

KPN CAO 2010 | ONDERHANDELAARSAKKOORD 28 APRIL 2010

Partijen:

Koninklijke KPN NV, te Den Haag

vertegenwoordigd door directeur Human Resources Hein J.M. Knaapen

en

de volgende vier **vakorganisaties**:

- ABVAKABO FNV te Zoetermeer, vertegenwoordigd door Joost van Herpen
- Qlix te Leidschendam, vertegenwoordigd door Caspar Vlaar
- CNV Publieke Zaak te Den Haag, vertegenwoordigd door Anselma Zwaagstra
- CMHF/VPP te Den Haag, vertegenwoordigd door Roel Zijlstra

in aanmerking nemende dat

- KPN de KPN CAO 2008-2009 en het Sociaal Plan 2009 heeft opgezegd met ingang van 1 januari 2010;
- Partijen daarom sinds oktober 2009 onderhandelingen zijn gestart om te komen tot een nieuwe CAO en een nieuw Sociaal Plan;
- Partijen op 28 april 2010 overeenstemming hebben bereikt over de inhoud van een KPN CAO 2010 en het Sociaal Plan 2010
 - met Qlix, CNV Publieke Zaak en CMHF/VPP een onderhandelaarsakkoord is bereikt
 - ABVAKABO FNV het resultaat beschouwt als een eindbod
- Qlix, CNV Publieke Zaak en CMHF/VPP dit akkoord met een positief advies aan hun kaderleden zullen voorleggen en uiterlijk 15 juni 2010 de uitkomst van hun ledenraadpleging zullen terugkoppelen;
- ABVAKABO FNV eveneens uiterlijk 15 juni 2010 de uitkomst van haar ledenraadpleging aan KPN zal terugkoppelen.

komen ten opzichte van de KPN CAO 2008-2009 (looptijd 1 januari 2008 t/m 31 december 2009) en het Sociaal Plan KPN (looptijd van 1 juni 2009 t/m 31 december 2009) de volgende wijzigingen overeen.

1 Loonontwikkeling

- 1.1 Met terugwerkende kracht per 1 januari 2010 zal voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groepen Sales, IT, Retail, Operations en Overig (hoofdstukken 8, 9, 10, 11 en 13 van de KPN CAO 2008-2009) bijgevoegde verhogingentabel gelden waarbij sprake is van een loonsverhoging van 1% bij een beoordeling "Goed" en een RSP van 100%.
- 1.2 Indexering van de uitkering voor VUT'ters geboren voor 1 januari 1950 (Bijlage 8) vindt plaats met de loonsverhoging genoemd onder punt 1.1 bij beoordeling "Goed" en RSP 100%.
- 1.3 De percentages voor de CAO Bonus over 2010 (met uitzondering van de Bijzondere CAO Bonus) en Payplan over 2010 worden met 1 procentpunt verhoogd.
- 1.4 De verhogingentabel voor de groep Strategische Instroom (hoofdstuk 12 KPN CAO 2008-2009) wijzigt niet. De startsalarissen van deze groep worden met 1% verhoogd.

2 Vergoeding Eigen Product

Uitsluitend nog voor het jaar 2010 geldt de regeling Vergoeding Eigen Product.

3 50% kortingsregeling

- 3.1 Er geldt een nieuwe 50% kortingsregeling die als volgt luidt.
 - 3.1.1 Voor een groot aantal door KPN te bepalen eigen producten geldt een korting van 50% op de etalageprijs. De etalageprijs is de prijs voor aftrek van alle mogelijke kortingen.
 - 3.1.2 Het portfolio van de producten wordt vermeld op Agora en wordt als bijlage aangehecht aan dit akkoord.

- 3.1.3 Korting heeft geen betrekking op variabele onderdelen zoals extra belminuten buiten de bundel.
- 3.1.4 Korting op mobiele abonnementen uit het portfolio voor gezinsleden is mogelijk met een maximum van vier abonnementen per huishouden.
- 3.1.5 Medewerkers die overstappen vanuit een product van KPN Groep naar een KPN-product uit het portfolio (migreren) worden behandeld via de normale klantengangen. Het tijdens de looptijd van het contract overstappen naar een product uit het portfolio genoemd in 3.1.2 zal niet leiden tot extra kosten. De 50% korting gaat in na de migratie.
- 3.1.6 De 50% kortingsregeling geldt met terugwerkende kracht per 1 januari 2010.
- 3.2 De medewerker kan gebruik maken van óf de regeling onder punt 2 óf van de regeling zoals hier bedoeld. Medewerkers die gekozen hebben voor de 50% kortingsregeling kunnen daarna niet meer overstappen naar de regeling Vergoeding Eigen Product. Daarentegen kan de medewerker die heeft gekozen voor de regeling Vergoeding Eigen Product wel overstappen naar de 50% kortingsregeling.
- 3.3 Gelet op de hier genoemde 50% kortingsregeling zal de Telewerkvergoeding komen te vervallen.

4 Eigen bijdrage pensioenpremie

- 4.1 Per 1 juli 2010 wordt de eigen bijdrage van 2% respectievelijk 4% (bepaling 5.6 van de KPN CAO) verhoogd naar 5% van de pensioengrondslag. Voor nieuwe medewerkers die na 30 juni 2010 in dienst treden van KPN geldt daarmee een eigen bijdrage van 5% van de pensioengrondslag.
- 4.2 Voor medewerkers die op 30 juni 2010 werknemer waren in de zin van de KPN CAO 2008-2009 en sindsdien onafgebroken bij de werkgever in dienst zijn gebleven vindt d.m.v. een persoonlijke toeslag volledige compensatie van de verhoging van de eigen bijdrage plaats verminderd met 1% van de pensioengrondslag.
- 4.3 Indien de medewerker op grond van de verhogingentabel geen recht heeft op een verhoging, zal de compensatie als bedoeld in 4.2 plaatsvinden zonder het in mindering brengen van de daar genoemde 1%.
- 4.4 De eigen bijdrage voor medewerkers die na 31 december 2010 in dienst treden van KPN zal 7% van de pensioengrondslag bedragen.
- 4.5 Partijen komen overeen dat zij in oktober 2010 de studie hervatten naar één nieuwe pensioenregeling en één CAO. Daarnaast komen partijen overeen medewerkerssessies te organiseren met als doel het pensioenbewustzijn te vergroten.

5 Het Nieuwe Werken

- 5.1 Algemeen
 - 5.1.1 Voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groepen Sales, IT en Overig (hoofdstukken 8, 9 en 13 van de KPN CAO 2008-2009) zal de mogelijkheid bestaan om te werken volgens het model Het Nieuwe Werken (HNW).
 - 5.1.2 KPN zal nadere pilots uitvoeren met betrekking tot Zelfroosteren (o.a. binnen W&O). In geval van goede resultaten zal voor de medewerkers werkzaam in de groep Retail (hoofdstuk 10 van de KPN CAO 2008-2009) en een deel van de medewerkers werkzaam in de groep Operations (hoofdstuk 11 van de KPN CAO 2008-2009) de mogelijkheid bestaan om te werken volgens het model van Zelfroosteren.
 - 5.1.3 Voor een deel van de medewerkers die zijn ingedeeld in de groep Operations (hoofdstuk 11 van de KPN CAO 2008-2009) zal de mogelijkheid bestaan om te werken volgens het model HNW.
 - 5.1.4 De manager stelt de medewerker in staat hem te laten werken volgens HNW en maakt daarover afspraken met de medewerker. De manager kan redenen hebben daar gemotiveerd van af te wijken en HNW niet toe te staan.
 - 5.1.5 Na één jaar zal Het Nieuwe Werken door KPN en de vakbonden worden geëvalueerd op o.a. de wijze waarop alle betrokkenen met HNW omgaan, het gebruik van kantoorruimte, het meten van individuele prestaties en het bewaken van de balans privé-werk. Doel van deze evaluatie is waar nodig te komen tot aanpassingen.

5.2 Woon-werktabel

- 5.2.1 Voor de medewerker (Groep 1) die als gevolg van HNW maximaal 40% van de voor betrokkene geldende werkweek thuis of elders werkzaam is dan op de locatie waar gewoonlijk het werk wordt verricht (hierna: standplaats), vindt geen korting van de reiskostenvergoedingstabel (6.1 en 6.3 van KPN CAO) plaats.
 - 5.2.2 Op de medewerker (Groep 2) die meer dan 40% van de voor hem geldende werkweek thuis of elders werkzaam is dan in de standplaats, is de hierboven genoemde reiskostenvergoedingstabel niet van toepassing door het vervallen van woon-werkverkeer. De medewerker kan in dat geval vanaf 1 juli 2010 volledig vergoed per OV reizen via een te verstrekken NS Business Card (wordt uitgewerkt in een bedrijfsregeling). De medewerker die het betreft kan vanaf 1 juli 2010 ook met toestemming van de manager een kilometervergoeding, volgens de "KPN Regels voor vergoedingen, binnenlandse zakelijke reis" declareren, als reizen per auto nodig is.
 - 5.2.3 Daarnaast geldt voor Groep 1 dat reizen per fiets of per OV kan worden beloond door de fiscale uitruilmogelijkheid van brutoloon met de maximale fiscale ruimte aan te bieden.
- ## 5.3 Overig
- 5.3.1 Bepaling 6.6 van de huidige CAO ("Telewerken") wordt aangepast aan Het Nieuwe Werken.
 - 5.3.2 Medewerkers die thuiswerken dienen schriftelijk te verklaren dat zij hun werkplek thuis inrichten conform de eisen die vanuit de wetgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden daaraan worden gesteld.
 - 5.3.3 Meubilair voor thuiswerken uit bruto loon wordt toegevoegd als besteedbaar doel van het CAO Budget.

6 Vakmanschap en Vitaliteit / Inzetbaarheid

- 6.1 Het Inzetbaarheidsbudget ad € 1.000 per jaar kan door de medewerker besteed worden aan zelf gekozen opleidingen uit Mijn Kompas. Medewerkers kunnen verzoeken Mijn Kompas uit te breiden.
- 6.2 Mijn Kompas wordt uitgebreid met de Gezondheidscheck. Eventueel zorgadvies en leefstijltraject worden, als de uitslag van de Gezondheidscheck daar aanleiding toe geeft, door KPN aangeboden en vergoed.

7 Erkenning Verworven Competenties

KPN zal zich inspannen een maximaal aantal medewerkers deel te laten nemen aan EVC-trajecten.

8 Leeftijdbewust personeelsbeleid

KPN en vakorganisaties maken gedurende de looptijd van de CAO nadere afspraken over de verdere invulling van het leeftijdbewust personeelsbeleid.

9 Zwakke groepen op de arbeidsmarkt

KPN zal gedurende de looptijd van de CAO 20 arbeidsplaatsen ter beschikking stellen aan zwakke groepen op de arbeidsmarkt, waaronder Wajongers.

10 Bijzondere CAO Bonus

Artikel 5 van Bijlage 2 van de CAO wordt in die zin aangepast dat jaarlijks eerst zal worden beoordeeld of de Bijzondere CAO Bonus in het daaropvolgende jaar zal worden toegepast. Indien hiervan sprake is, zal vervolgens worden besloten welke (groepen) medewerker(s) hiervoor in aanmerking komt/komen.

11 Payplan

Vastgelegd wordt dat Payplan is uitgebreid voor medewerkers met niveau 4 die zijn ingedeeld in de groep Retail (hoofdstuk 10 van de KPN CAO 2008-2009). Het percentage is daarbij gelijk aan het percentage van medewerkers met niveau 5 uit die groep.

12 Besteding toeslag CAO Budget voor het aankopen van vakantie-uren

- 12.1 In het geval dat een medewerker vanuit (een) vorig kalenderja(a)r(en) op 1 januari van het lopende jaar een saldo heeft van meer dan 200 vakantie-uren kan hij uitsluitend na toestemming van zijn manager vakantie-uren bijkopen.
- 12.2 Indien hij voor een welomschreven doel vakantie-uren nodig heeft, zal deze toestemming verleend worden.

13 Vervallen CAO Bonus en Payplan bij meer dan vier maanden ziekte en/of afwezigheid

- 13.1 Ziekte en/of afwezigheid en de CAO bonus
 - 13.1.1 Bij ziekte en/of afwezigheid tot en met vier maanden ontvangt de medewerker over die periode de CAO Bonus die hij zou hebben ontvangen als hij niet ziek of afwezig was.
 - 13.1.2 Bij ziekte en/of afwezigheid van langer dan vier maanden ontvangt de medewerker over die periode van afwezigheid, te rekenen na de genoemde vier maanden, geen CAO Bonus. Zwangerschaps- en bevallingsverlof worden niet als ziekte of afwezigheid zoals hier bedoeld gekwalificeerd.
 - 13.1.3 Perioden van ziekte en/of afwezigheid worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen (over het kalenderjaar heen).
- 13.2 Ziekte en/of afwezigheid en Payplan
 - 13.2.1 Bij ziekte en/of afwezigheid tot en met vier maanden ontvangt de medewerker over die periode de Payplan beloning die hij zou hebben ontvangen als hij niet ziek of afwezig was. Dit betekent:
 - 13.2.2 Indien medewerker werkzaam is voor Retail ontvangt hij de beloning die zijn collega's ontvangen van de winkel waar hij ook werkt (uitgaande van gelijk niveau).
 - 13.2.3 Indien medewerker werkzaam is voor Sales ontvangt hij de beloning gebaseerd op de doorwerking van de realisatie uit zijn persoonlijke klantengroep (uitgaande van zijn niveau).
 - 13.2.4 Bij ziekte en/of afwezigheid van langer dan vier maanden ontvangt de medewerker over die periode van afwezigheid, te rekenen na de genoemde vier maanden, geen Payplan. Zwangerschaps- en bevallingsverlof worden niet als ziekte of afwezigheid zoals hier bedoeld gekwalificeerd.
 - 13.2.5 Perioden van ziekte en/of afwezigheid worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen (over het kalenderjaar heen).

14 Woon-werkvergoeding volcontinudiensten (NOC)

Voor medewerkers met volcontinudiensten wordt in gevallen dat zij geen gebruik kunnen maken van het OV (in de nacht en in het weekend) een extra vergoeding van zes cent per kilometer voor elke afgelegde woon-werkkilometer, bovenop de woon-werktabel, toegekend.

15 Sociaal Plan

- 15.1 Partijen komen een nieuw Sociaal Plan overeen met als inhoud een voortzetting van het Sociaal Plan 2009 met dien verstande dat partijen op een aantal technische/licht inhoudelijke punten nog nadere aanpassing zullen overeenkomen.
- 15.2 Het budget van 2.500 euro (als bedoeld in artikel 2.3 Sociaal Plan 2009) komt te vervallen.
- 15.3 Toevoegen mogelijkheid om het budget in geval van contractovername te splitsen (deels overdragen aan Randstad, deels kan medewerker er zelf over beschikken).

16 Looptijd

De CAO heeft een looptijd van één jaar, te weten van 1 januari tot en met 31 december 2010.

17 Technische wijzigingen

Partijen zullen nog een aantal technische wijzigingen overeenkomen.

Aldus overeengekomen en door partijen ondertekend d.d. 28 april 2010 te Den Haag,

Voor Koninklijke KPN N.V.,

directeur Human Resources
Hein J.M. Knaapen

Namens de vakorganisaties,
Qlix te Leidschendam,

Caspar Vlaar

CNV Publieke Zaak te Den Haag,

Anselma Zwaagstra

CMHF/VPP te Leidschendam,

Roel Zijlstra

KPN CAO 2010 | BIJLAGE 1: AANVULLINGEN EN WIJZIGINGEN

1 Loonontwikkeling

- 1.1 Met terugwerkende kracht per 1 januari 2010 zal voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groepen Sales, IT, Retail, Operations en Overig (hoofdstukken 8, 9, 10, 11 en 13 van de KPN CAO 2008-2009) bijgevoegde verhogingentabel gelden waarbij sprake is van een loonsverhoging van 1% bij een beoordeling "Goed" en een RSP van 100%. De begin- en normsalarissen in de salaristabellen die op deze groepen van toepassing zijn, worden met 1% verhoogd.
- 1.3 De percentages voor de CAO Bonus (met uitzondering van de Bijzondere CAO Bonus) en Payplan worden per 1 januari 2010 met 1 procentpunt verhoogd.

3 50% Kortingsregeling

- 3.1.2 Het portfolio van de producten wordt vermeld op Agora en wordt als bijlage aangehecht aan dit akkoord maar maakt geen onderdeel uit de van de CAO.
- 3.1.7 In aanvulling op 3.1.6 geldt het volgende: voor Mobiel is het portfolio per 1 mei veranderd. Om te waarborgen dat medewerkers die nog een oude propositie hebben toch met terugwerkende kracht tot 1 januari 2010 in aanmerking komen voor de 50% korting, wordt eenmalig een uitzondering gemaakt en kan ook de medewerker met zijn oude propositie eenmalig zijn korting met terugwerkende kracht krijgen. Echter om in de toekomst in aanmerking te blijven komen voor de korting, moet de medewerker wel overstappen naar het (nieuwe) portfolio. Dit kan zonder kosten.
- 3.1.8 In aanvulling op 3.1.5 geldt ten aanzien van mobiele abonnementen dat deze vóór 1 juni 2010 moeten zijn afgesloten om zonder extra kosten over te kunnen stappen naar een abonnement uit het productportfolio waar de kortingsregeling van toepassing op is.

4 Eigen bijdrage pensioenpremie

- 4.2 Voor medewerkers die op 30 juni 2010 werknemer waren in de zin van de KPN CAO 2008-2009 en sindsdien onafgebroken bij de werkgever in dienst zijn gebleven vindt d.m.v. een persoonlijke toeslag volledige compensatie van de verhoging van de eigen bijdrage plaats verminderd met 1% van de pensioengrondslag. Voor de volledigheid constateren partijen hier dat deze compensatie ook geldt voor de medewerkers in dienst van Getronics op wie de Overeenkomst Overgangsafspraken KPN - Getronics, kenmerk 10-0062-MG van toepassing is.
- 4.3 Indien de medewerker op grond van de verhogingentabel geen recht heeft op een verhoging, zal in 2010 de compensatie als bedoeld in 4.2 plaatsvinden zonder het in mindering brengen van de daar genoemde 1%. In het geval de verhoging van 0,5% resp. 0,7% onvoldoende is om de 1% betaling pensioengrondslag te voldoen, zal de medewerker in 2010 voor het tekort worden gecompenseerd.

5 Het Nieuwe Werken

- 5.3.4 Voor medewerkers op wie Het Nieuwe Werken van toepassing is, zal overwerk berekend worden op basis van de kwartaalurennorm.

18 CAO Bonusstructuur

KPN gaat de structuur en het proces van de huidige CAO Bonusregeling evalueren om te bezien welke aanpassingen, wijzigingen of verbeteringen nodig zijn. KPN zal de uitkomsten van dit onderzoek met vakbonden bespreken.

KPN CAO 2010 | BIJLAGE 2: VERHOGINGENTABEL PER 1-1-2010

Onderstaande verhogingentabel is met terugwerkende kracht per 1 januari 2010 van toepassing op medewerkers die zijn ingedeeld in de groepen Sales, IT, Retail, Operations en Overig (hoofdstukken 8, 9, 10, 11 en 13 van de KPN CAO 2008-2009).

Retail, Operations en Overig

Percentages van het feitelijk salaris					
	Onvoldoende	Redelijk	Goed	Zeer Goed	Uitstekend
RSP tot 80%	-	0,7	5,5	7,9	11,5
80 tot 90%	-	0,5	4,3	6,4	9,5
90 tot 100%	-	-	3,2	5,9	7,4
gelijk aan 100%	-	-	1,0	3,9	6,2
>100 tot 105%	-	-	-	2,5	4,4
105 tot 110%	-	-	-	-	2,5

Sales en IT

Percentages van het feitelijk salaris					
	Onvoldoende	Redelijk	Goed	Zeer Goed	Uitstekend
RSP tot 80%	-	0,7	5,5	7,9	11,5
80 tot 90%	-	0,5	4,3	6,4	9,5
90 tot 100%	-	-	3,2	5,9	7,4
gelijk aan 100%	-	-	1,0	3,9	6,2
>100 tot 110%	-	-	-	2,5	4,4
110 tot 120%	-	-	-	-	2,5

KPN CAO 2010 | BIJLAGE 3: PRODUCTPORTFOLIO 50% KORTINGSREGELING PER 1 JUNI 2010

Vaste telefonie (max. 1 abonnement)

PSTN (Gewone telefonie)

- De abonnementen
 - BelVrij Altijd
 - BelVrij Avond&Weekend
 - BelVrij Weekend
 - BelBasis
 - BelBudget
- Wisselgesprek
- Nummerweergave

ISDN1 of ISDN2

- De abonnementen
 - BelVrij Altijd met ISDN
 - BelVrij Avond&Weekend met ISDN
 - BelVrij Weekend met ISDN
 - BelBasis met ISDN

Internet, IPB (InternetPlusBellen), interactieve TV (max. 1 abonnement)

Abonnementen

- Internet Basis
- Internet Extra
- Internet Premium
- IPB Basis
- IPB Extra
- IPB Premium
- Interactieve TV

De Internet VASsen (Value Added Services)/opties (i.c.m. bovenstaande abonnementen)

- PC Veilig
- ServiceThuis
- KPN Webdisk 500MB
- KPN Webdisk 1000MB
- KPN HotSpots
- Eigen Site & Mail
- KPN PC Veilig XL

De Belopties (i.c.m. bovenstaande abonnementen)

- Bel weekend
- Bel weekend/avond
- Bel onbeperkt altijd
- Extra nummers

De TV opties (i.c.m. bovenstaande abonnementen)

- TV pluspakket
- HD
- Streaming Video On Demand Kids videopakket
- Streaming Video On Demand Films en series
- Sport1
- Eredivisie Live
- Huurtuner

Digitenne (max. 1 abonnement)

- Abonnement Digitenne
- Huurapparatuur
- Voetbalpakket

Mobiel (max. 4 abonnementen)

Abonnementen

- Alle KPN mobiele SIM Only abonnementen

Doel Meer opties

- Surf&Mail Totaal
- Surf&Mail Extra Snel

Glas

- Alle abonnementen

Voorwaarden

- Kortingen worden berekend over de maandelijkse abonnementen
- Op de berekening van de personeelskorting worden mogelijke (reguliere) kortingen in mindering gebracht
- Er wordt geen korting gegeven over eenmalige kosten als entreekosten, pakketwijzigingen, monteurskosten, verzendkosten, video-on-demand en gesprekskosten buiten de bundel.
- Losse abonnementen die niet in combinatie met doelportfolio-abonnementen afgenomen worden, komen niet in aanmerking voor de personeelskorting.

KPN CAO 2010 | BIJLAGE 4: TECHNISCHE WIJZIGINGEN

Technische en licht inhoudelijke wijzigingen KPN CAO 2010 t.o.v. de KPN CAO 2008-2009

(N.B. In het Sociaal Plan KPN hoeven, afgezien van het reeds overeengekomen verwijderen van lid 3 in bepaling 2.3 (overgangsbepaling opleidingsbudget) geen technische wijzigingen te worden aangebracht)

Bepaling/ bijlage	Betreft	Wijziging	Toelichting
1.6	Klachtrecht	In de laatste zin "KPN regeling Klachtrechtprocedure" wijzigen in "KPN regels bij klachten".	Verwijzing naar de juiste benaming van deze regeling.
1.9	Reorganisatie	In de derde zin "de Mobiliteit CAO" wijzigen in "het Sociaal Plan KPN".	Verwijzing naar de juiste benaming van deze regeling.
3.5	Functiecontract en keuzetijd tot 1 mei 2008	Schrappen.	Deze bepaling gold tot 1 mei 2008. Is nu niet meer relevant.
3.8	Buitengewoon verlof	Lid 1 vervalt. In lid 2 verwijzing naar 1 januari 2009 schrappen. In lid 5 verwijzing naar toekennen vakantiegeld schrappen.	Lid 1 gold tot 1 januari 2009 en kan nu vervallen. Idem. Vakantiegeld zit sinds 1 januari 2009 in CAO Budget.
4.3	Salarisvaststelling	Lid 9 schrappen	Achterhaald door de tijd
4.4	Vakantie uitkering	Tekst beperken tot "je hebt geen aanspraak op een vakantie uitkering".	Deze tekst is noodzakelijk i.v.m. de artikelen 15 en 16 van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag (i.c. het wegcontracteren van het recht op vakantiebijslag volgens deze wet). De overige tekst in deze CAO-bepaling kan vervallen, omdat de verwijzingen naar eerdere data niet meer relevant zijn.
4.5	Meeruren	In lid 1 verwijzing naar 4.8 wijzigen in verwijzing naar 4.9 Schrappen van "(vanaf 1 januari 2009)" lid 2	Herstellen van een tikfout. Verwijzing is niet meer relevant.
4.7	Tot.	Toevoegen: bij uitbetaling Tot. wordt het te betalen bedrag met 8% verhoogd.	Formaliseren van eerdere afspraak met vakbonden, deze afspraak wordt in de praktijk reeds toegepast
4.8	Pensioengevend salaris	In lid 2: tekst "tot 1 mei 2008: de Toelage functiecontract (zie artikel 30 uit de KPN CAO 2006/2007) " verwijderen, evenals "vanaf mei 2008: en "vanaf 1 januari 2009	Verwijzingen zijn niet meer relevant.
4.9	Toeslag voor overwerk	In lid 7 verwijzing naar lid 5 wijzigen in verwijzing naar lid 4	Herstellen van een tikfout.
4.14	Toeslag CAO budget	Woorden "vanaf 1 januari 2009" verwijderen.	Verwijzing is niet meer relevant.
4.16	Levensloop	Lid 2 schrappen. Lid 3 overbrengen naar hoofdstuk 3.	Toeslag levensloop is sinds 1 januari 2009 onderdeel van CAO budget. Omdat er geen sprake is van een beloningzaak, lijkt de bepaling over het opnemen van verlof eerder thuis te horen in hoofdstuk 3.
8.2	Arbeidsduur (Sales)	Wijzigen in "De normale arbeidsduur voor een voltijdwerker is	Situatie die gold tot 1 mei 2008 is niet meer relevant.

		gemiddeld 40 uur per week”.	
8.4	Vakantie (Sales)	Schrappen vanaf “Voor 2008 geldt ... etc.”.	Situatie in 2008 is niet meer relevant.
9.2	Arbeidsduur (IT)	Wijzigen in “De normale arbeidsduur voor een voltijdwerker is gemiddeld 40 uur per week”.	Situatie die gold tot 1 mei 2008 is niet meer relevant.
9.4	Vakantie (IT)	Schrappen vanaf “Voor 2008 geldt ... etc.”.	Situatie in 2008 is niet meer relevant.
9.7	CAO bonus (IT)	Laatste zin schrappen.	Situatie is voor 2010 niet meer relevant.
10.4	Vakantie (Retail)	Schrappen vanaf “Voor 2008 geldt ... etc.”.	Situatie in 2008 is niet meer relevant.
11.4	Vakantie (Operations)	Schrappen vanaf “Voor 2008 geldt ... etc.”.	Situatie in 2008 is niet meer relevant.
11.7	CAO bonus (Operations)	Laatste zin schrappen.	Situatie is voor 2010 niet meer relevant.
12.3	Arbeidsduur (Str Instroom)	Wijzigen in “De normale arbeidsduur voor een voltijdwerker is gemiddeld 40 uur per week”.	Situatie die gold tot 1 mei 2008 is niet meer relevant.
12.5	Vakantie (Str Instroom)	Schrappen vanaf “Voor 2008 geldt ... etc.”.	Situatie in 2008 is niet meer relevant.
12.7	CAO bonus (Str Instroom)	Schrappen “Over 2008 en 2009 ontvang je in ieder geval een CAO Bonus van 1%”.	Situatie is voor 2010 niet meer relevant.
12.8	Toelagen en toeslagen (Str Instroom)	Wijzigen zinsdeel “die in de Mobiliteit CAO staat” in “die in het Sociaal Plan KPN staat”.	Verwijzing naar juiste benaming van deze regeling.
13.4	Vakantie (Overig)	Schrappen vanaf “Voor 2008 geldt ... etc.”.	Situatie in 2008 is niet meer relevant.
13.7	CAO bonus (Overig)	Laatste zin schrappen.	Situatie is voor 2010 niet meer relevant.
Bijlage 1, bepaling 2	Payplan, Hoogte Payplan beloning	Definiëren wat wordt verstaan onder “je feitelijk salaris”: “Onder je feitelijk salaris wordt in deze bijlage verstaan je maandsalaris plus je eventuele herplaatsingtoelage en/of je eventuele inpassingstoelage.”	“Feitelijk salaris” is in deze bijlage niet gedefinieerd.
Bijlage 1, bepaling 5	Payplan, Overgangsafspraak	Kolommen 2008 en 2009 kunnen uit de tabel worden geschrapt.	Verwijzing naar deze jaren is niet meer relevant.
Bijlage 1, bepaling 6	Payplan, Overig	Wijzigen zinsdeel “in de Mobiliteit CAO” in “in het Sociaal Plan KPN”.	Verwijzing naar juiste benaming van deze regeling.
Bijlage 2, bepaling 2	CAO Bonus	De laatste zin wijzigen in “De CAO bonus wordt betaald in april van het jaar volgend op het jaar waarin de doelstellingen zijn gerealiseerd”.	CAO Bonus wordt altijd in het volgende jaar betaald. Tekst zoals thans in de laatste zin van bijlage 2 bepaling 2 is daarmee feitelijk onjuist.
Bijlage 2, bepaling 3	CAO Bonus, Pensioen en vakantie uitkering	Tweede zin over vakantie uitkering schrappen	Vakantie uitkering is onderdeel van CAO budget
Bijlage 2, bepaling 5	CAO Bonus, Overig	Wijzigen zinsdeel “in de Mobiliteit CAO” in “in het Sociaal Plan KPN”.	Verwijzing naar juiste benaming van deze regeling.
Bijlage 3	Toeslag CAO Budget	In de eerste zin de woorden “vanaf 1 januari 2009” schrappen. Tweede alinea schrappen.	Situaties zijn nu niet meer relevant.
Bijlage 4, bepalingen 1 en 2	Opname levensloopverlof	Woorden “de KPN concernregelingen” wijzigen in “de KPN Regels”.	Verwijzing naar juiste benaming van deze regelingen.
Bijlage 5, bepaling 2	Regeling Keuzetijd, Deelnemen aan deze	Derde en vierde zin schrappen.	Verwijzingen naar 2008 zijn niet meer relevant.

	regeling		
Bijlage 5, bepaling 3	Regeling Keuzetijd, De toelage Keuzetijd als je extra uren werkt	Wijzigen in “Je krijgt extra gewerkte Keuzetijduren maandelijks uitbetaald als een toelage. Deze toelage bedraagt 2.9% van je maandsalaris per extra gewerkt uur. Over deze toelage bouw je pensioen op”.	Delen van de oude tekst zijn door de tijd achterhaald: verwijzingen naar 2008 en 2009, plus de verwijzing naar vakantiegeld.
Bijlage 5, bepaling 7	Wanneer deze regeling geldt	Schrappen.	Deze overgangsbepaling is niet meer relevant.
Bijlage 6, bepaling 2 onder 6	Pensioenaanvulling	Verwijzing naar artikel 87 lid 1 wijzigen in “artikel 87 lid 1 van de KPN CAO 2006-2007 (looptijd tot en met 31 december 2007)”	Bepaling over Flexibele pensionering is niet opgenomen in huidige KPN CAO.
Bijlage 7, bepaling 3	Overgangsbepalingen prepensioen, Financiering	Verwijzing naar artikel 6 of artikel 12 Mobiliteit CAO wijzigen in verwijzing naar het relevante artikel in het Sociaal Plan KPN	Verwijzing naar juiste benaming van deze regeling
Bijlage 8 bepaling 3	Regeling VUT	Aanpassen verwijzingen naar artikel 8 lid 1 en lid 3 in 8 ^e alinea onder punt 1. Hetzelfde geldt voor de verwijzing aan het einde van bepaling 4 in deze regeling.	Deze verwijzingen hebben betrekking op de indeling van de Regeling VUT van vóór 1-1-2008.