief ondersteunt je in het kader van van-werk-naar-werk tijdens het mobiliteitstraject bij het vinden van ander werk buiten KPN en de onderneming. <i>De ondersteuning start met een mobiliteitsscan uiterlijk in de eerste maand van boventalligheid. Deze ondersteuning kan verder bestaan uit sollicitatietraining, netwerktraining, het deelnemen aan banenmarkten, vacaturematching, jobsearching en -bemiddeling, arbeidsmarktoriëntatie en een mobiliteitstraject zelfstandig ondernemerschap. De ondersteuning kan worden aangevuld met een intensievere intake; de mogelijkheid van stages, uitzendperiode of detachering; de inzet van dedicated jobhunters en jobsearchers; een ontwikkelingsbudget; de portal werkinzicht; E-portfolio, loopbaandagen en contractovername als omschreven op de HR-site op TEAMKPN.</i> De inzet van de middelen is ter beoordeling van KPN Perspectief waarbij altijd sprake is van maatwerk. Nadere informatie over KPN Perspectief vind je op de HR-site op TEAMKPN.</p> <p>Voorstel: "KPN Perspectief ondersteunt je in het kader van van-werk-naar-werk tijdens het mobiliteitstraject bij het vinden van ander werk buiten KPN en de onderneming. De inzet van de middelen is ter beoordeling van KPN Perspectief waarbij altijd sprake is van maatwerk. Nadere informatie over KPN Perspectief vind je op de HR-site op TEAMKPN."</p>
-----------------	--	---

CAO

CAO begrippenlijst	art 1.1. begrippenlijst lid p: in de definitie van de herplaatsingstoelage moet toegevoegd worden artikel 7.10. Het artikel wordt daarmee: Herplaatsingstoelage: de op grond van artikel 4.3 lid 12 en artikel 7.10 van deze CAO of van artikel 7.1 van het Sociaal Plan KPN 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021 dan wel het corresponderende artikel uit een eerder Sociaal Plan KPN toegekende toelage.	
CAO artikel 2.2 lid 3	Eerste zin "voor" KPN vervangen door "bij" KPN: De maximale periode gedurende welke je als uitzendkracht ononderbroken werkzaamheden bij KPN kan verrichten, bedraagt drie jaren.	Consistent gebruik van de term 'bij KPN', zie lid 2, 4, 5 en 6.
Meeruren	Verlofopbouw over uitbetaalde meeruren niet langer toekennen in tijd (6 minuten per meeruur) maar in geld (over de in dit kader uitbetaalde verlofuren wordt de factor van 1,15 toegepast)	Huidige situatie: Bij uitbetaling van meeruren krijgt de medewerker, per uitbetaald meeruur, 6 minuten in tijd op de verlofkaart bijgeschreven. Dit is een handmatig proces en zeer complex en tijdrovend in de uitvoering. Voorstel: Niet langer - per uitbetaald meeruur - 6 minuten in tijd op de verlofkaart bijschrijven, maar in plaats daarvan dit - over de uitbetaalde meeruren - opgebouwde verlof uitbetalen in geld, inclusief een geldelijke toeslag van 15% over elk uitbetaald verlofuur. Overige genoemde componenten over een uitbetaald meeruur blijven ongewijzigd (betaling tijdens arbeidsongeschiktheid, pensioen en CAO Budget).

Demotietoelage	Demotietoelage vervangen door herplaatsingstoelage - komen tot 1 regeling voor een functie op een lagere schaal	<p>Huidige situatie: Een demotietoelage ontstaat als je in goed overleg in een lagere functie wordt en je huidige salaris boven het normsalaris van je nieuwe schaal uitkomt. Het meerdere wordt een demotielage die in 3 jaar in 3 gelijke stappen wordt afgebouwd.</p> <p>Voorstel: In het kader van vereenvoudiging van regelingen, willen we de demotietoelage inruilen voor de herplaatsingstoelage. Ook dan bouwt de toelage af, alleen dan met de bedragen waarmee het normsalaris bij collectieve salarisverhogingen wordt verhoogd. Op hoofdlijnen is het effect hetzelfde voor medewerkers, maar niet 1 op 1 vergelijkbaar. Dit voorstel bevat een klein nadeel voor medewerkers die een kleine demotietoelage zouden krijgen (immers, geen afbouw in 3 jaar, maar sneller) en voor medewerkers met een grote demotietoelage, is dit een aanzienlijke verbetering (veel langere afbouwperiode). De herplaatsingstoelage is in tegenstelling tot de demotietoelage, ook grondslag variabel loon. Op dit demotie hebben >80 medewerkers een demotietoelage, deze medewerkers behouden hun bestaande afbouwschema.</p>
----------------	---	--

Bijlage 2 – Technische wijzigingen in het kader van de vereenvoudiging van de CAO

In de afgelopen periode is de commissie Vereenvoudiging CAO teksten, de gehele CAO tekstueel doorgelopen. De commissie bestaat uit Geke Klinkhamer (AWVN), Marten Jukema (namens vakbonden) en Aart-Jan Plaisier (KPN).

Al lezend zijn er ook enkele inhoudelijke wijzigingen naar voren gekomen. Deze zijn weergegeven in onderstaande tabel, voorzien van een gezamenlijk advies van de commissie. Het is aan CAO partijen om deze voorgestelde inhoudelijke aanpassingen vast te stellen.

onderwerp		uitgebreide uitleg/voorstel CAO tekst
Art. 6.3	Tegemoetkoming verhuiskst.	<p>In de tekst staat dat je in aanmerking komt voor vergoeding wanneer je verhuist naar de stad waar je komt te werken; dit lijkt in de huidige tijd een wat vreemde afspraak (tijd / plaatsafhankelijk werken).</p> <p>Voorstel commissie: Dit artikel wordt in de praktijk niet wordt gebruikt. Voorstel is afschaffen; dit is niet in het nadeel van medewerkers. Mocht de situatie zich alsnog ooit voor doen, dan worden individuele afspraken gemaakt.</p>
H.1.3	Geschillenregeling	<p>In de huidige tekst staat ‘De partij die het meeste belang heeft bij de oplossing zet zijn mening op papier en bespreekt dit met de andere partijen.’</p> <p>Voorstel commissie: De vraag doet zich voor hoe je vaststelt wie het meeste belang heeft; feitelijk zouden beide partijen evenveel belang moeten hebben om de onduidelijkheid in de tekst op te heffen. Daarom een nieuw tekstvoorstel: ‘De partij die een verandering wenst in de toepassing van een bepaling, zet zijn mening op papier en bespreekt dit met de andere partijen.’</p>
Art. 3.9.6	Ouderschapsverlof en studie	<p>lid 6: KPN betaalt de kosten van een studie die je tijdens je ouderschapsverlof in het belang van KPN volgt. Voorwaarde hierbij is, dat je de studie met succes afrondt.</p> <p>Voorstel commissie: Dit artikel wordt in de praktijk niet toegepast. Voorstel is afschaffen; dit is niet in het nadeel van medewerkers.</p>

Art 4.3.15	herplaatsingstoelage telt mee voor de gefixeerde vergoeding bij lager indeling als gevolg functiehuis actualisatie	<p>Herplaatsingstoelage wordt standaard niet meegenomen in de grondslag van de berekening van de gefixeerde vergoeding in het Sociaal Plan. Hier staat dat voor de herplaatsingstoelage die voortkomt uit de actualisatie van het functiehuis deze wél meegenomen zou moeten worden in de grondslag. Maar dat kan helemaal niet omdat de gefixeerde vergoeding gefixeerd is op 31-12-2018, terwijl het geactualiseerde functiehuis nog moeten worden geïmplementeerd. En voor de reguliere beëindigingsvergoeding geldt al dat de herplaatsingstoelage wordt meegenomen. Daarmee is het dus een “dode letter”.</p> <p>Voorstel commissie: Lid verwijderen.</p>
Art. 4.22.3	Jubileumgratificatie	<p>Het huidige artikel bepaalt dat de gehele arbeidshistorie qua arbeidsduur (dus naar rato) wordt doorgerekend bij de betaling van de jubileumgratificatie. Dit is een zeer complex uit te voeren afspraak, die in de praktijk gezien het gebrek aan informatie, veel tijd kost en niet goed kan worden toegepast. Ook leidt de afspraak tot discussie (gevoel van onrecht).</p> <p>Voorstel commissie: De huidige arbeidsduur is bepalend voor de hoogte van de jubileumgratificatie, tenzij iemand in de laatste 12 maanden minder is gaan werken. Dan is de gemiddelde arbeidsduur over het afgelopen jaar bepalend.</p>
Art. 7.12	EVC	<p>'Maximale bekendheid gegeven aan EVC in de komende CAO periode' is een oude afspraak (2016 iig), die is 'meegelift' van CAO naar CAO. Het is nu een gegeven, het wordt toegepast.</p> <p>Voorstel commissie: Tekstueel aanpassen: gaat om acties uit het verleden. Nu status quo beschrijven zonder expliciete acties tijdens CAO periode.</p> <p>NB: EVC intake wordt ook opgenomen in het mobiliteitsaanbod, mogelijk verandert daarmee deze tekst sowieso.</p>

Hoofdstuk 13 en bijlage 14	Loonlijn Consulting + specifieke afspraken voor de variabele regeling voor de loonlijn Consulting	<p>KPN Consulting is in 2020 verkocht aan Cegeka. Daarmee is deze loonlijn niet langer in gebruik binnen KPN. Binnen Cegeka wordt ongeacht het bestaan van een loonlijn, de CAO van KPN gevolgd in afwachting van verdere arbeidsvoorwaardelijke keuzes.</p> <p>Voorstel commissie: Schrappen hoofdstuk 13 en bijlage 14 uit de CAO.</p>
Bijlage 3	Reglement Levensloopsverlof	<p>De regeling levensloop is (ook wettelijk) beëindigd.</p> <p>Voorstel commissie: Schrappen bijlage 3 uit de CAO.</p>
Bijlage 6	Overgangsbepaling Pre-Pensioen KPN geboren op of na 1-1-1950	<p>De rechten voortvloeiend uit deze overgangsregeling lijken op individuele basis geborgd. Er vindt hierop nog een finale toetsing plaats, want als dit inderdaad zo is, dan heeft deze bijlage mogelijk geen waarde meer.</p> <p>Voorstel commissie: Als KPN kan bevestigen dat alle rechten van medewerkers zijn geborgd (ter beoordeling aan Commissie), dan kan ook deze bijlage worden verwijderd</p>
Bijlage 7	Overgangsbepalingen VUT KPN BV 31-12-2005	<p>Er zijn geen medewerkers meer in dienst met rechten op dit artikel.</p> <p>Voorstel commissie: Schrappen bijlage 7 uit de CAO.</p>
Bijlage 8	Overgangsrecht SNT CAO 2003	<p>De rechten voortvloeiend uit deze overgangsregeling zijn op individuele basis geborgd en vast gelegd in het personeelsdossier.</p> <p>Voorstel commissie: Schrappen bijlage 8 uit de CAO.</p>

Bijlage 9	Overgangsbepaling Pre-Pensioen KPN Contact geboren op of na 1-1-1950	<p>De rechten voortvloeiend uit deze overgangsregeling lijken op individuele basis geborgd. Er vindt hierop nog een finale toetsing plaats, want als dit inderdaad zo is, dan heeft deze bijlage mogelijk geen waarde meer.</p> <p>Voorstel commissie: Als KPN kan bevestigen dat alle rechten van medewerkers zijn geborgd (ter beoordeling aan Commissie), dan kan ook deze bijlage worden verwijderd.</p>
Bijlage 10	Overgangsbepalingen VUT KPN Contact BV 31-12-2005	<p>Er zijn geen medewerkers meer in dienst met rechten op dit artikel.</p> <p>Voorstel commissie: Schrappen bijlage 9 uit de CAO.</p>
Bijlage 11	Overgangsafspraken KPN-KPN Contact per 27 april 2006	<p>Alle nog resterende afspraken (92 uur en 'inpassingstoelage KPN contact') zijn op individuele basis geborgd in het personeelsdossier. Daarnaast bevat de tekst zeer veel irrelevante teksten. Deze zijn ingehaald door latere wijzigingen uit deze CAO die niet zijn verwerkt in deze bijlage.</p> <p>Voorstel commissie: Schrappen bijlage 11 uit de CAO</p>
Bijlage 12	Overgangsbepaling Loonlijn IT naar Loonlijn Algemeen per 1 november 2014	<p>Bijlage bestaat uit 4 leden, waarvan nog 1 met een inhoudelijk waarde. Dit betreft een toeslagtoelage. Deze toeslage telt in een enkele situatie ook nog mee voor een Sociaal Plan betaling. De toeslage is omgezet naar een standaard toeslage en is op individuele basis in de personeelsdossier vastgelegd. Daarnaast is de toeslage geborgd in de berekeningen voor het Sociaal Plan.</p> <p>Voorstel commissie: Schrappen bijlage 12 uit de CAO.</p>