

Sociaal Plan

voor Koninklijke KPN N.V.

1 januari 2010 tot en met 31 december 2010

Koninklijke KPN N.V.
HR Arbeidsverhoudingen

6 september 2010

Inleiding en uitgangspunten

HOOFDSTUK 1 Algemene bepalingen

- 1.1 Begrippenlijst
- 1.2 Wanneer is dit Sociaal Plan van toepassing
- 1.3 Looptijd
- 1.4 Geschillenregeling

HOOFDSTUK 2 Boventalligheid

- 2.1 Wanneer word je boventallig
- 2.2 Mededeling boventalligheid
- 2.3 Faciliteiten bij boventalligheid
- 2.4 Einde van je arbeidsovereenkomst
- 2.5 Soms heb je na je ontslag voorrang bij sollicitaties

HOOFDSTUK 3 Beëindigingvergoeding

- 3.1 Aanspraak op een beëindigingvergoeding
- 3.2 De hoogte van de beëindigingvergoeding
- 3.3 De hoogte van de beëindigingvergoeding als je 53 jaar of ouder bent met 10 of meer dienstjaren
- 3.4 Mobiliteitsvergoeding
- 3.5 Maximale vergoeding
- 3.6 Bijzondere situatie: medewerker met uitzicht op VUT op 31 december 2005
- 3.7 Bijzondere situatie: zieke of arbeidsongeschikte boventallige medewerker
- 3.8 Opleidingskosten
- 3.9 Indiensttreding na einde arbeidsovereenkomst
- 3.10 Contractovername

HOOFDSTUK 4 Maatregelen in geval van interne herplaatsing bij de werkgever

- 4.1 Verplichte vacaturemelding en voorrangspositie
- 4.2 Herplaatsing in een functie op lager schaalniveau
- 4.3 Begeleiding na herplaatsing
- 4.4 Afbouwregeling toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.)
- 4.5 Afbouwregeling toeslag voor waakdienst
- 4.6 Tegemoetkoming toename reistijd woning-werk
- 4.7 Verhuizing
- 4.8 Tegemoetkoming bij verhuizing
- 4.9 Oriëntatie huisvesting
- 4.10 Tegemoetkoming in de kosten van tijdelijk dubbele huisvesting
- 4.11 Tegemoetkoming bij hogere woonlasten

HOOFDSTUK 5 Overige bepalingen

- 5.1 Nader overleg KPN en de vakorganisaties
- 5.2 De rol van de OR
- 5.3 Loonbelasting, premie volksverzekeringen en andere sociale verzekeringspremies
- 5.4 Beperking en uitsluiting
- 5.5 Indiensttreding bij een onderneming van KPN waarvoor de CAO niet geldt
- 5.6 Overgangsbepaling
- 5.7 Hardheidsclausule

BIJLAGEN

- Bijlage 1 Vergoeding voor medewerkers van 53 jaar of ouder met 10 of meer dienstjaren, zoals bedoeld in bepaling 3.3
- Bijlage 2 Financiële regeling boventallige werknemer met uitzicht op VUT

Inleiding en uitgangspunten

De volgende partijen hebben dit Sociaal Plan afgesloten:

1. Koninklijke KPN N.V. (KPN), te Den Haag, die daarvoor ook de BV's vertegenwoordigt die zijn vermeld in de "Inleiding en uitgangspunt" van de Collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) voor KPN

en

2. de vakorganisaties:
 - Abvakabo FNV te Zoetermeer
 - Qlix te Leidschendam
 - CNV Publieke Zaak te Den Haag

KPN en de vakorganisaties hebben bij het sluiten van deze overeenkomst het volgende overwogen:

- in de nabije toekomst zal het aantal arbeidsplaatsen bij KPN aanzienlijk worden verminderd;
- als gevolg van deze reductie zullen veel medewerkers hun functie verliezen;
- van deze medewerkers kan slechts een zeer beperkt aantal binnen KPN worden herplaatst;
- voor medewerkers die niet binnen KPN kunnen worden herplaatst, kan ontslag niet worden uitgesloten;
- KPN neemt als goed werkgever zijn verantwoordelijkheid door voor de betrokken medewerkers passende maatregelen te treffen om de nadelige gevolgen van ontslag of plaatsing elders bij KPN zoveel mogelijk te beperken;
- deze maatregelen omvatten onder andere het verstrekken van faciliteiten om de betrokken medewerker te ondersteunen van werk naar werk te gaan;
- het is ongewenst voor iedere reorganisatie die KPN wil uitvoeren afzonderlijk te onderhandelen over dergelijke maatregelen.

KPN en de vakorganisaties hebben het volgende met elkaar afgesproken.

HOOFDSTUK 1

Algemene bepalingen

1.1 Begrippenlijst

In dit Sociaal plan worden bepaalde begrippen gebruikt. Hieronder lees je wat daarmee wordt bedoeld.

- a. De CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst voor KPN die van tijd tot tijd voor jou geldt (KPN CAO).
- b. De medewerker: de werknemer zoals bedoeld in de KPN CAO. In de tekst van dit Sociaal Plan zal in verband met de leesbaarheid zo veel mogelijk "je" of "jij" in plaats van "de medewerker" of "de werknemer" worden gebruikt.
- c. De werkgever: een van de partijen die in de "Inleiding en uitgangspunten" onder punt 1 zijn bedoeld. In de tekst van dit Sociaal Plan zal in verband met de leesbaarheid zo veel mogelijk "KPN" in plaats van "de werkgever" worden gebruikt.
- d. Onderneming: elk bedrijf waarin de werkgever een meerderheidsbelang heeft op het moment waarop je bij die onderneming in dienst treedt.
- e. Maandsalaris: het maandsalaris zoals bedoeld in de CAO.
- f. Maandinkomen: het maandinkomen zoals bedoeld in de CAO.
- g. Salaris per uur: het salaris per uur zoals bedoeld in de CAO.
- h. Functie: de functie zoals bedoeld in de CAO.
- i. OR: het bevoegde overlegorgaan dat is ingesteld volgens de Wet op de ondernemingsraden.
- j. Diensttijd: de periode waarin je ononderbroken in dienst bent geweest bij de werkgever en bij (een) rechtsvoorganger(s) van de werkgever.
- k. Werkloosheidswet: de Nederlandse Werkloosheidswet.
- l. WW-uitkering: de uitkering zoals bedoeld in artikel 15 van de Werkloosheidswet.
- m. Plaats van tewerkstelling: de gemeente waar je gewoonlijk je werk verricht. Als dit geen vaste gemeente is, dan is dit de gemeente waar je manager zijn kantoor heeft.

1.2 Wanneer is dit Sociaal Plan van toepassing

Dit Sociaal Plan is van toepassing op reorganisaties die worden bedoeld in artikel 25 lid 1 sub c, d, e, en f van de Wet op de ondernemingsraden. De reorganisatie kan dus betrekking hebben op

- beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van een belangrijk onderdeel daarvan;
- een belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de onderneming;
- een belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming, of in de verdeling van bevoegdheden binnen de onderneming;
- een wijziging van de plaats waar de onderneming haar werkzaamheden uitoefent.

Het begrip "onderneming" in deze bepaling heeft dezelfde betekenis als het begrip "onderneming" in de Wet op de ondernemingsraden.

1.3 Looptijd

- 1 Dit Sociaal Plan loopt van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2010. Voor de medewerker die valt onder de werking van hoofdstuk 14 (Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep KPN Contact (directe medewerkers in dienst van KPN Contact BV)) of hoofdstuk 15 (Specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die zijn ingedeeld in de groep KPN Contact (indirecte medewerkers in dienst van KPN Contact BV)) van de CAO geldt dat dit Sociaal Plan loopt van 1 juli 2010 tot en met 31 december 2010. Na afloop van deze periode eindigt dit Sociaal Plan automatisch. Daar is geen opzegging voor nodig.
- 2 Bij ingrijpende veranderingen die KPN raken, kunnen KPN en de vakorganisaties wijzigingen in dit Sociaal Plan afspreken.

1.4 Geschillenregeling

Het kan gebeuren dat KPN en de vakorganisaties het niet eens zijn over de toepassing van een bepaling in dit Sociaal Plan. Dan proberen zij die onenigheid in overleg met elkaar op te lossen. De partij die het meeste belang heeft bij de oplossing zet zijn mening op papier en bespreekt die met de andere partijen. Als zij daar binnen twee maanden niet uit komen, kunnen zij hun meningsverschil voorleggen aan een commissie. Deze commissie bestaat uit drie leden. KPN benoemt één lid, de vakorganisaties benoemen één lid en er is een onafhankelijke voorzitter. De commissie adviseert de partijen. Dit advies is niet bindend.

HOOFDSTUK 2

Boventaligheid

2.1 Wanneer word je boventalig

- 1 Als er bij KPN om bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische redenen veranderingen plaatsvinden, kan KPN je boventalig verklaren. Bij beëindiging van activiteiten ben je boventalig. Bij inkrimping van activiteiten die jij en andere medewerkers in dezelfde functie of een met jouw functie uitwisselbare functie vervullen, stelt KPN vast wie er boventalig wordt op basis van het Ontslagbesluit. Je kunt de tekst van dit besluit inzien op de HR-site op Agora, het intranet van KPN.
- 2 Je kunt aan je manager vragen om boventalig te worden, als aan alle volgende voorwaarden is voldaan:
 - als gevolg van een reorganisatie zal je je functie op een andere plaats van tewerkstelling moeten uitvoeren;
 - KPN heeft vastgesteld dat de reistijd tussen je woning en de nieuwe plaats van tewerkstelling is toegenomen;
 - de nieuwe reistijd van je woning naar je nieuwe plaats van tewerkstelling en terug is meer dan 3 uur per dag;
 - je vindt dat het voor jou niet mogelijk is om je werk naar de nieuwe plaats te volgen.Je kunt je verzoek om boventalig te worden indienen bij je manager. Je doet dit binnen 14 dagen nadat je geïnformeerd bent over het besluit van je nieuwe plaats van tewerkstelling. Als KPN je op jouw verzoek boventalig heeft verklaard, heb je na je ontslag bij KPN recht op een WW-uitkering. Er kunnen echter situaties zijn waarin het UWV deze uitkering niet betaalt. KPN zal je op dit risico wijzen. Mocht de uitkeringsinstantie van mening zijn dat in dat geval je WW-uitkering niet (geheel) wordt betaald, dan is dit voor jouw risico. KPN zal de niet-betaalde WW-uitkering niet compenseren.

2.2 Mededeling boventaligheid

- 1 KPN zal bij een reorganisatie de medewerkers die hierbij zijn betrokken zo vroeg mogelijk informeren over de gevolgen van die reorganisatie.
- 2 Je bent boventalig op het moment dat je werk of functie vervalt of als je voldoet aan de voorwaarden van bepaling 2.1 lid 2 en je daarbij verzoekt boventalig te worden. In de eerstgenoemde situatie deelt KPN je dit zo spoedig mogelijk schriftelijk mee nadat hij het besluit tot een reorganisatie heeft genomen.

2.3 Faciliteiten bij boventaligheid

- 1 KPN Perspectief nodigt je zo spoedig mogelijk uit nadat je de brief hebt ontvangen waarin staat dat je boventalig bent of wordt. Je volgt bij KPN Perspectief een mobiliteitstraject. Je zult je uiterste best doen om dit mobiliteitstraject zo succesvol mogelijk te laten zijn. Het mobiliteitstraject en de overige faciliteiten genoemd in deze bepaling 2.3 staan los van het moment waarop de procedure in bepaling 2.4 wordt gestart. KPN start deze procedure op een zodanig moment, dat de beëindiging op of zo spoedig mogelijk na de datum van boventaligheid ligt. Het mobiliteitstraject en het traject dat moet leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn twee op zichzelf staande processen.
- 2 KPN Perspectief ondersteunt je tijdens het mobiliteitstraject bij het vinden van ander werk buiten KPN en haar ondernemingen. Deze ondersteuning kan bestaan uit sollicitatietraining, netwerktraining, het deelnemen aan banenmarkten, vacaturematching, jobsearching en -bemiddeling, arbeidsmarktoriëntatie en een mobiliteitstraject zelfstandig ondernemerschap.
- 3 Heb je een reëel uitzicht op een dienstverband buiten (een onderneming van) KPN? In dat geval kan KPN je de mogelijkheid geven om bij die andere werkgever stage te lopen. Deze stage kan maximaal 2 maanden duren.

- 4 Heb je een brief gekregen waarin staat wanneer je boventallig wordt, dan blijf je tot dat moment je werk verrichten. Als je werk het toelaat, krijg je dan wel de mogelijkheid om tijdens werktijd al gebruik te maken van de ondersteuning door KPN Perspectief. Je manager beslist of dit kan.
- 5 Vanaf het moment dat je boventallig bent, kan je gedurende een van de volgende periodes van de ondersteuning door KPN Perspectief gebruik maken:
- ben je nog geen 45 jaar: maximaal 12 maanden;
 - ben je 45 of 46 jaar: maximaal 14 maanden;
 - ben je 47 of 48 jaar: maximaal 15 maanden;
 - ben je 49 jaar of ouder: maximaal 16 maanden.
- Hierbij geldt de leeftijd op het moment dat je boventallig bent.

2.4 Einde van je arbeidsovereenkomst

Je arbeidsovereenkomst kan, als je boventallig bent of wordt, eindigen op verschillende manieren:

- KPN en jij sluiten een vaststellingsovereenkomst. Dit noemt men ook wel een beëindiging met wederzijds goedvinden;
- KPN zegt je arbeidsovereenkomst op, nadat hij hiervoor toestemming heeft gekregen van het UWV Werkbedrijf. KPN neemt dan de voor jou geldende opzegtermijn in acht;
- jij zegt zelf je arbeidsovereenkomst op;
- de rechter ontbindt je arbeidsovereenkomst op verzoek van KPN of op jouw verzoek.

Je arbeidsovereenkomst kan ook eindigen als de periode van de ondersteuning door KPN Perspectief nog niet is afgelopen. KPN start deze procedure op een zodanig moment, dat de beëindiging op of zo spoedig mogelijk na de datum van boventalligheid ligt..

2.5 Soms heb je na je ontslag voorrang bij sollicitaties

Is je arbeidsovereenkomst beëindigd omdat je boventallig werd of was? In dat geval kan je in een periode van 24 maanden vanaf de datum van je ontslag aan KPN vragen om je met voorrang als kandidaat te zien voor functies die binnen KPN extern vacant staan. Je hebt dan bij de selectie voorrang op andere externe kandidaten als je geschikt bent voor een dergelijke functie.

HOOFDSTUK 3

Beëindigingvergoeding

3.1 Aanspraak op een beëindigingvergoeding

- 1 Je hebt aanspraak op de beëindigingvergoeding als
 - je boventallig bent en
 - KPN dit schriftelijk aan je heeft meegedeeld en
 - je arbeidsovereenkomst als gevolg van je boventaligheid is beëindigd.
- 2 Je krijgt de beëindigingvergoeding alleen, als je op de datum waarop je boventallig bent nog in dienst bent bij KPN of op die datum bij KPN uit dienst treedt.

3.2 De hoogte van de beëindigingvergoeding

KPN berekent de hoogte van de beëindigingvergoeding met behulp van de formule $60\% \times A \times B$. Hierin is:

- A het aantal gewogen dienstjaren. Voor de berekening van dit aantal dienstjaren wordt je diensttijd afgerond op hele jaren. Hierbij telt een periode van een half jaar plus (minimaal) 1 dag mee als een heel dienstjaar. Dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar tellen voor 1, dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 jaar tot en met 49 jaar tellen voor 1,5 en dienstjaren vanaf 50 jaar tellen voor 2;
- B je laatstverdiende maandsalaris maal 1,08.

Toelagen en toeslagen maken geen onderdeel uit van de beëindigingvergoeding.

3.3 De hoogte van de beëindigingvergoeding als je 53 jaar of ouder bent met 10 of meer dienstjaren

Er geldt een bijzondere regeling als

- je boventallig bent en
- je arbeidsovereenkomst op verzoek of op initiatief van KPN eindigt en
- je op de datum van het ontslag 53 jaar of ouder bent en
- je op die datum een diensttijd hebt van 10 jaren of meer en
- je aansluitend aan je ontslag aanspraak hebt op een WW-uitkering.

KPN berekent de hoogte van de beëindigingvergoeding dan volgens bijlage 1 van dit Sociaal Plan. Je kunt voor deze bijzondere regeling kiezen, als deze voor jou een hogere beëindigingvergoeding oplevert dan de vergoeding die KPN heeft berekend volgens de bepalingen 3.2 en 3.4.

3.4 Mobiliteitsvergoeding

- 1 Je hebt naast de beëindigingvergoeding volgens bepaling 3.2 aanspraak op een mobiliteitsvergoeding, als je
 - aan de voorwaarden voor die beëindigingvergoeding voldoet, en
 - na je ontslag niet bij KPN of bij een onderneming van KPN in dienst treedt.
- 2 De hoogte van de mobiliteitsvergoeding bedraagt een aantal maandsalarissen. Je laatstverdiende maandsalaris, het moment waarop uit dienst treedt en je leeftijd op dat moment zijn hierbij van belang. Hoeveel maandsalarissen je krijgt, lees je in de volgende tabel:

Leeftijd	Het aantal verstreken maanden vanaf datum boventaligheid tot datum uit dienst treding (in volle kalendermaanden)												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	>12
tot 35 jaar	4.8	4.8	4.0	3.6	3.2	2.8	2.4	2.0	1.6	1.2	0.8	0.4	nihil
35 t/m 39 jaar	6.0	6.0	5.0	4.5	4.0	3.5	3.0	2.5	2.0	1.5	1.0	0.5	nihil
40 t/m 44 jaar	7.2	7.2	6.0	5.4	4.8	4.2	3.6	3.0	2.4	1.8	1.2	0.6	nihil
45 t/m 49 jaar	9.6	9.6	8.0	7.2	6.4	5.6	4.8	4.0	3.2	2.4	1.6	0.8	nihil
50 jaar of ouder	12.0	12.0	10.0	9.0	8.0	7.0	6.0	5.0	4.0	3.0	2.0	1.0	nihil

- 3 Door toekenning van de mobiliteitsvergoeding, heb je geen recht op compensatie voor een opzegtermijn die niet of niet helemaal in acht is genomen. Hiervan kan sprake zijn bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst of in geval van beëindiging met wederzijds goedvinden op basis van een vaststellingsovereenkomst.

3.5 Maximale vergoeding

- 1 De beëindigingsvergoeding en de mobiliteitsvergoeding zijn samen nooit hoger dan het bedrag dat nodig is om vanaf het ontslag tot de maand waarin je 65 jaar wordt de wettelijke uitkeringen waarop je aanspraak hebt, aan te vullen tot 108% van je laatste maandsalaris bij KPN.
- 2 Bij de berekening van de maximale vergoeding is het volgende van belang:
- wettelijke uitkeringen zijn in dit verband alle sociale verzekeringsuitkeringen en of sociale voorzieningen inclusief vakantie uitkering, waarop je na beëindiging van de arbeidsovereenkomst aanspraak kunt hebben;
 - de wettekst zoals die luidt op de datum van je ontslag bij KPN, is bij deze berekening van toepassing;
 - er wordt aangenomen dat je in Nederland woont en aanspraak hebt op uitkeringen die in Nederland bestaan;
 - als de wettelijke uitkering het niveau van het sociaal minimum heeft, wordt voor de berekening uitgegaan van 70, 90 of 100% van het wettelijk bruto minimumloon, inclusief vakantie uitkering. Dit percentage is afhankelijk van de gezinsamenstelling in de laatste maand voor het ontslag bij KPN;
 - er wordt gerekend met de fictie van de aanspraak van de uitkering. Of je deze uitkering te zijner tijd ook daadwerkelijk ontvangt of aanvraagt, is hierbij niet van belang.

3.6 Bijzondere situatie: medewerker met uitzicht op VUT op 31 december 2005

Bepaalde medewerkers bij KPN hadden op 31 december 2005 uitzicht op VUT. Voor deze medewerkers hebben KPN en de vakorganisaties in bijlage 8, bijlage 9, bijlage 13 en bijlage 14 van de CAO overgangsafspraken gemaakt. KPN zal zich in het geval van boventaligheid van medewerkers op wie deze overgangsafspraken van toepassing zijn, inspannen om op maat een oplossing te vinden. KPN kan in plaats daarvan op een speciale wijze een beëindigingsvergoeding vaststellen. Je kunt in bijlage 2 van dit Sociaal Plan lezen hoe dit laatste in dat geval gebeurt.

Als je voor deze speciale beëindigingsvergoeding in aanmerking komt, heb je geen recht op de vergoedingen die zijn bedoeld in de bepalingen 3.2, 3.3 en/of 3.4.

3.7 Bijzondere situatie: de zieke of arbeidsongeschikte boventallige medewerker

- 1 Dit Sociaal Plan geldt niet als je
- boventallig bent,
 - op dat moment langer dan 52 weken ziek bent en
 - de Arbo-dienst aan KPN heeft gemeld dat het niet aannemelijk is dat je herstelt binnen 2 jaar nadat je ziekte is ontstaan.
- In die situatie zal KPN je arbeidsovereenkomst niet beëindigen gedurende een periode van 2 jaar direct volgend op de eerste dag van je ziekte of arbeidsongeschiktheid. KPN zal in dat geval na 2 jaar je arbeidsovereenkomst opzeggen.
- 2 Ben je boventallig, maar
- ben je 52 weken of korter ziek, of
 - is een herstel binnen 2 jaar na aanvang van je ziekte wel aannemelijk volgens de Arbo-dienst,
- dan zal KPN aan de kantonrechter vragen je arbeidsovereenkomst te ontbinden. Je hebt dan recht op een ontbindingsvergoeding die gelijk is aan de vergoedingen die je volgens de bepalingen 3.2 t/m 3.6 zou hebben gehad als je niet ziek was.

3.8 Opleidingskosten

Heb je met KPN afspraken gemaakt over terugbetaling van kosten die je maakt voor een opleiding? In het geval van ontslag in verband met boventalligheid ben je niet verplicht deze kosten aan KPN terug te betalen.

3.9 Indiensttreding na einde arbeidsovereenkomst

Eindigt je arbeidsovereenkomst omdat je bij KPN boventallig bent en treed je na het ontslag in dienst bij (een onderneming van) KPN? In dat geval heb je geen recht op vergoedingen die in dit hoofdstuk zijn vermeld.

3.10 Contractovername

- 1 In plaats van de beëindigingvergoeding en de mobiliteitsvergoeding die je van KPN ontvangt, kan je kiezen voor contractovername. Je maakt deze keuze binnen een maand na de datum waarop je boventallig bent. Je neemt in dat geval nadat je boventallig bent ontslag bij KPN. Je treedt op de eerste kalenderdag van de maand die volgt op de maand waarin je boventallig bent geworden in dienst bij Randstad HR Solutions. Dit vindt plaats op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor een periode van maximaal 12 maanden. Randstad HR Solutions begeleidt je bij het zoeken naar ander werk. Tevens word je op detacheringbasis ingezet bij andere werkgevers (niet KPN).
- 2 Kies je voor contractovername, dan stelt KPN daarvoor een budget beschikbaar. De hoogte van dit budget is gelijk aan je beëindigingvergoeding (volgens bepaling 3.2) plus je mobiliteitsvergoeding (volgens bepaling 3.4) die je van KPN had gekregen als je niet voor contractovername had gekozen, plus tweemaal je laatste maandsalaris bij KPN. Bij contractovername van 12 maanden draagt KPN uit je budget 12 x je laatste maandsalaris x 1,42 over aan Randstad HR Solutions. Randstad HR Solutions is houder van dit deel van je budget en betaalt hieruit je salaris. Inkomsten uit je detachering worden aan je budget toegevoegd.
- 3 Is je budget groter dan het deel dat KPN overdraagt aan Randstad HR Solutions? In dat geval betaalt KPN bij je ontslag het overschot aan je uit.
- 4 Is je budget kleiner dan het bedrag dat KPN zou overdragen aan Randstad HR Solutions voor contractovername voor een periode van 12 maanden? In dat geval is het mogelijk de periode van contractovername korter te laten duren dan 12 maanden. Voorwaarden zijn dat de periode altijd minimaal 6 maanden duurt en dat Randstad HR Solutions met deze kortere periode instemt.
- 5 Na afloop van de periode van contractovername die voor jou geldt, of eerder als je bij een andere werkgever in dienst bent getreden, ontvang je van Randstad HR Solutions het restant van het bedrag dat KPN uit je budget heeft overgedragen aan Randstad HR Solutions.
- 6 Je houdt je aan de regels die gelden bij Randstad HR Solutions. KPN zal je over deze regels informeren.

HOOFDSTUK 4

Maatregelen als je binnen KPN of bij een onderneming van KPN wordt herplaatst

4.1 Verplichte vacaturemelding en voorrangpositie

- 1 KPN zal zijn vacatures aanmelden bij zijn vacaturebank. Vacatures die KPN gebruikt voor gerichte aanwijzing in het kader van loopbaanbeleid en potentieelvorming, meldt KPN niet aan.
- 2 KPN stelt de aangemelde vacatures intern vacant. Heb je een brief gekregen waarin staat dat je boventallig bent of wordt? Je hebt dan bij de selectie voorrang op andere kandidaten. Voorwaarde is dat je geschikt bent voor de functie waarom het gaat. Ook als je potentieel geschikt bent voor vervulling van de vacature, heb je voorrang bij de selectie. Potentieel geschikt zijn betekent dat je, al dan niet door middel van opleiding of training, in staat bent om binnen een redelijke termijn te groeien naar een volledige vervulling van die functie.
- 3 De boventallige medewerker die in dienst is van een andere werkgever die onderdeel uitmaakt van de interne arbeidsmarkt, kan ook op aangemelde vacatures solliciteren. Voor deze boventallige medewerker geldt dat hij bij gelijke geschiktheid voorrang heeft op niet boventallige medewerkers.
- 4 Heb je volgens lid 2 gesolliciteerd en word je afgewezen, dan ontvang je van de manager bij wie je hebt gesolliciteerd een brief waarin staat waarom hij je afwijst.

4.2 Herplaatsing in een functie op lager schaalniveau

- 1 Het kan gebeuren dat je boventallig bent of wordt, en dat je niet kan worden herplaatst in een functie met het niveau van je oorspronkelijke functie. Herplaatsing kan dan na sollicitatie plaatsvinden in een functie tot maximaal 2 schaalniveaus lager dan het niveau van de functie waarin je boventallig bent of wordt. Je bent na zo'n herplaatsing verplicht je te blijven inspannen om weer op een functie met je oorspronkelijke niveau te worden geplaatst. Ook KPN zal zich inspannen om je weer een functie op het oorspronkelijke niveau te laten krijgen.
- 2 Ben je
 - herplaatst in een functie beneden je oorspronkelijke schaalniveau en
 - op of na 1 januari 2004 schriftelijk over deze herplaatsing geïnformeerd,dan deelt KPN je met ingang van de datum van je herplaatsing in in de salarisschaal die behoort bij de functie waarin je bent herplaatst. KPN past je in die salarisschaal in op het niveau van het maandsalaris dat gelijk is aan je laatstverdiende maandsalaris direct voordat je bent herplaatst. Is je laatstverdiende maandsalaris hoger dan 100% van de lagere salarisschaal dan wel salarisband, dan past KPN je in op 100% van de lagere salarisschaal dan wel salarisband. Je krijgt het verschil als herplaatsingtoelage. Heb je op het moment van je herplaatsing een relatieve salarispositie groter dan 100? In dat geval behoud je deze RSP. Je feitelijke salaris hangt dan af van het normsalaris of eindsalaris in de lagere salarisschaal dan wel salarisband. Je RSP kan echter nooit hoger zijn dan de hoogste RSP die bij die lagere salarisschaal behoort. Het verschil tussen je laatste maandsalaris voor je herplaatsing en het maandsalaris op basis van de RSP die hoort bij de lagere salarisschaal, krijg je als herplaatsingtoelage. KPN vermindert je herplaatsingtoelage met toekomstige verhogingen van je maandsalaris.
- 3 Tot je weer bent geplaatst in een functie met je oorspronkelijke schaalniveau gelden voor jou de bepalingen 4.4 tot en met 4.11 van dit Sociaal Plan. Hierbij geldt echter een maximum van 5 jaar. Je berekent deze periode vanaf de datum van de brief waarin staat dan je boventallig bent of wordt. Als in een van de bepalingen 4.4 tot en met 4.11 een kortere termijn is vermeld, dan geldt die kortere termijn.

4.3 Begeleiding na herplaatsing

KPN zal na je herplaatsing extra aandacht aan je schenken, als dit nodig is. Dit kan door het aanbieden van om-, her- en bijscholing, maar ook door het toewijzen van een mentor.

4.4 Afbouwregeling toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.)

- 1 Je ontvangt een garantietoelage, als je als gevolg van een reorganisatie een blijvende en aanzienlijke vermindering van je inkomsten hebt, door het wegvallen of verminderen van de toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.).
- 2 De volgende voorwaarden gelden voor het recht op deze garantietoelage:
 - je hebt ten minste 2 jaar direct voorafgaande aan de hier bedoelde beëindiging of vermindering van de Tot. zonder onderbreking Tot. ontvangen, en
 - je hebt in verband met het geheel of gedeeltelijk wegvallen van de Tot., blijvend minder inkomsten. Deze vermindering van inkomsten bedraagt ten minste 3% van je maandinkomen zonder de Tot.
Is sprake van een reorganisatie waarbij de teruggang in Tot. stapsgewijs gebeurt en de norm van 3% per stap van de reorganisatie niet wordt gehaald? In dat geval krijg je toch de garantietoelage als over de gehele reorganisatie de vermindering ten minste 3% van je maandinkomen zonder de Tot. is.
- 3 Het je recht op de garantietoelage, dan ontvang je die gedurende een garantieperiode. Deze periode is gelijk aan een vierde deel van de tijd waarin je de Tot. zonder onderbreking hebt ontvangen. De garantieperiode duurt maximaal 36 maanden.
- 4 KPN berekent de hoogte van de garantietoelage als volgt:
 - a. KPN stelt het verschil vast tussen de nieuwe Tot. en de gemiddelde Tot. over 12 betalingstijdvakken die direct voorafgaan aan de datum waarop beëindiging of vermindering van je werken op ongebruikelijke tijdstippen heeft plaatsgevonden;
 - b. KPN splitst vervolgens de garantieperiode in drie gelijke delen;
 - c. in het eerste deel van de garantieperiode bedraagt de garantietoelage 75% van het bedrag dat volgens a. is berekend;
 - d. in het tweede deel van de garantieperiode bedraagt de garantietoelage 50% van het bedrag dat volgens a. is berekend;
 - e. in het derde en laatste deel van de garantieperiode bedraagt de garantietoelage 25% van het bedrag dat volgens a. is berekend.
- 5 Ben je 55 jaar of ouder? KPN betaalt dan de Tot. volledig aan je door als je voldoet aan de voorwaarden voor deze afbouwregeling. Je hoeft in deze situatie niet te voldoen aan de voorwaarde dat je inkomstenvermindering ten minste 3% van je maandinkomen zonder Tot. is. KPN berekent dan je gemiddeld ontvangen Tot.-bedrag over de 12 betalingstijdvakken die direct voorafgaan aan de datum van doorbetaling. Ben je 55 jaar of ouder en ontvang je reeds een garantietoelage? In dat geval bouwt KPN deze garantietoelage niet verder af. Voor beide situaties is lid 6 van deze bepaling van toepassing.
- 6 Bij verlaging van je arbeidsduur verandert de garantietoelage naar evenredigheid. Ga je vrijwillig over naar een andere functie, dan past KPN de vastgestelde garantietoelage aan aan de veranderde omstandigheden.
- 7 KPN kan in overleg met de OR aan groepen medewerkers het volgens lid 3 en 4 vastgestelde bedrag aan garantietoelage ook ineens toekennen.
- 8 KPN merkt deze garantietoelage aan als variabel pensioengevend salaris zoals bedoeld in het pensioenreglement.
- 9 Deze bepaling is op dezelfde wijze van toepassing op medewerkers van KPN Contact BV die daar een werktijdtoeslag ontvangen.

4.5 Afbouwregeling toeslag voor waakdienst

- 1 Je ontvangt een garantietoeslag, als je als gevolg van een reorganisatie een blijvende en aanzienlijke vermindering van je inkomsten hebt. Deze vermindering komt door het wegvallen of verminderen van de toeslag voor waakdienst.
- 2 De volgende voorwaarden gelden voor het recht op deze garantietoeslag:
 - je hebt ten minste 2 jaar direct voorafgaande aan de hier bedoelde beëindiging of vermindering van de toeslag voor waakdienst deze toeslag ontvangen, en
 - je hebt in verband met het wegvallen of verminderen van de toeslag voor waakdienst blijvend minder inkomsten. KPN berekent dit over het gemiddelde van de laatste 12 betalingstijdvakken voor de beëindiging of vermindering van de toeslag voor waakdienst

- en de vergoeding voor het werken beid tijdens waakdienst. Deze vermindering bedraagt ten minste 3% van je maandinkomen.
- 3 Heb je recht op de garantietoelage, dan ontvang je die gedurende een garantieperiode. Deze periode is gelijk aan een vierde deel van de tijd waarin je de toeslag voor waakdienst zonder onderbreking hebt ontvangen. De garantieperiode duurt maximaal 36 maanden.
- 4 KPN berekent de hoogte van de garantietoelage als volgt:
- het verschil wordt vastgesteld tussen de nieuwe toeslag waakdienst en de gemiddelde toeslag waakdienst over 12 betalingstijdvakken die direct voorafgaan aan de datum waarop beëindiging of vermindering van je werken op ongebruikelijke tijdstippen plaatsvindt;
 - de garantieperiode wordt gesplitst in drie gelijke delen;
 - het eerste deel van de garantieperiode bedraagt de garantietoelage 75% van het bedrag dat volgens a. is berekend;
 - het tweede deel van de garantieperiode bedraagt de garantietoelage 50% van het bedrag dat volgens a. is berekend;
 - het derde en laatste deel van de garantieperiode bedraagt de garantietoelage 25% van het bedrag dat volgens a. is berekend.
- 5 Ben je 55 jaar of ouder? KPN betaalt dan de toeslag voor waakdienst volledig aan je door als je voldoet aan de voorwaarden van deze afbouwregeling. Je hoeft in deze situatie niet te voldoen aan de voorwaarde dat je inkomstenvermindering ten minste 3% van je maandinkomen is. KPN berekent dan je gemiddeld ontvangen toeslag voor waakdienst over de 12 betalingstijdvakken die direct voorafgaan aan de datum van doorbetaling. Ben je 55 jaar of ouder en ontvang je reeds een garantietoelage? In dat geval bouwt KPN deze garantietoelage niet verder af. Voor beide situaties is lid 6 van deze bepaling van toepassing.
- 6 Bij verlaging van je arbeidsduur verandert de garantietoelage naar evenredigheid. Ga je vrijwillig over naar een andere functie, dan past KPN de vastgestelde garantietoelage aan aan de veranderde omstandigheden.
- 7 KPN kan in overleg met de OR aan groepen medewerkers het volgens lid 3 en 4 vastgestelde bedrag aan garantietoelage ook ineens toekennen.
- 8 Deze bepaling is op dezelfde wijze van toepassing op medewerkers van KPN Contact BV die daar een toeslag voor stand-by diensten ontvangen.

4.6 Tegemoetkoming toename reistijd woning-werk

- 1 Je ontvangt een tijdelijke tegemoetkoming voor de toename van de reistijd tussen je woning en je plaats van tewerkstelling als je voldoet aan de volgende voorwaarden:
- voor medewerkers van KPN op wie een van de hoofdstukken 8 t/m 13 van de CAO van toepassing is, is het salaris niet hoger dan dat volgens salarisschaal 10, en voor medewerkers van KPN Contact BV op wie hoofdstuk 14 of 15 van de CAO van toepassing is, is het salaris niet hoger dan dat volgens salarisband J, en
 - je moet als gevolg van een reorganisatie langer tussen je woning en je plaats van tewerkstelling reizen.
- 2 KPN stelt in dat geval eerst de toename van je reistijd vast. Hierbij vermindert KPN je nieuwe reistijd met de oorspronkelijke reistijd naar je vorige plaats van tewerkstelling. Je manager bepaalt in redelijkheid de gebruikelijke manier waarop je kunt reizen. De oorspronkelijke reistijd is
- ten minste 45 minuten op dagen waarop je 4 uur of meer werkt, of
 - ten minste 30 minuten op dagen waarop je minder dan 4 uur werkt.
- 3 Nadat KPN de toename van je reistijd heeft berekend, stelt hij de hoogte van de tegemoetkoming vast. Hierbij wordt de toegenomen reistijd per dag vermenigvuldigd met je salaris per uur. Dit gebeurt eenmalig en houdt in dat toekomstige wijzigingen van je salaris het bedrag van de tegemoetkoming niet veranderen. Je krijgt de tegemoetkoming gedurende maximaal 24 maanden. In de eerste 12 maanden ontvang je 100% van de tegemoetkoming, daarna 50%. Je manager kan besluiten de tegemoetkoming te stoppen als de gronden voor de toekenning van de tegemoetkoming veranderen.
- 4 Je kan aan je manager vragen om de tegemoetkoming geheel of voor een deel in tijd te krijgen. Je manager stemt hiermee in als het belang van KPN dit toestaat.

- 5 KPN betaalt de tegemoetkoming niet over de dagen waarop je niet naar je plaats van tewerkstelling reist.

4.7 Verhuizing

- 1 Je manager kan naar zijn redelijk oordeel vinden dat je door de reorganisatie moet verhuizen. In dat geval gelden de bepalingen 4.8 tot en met 4.11 van dit Sociaal Plan als aanvulling op de vergoedingsregeling verhuiskosten die is vermeld in de CAO.
- 2 Daar waar in de bepalingen 4.8 tot en met 4.11 over gezinsleden wordt gesproken, geldt dit ook voor een levenspartner met wie je samenwoont terwijl je niet bent gehuwd. Bovendien geldt dit voor de kinderen die bij dit samenlevingsverband horen. Je moet dit samenwonen wel schriftelijk aan je manager hebben meegedeeld.

4.8 Tegemoetkoming bij verhuizing

Je ontvangt van KPN een tegemoetkoming als je manager vindt dat je verplicht moet verhuizen. Deze tegemoetkoming bedraagt als je een eigen huishouding hebt EUR 7.500,-. Heb je geen eigen huishouding, dan bedraagt de tegemoetkoming EUR 3.750,-.

4.9 Oriëntatie huisvesting

Wil je na een reorganisatie dichter wonen bij je plaats van tewerkstelling en wil je je hierop oriënteren? In het geval je volgens bepaling 4.7 moet verhuizen, vergoedt KPN de werkelijke reis- en verblijfkosten voor maximaal 3 oriëntatiereizen. De berekening van de vergoeding gebeurt volgens de KPN Regels voor vergoedingen. Je vindt deze op de HR-site op Agora.

4.10 Tegemoetkoming in de kosten van tijdelijk dubbele huisvesting

- 1 Het kan gebeuren dat je tijdelijk dubbele huisvestingskosten hebt, namelijk in je oude en in je nieuwe woonplaats. In dat geval kan KPN je voor deze kosten een tegemoetkoming geven. Dit gebeurt in ieder geval in de volgende situaties:
- a. je vestigt je al in de nieuwe woonplaats, terwijl je gezinsleden nog tijdelijk in de oude woonplaats blijven. Hierdoor kunnen een of meer gezinsleden het lopend cursusjaar in het onderwijs afronden;
 - b. je gezinsleden vestigen zich reeds in de nieuwe woonplaats. Hierdoor kunnen een of meer gezinsleden vanaf de aanvang van een cursusjaar het onderwijs volgen in de nieuwe woonplaats. Jij verhuist pas als je functie zich verplaatst of als je begint met werken in een andere functie die je binnen KPN aanvaardt.

De tegemoetkoming bestaat uit de kale huur of de maandelijkse netto rentelasten van de hypotheek van de woning waarin jij woont, tot het moment van gezinshereniging. Onder kale huur wordt verstaan het bedrag dat je maandelijks voor het gebruik van de woning aan de verhuurder betaalt, verminderd met stookkosten, kosten voor gas, water en elektriciteit, servicekosten en/of de kosten voor de huur van een garage of een bedrijfsruimte.

- 2 Ben je volgens het huurcontract van de oude woning gehouden de huur over de contractuele huurperiode te voldoen, terwijl je wel al bent verhuisd? In dat geval vergoedt KPN je de kale huur van je oorspronkelijke woning tot het eerste moment waartegen beëindiging van de huurovereenkomst mogelijk is.
- 3 Je krijgt de tegemoetkoming in de kosten van dubbele huisvesting maximaal gedurende 12 maanden.

4.11 Tegemoetkoming bij hogere woonlasten

- 1 Je kunt in de volgende situaties hogere woonlasten hebben:
- a. je verhuist van een huurwoning naar een huurwoning. De kale huur van je nieuwe huurwoning is hoger dan de kale huur van je oude huurwoning;
 - b. je verhuist van een koopwoning naar een koopwoning. De koopsom van de nieuwe woning is hoger dan de verkoopprijs van de oude woning;

- c. je verhuist van een huurwoning naar een koopwoning. De maandelijkse netto rentelasten van de hypotheek van de nieuwe woning zijn hoger dan de kale huur van de oude woning;
- d. je verhuist van een koopwoning naar een huurwoning. De kale huur van de huurwoning is hoger dan de maandelijkse netto rentelasten van de hypotheek van de oude woning.
- KPN kan je in een van deze situaties een tegemoetkoming van maximaal EUR 170,- per maand geven.

2 In situatie a. berekent KPN de tegemoetkoming per maand als volgt:

Kale huur per maand nieuwe huurwoning	EUR
Kale huur per maand oude huurwoning	EUR +
Tegemoetkoming per maand	EUR (maximaal EUR 170,-)

Voor de gehanteerde begrippen geldt het volgende:

- de kale huur is het bedrag dat je maandelijks voor het gebruik van de woning aan de verhuurder betaalt, verminderd met stookkosten, kosten voor gas, water en elektriciteit, servicekosten en/of de kosten voor de huur van een garage of een bedrijfsruimte.

3 In situatie b. berekent KPN de tegemoetkoming per maand als volgt:

Aankoopprijs nieuwe koopwoning	EUR
Verkoopprijs oude koopwoning	EUR +/-
Verschil	EUR
Rentepercentage% x
Rentelasten per jaar	EUR <a>
Rentelasten per maand <a> / 12	EUR
Tegemoetkoming per maand	EUR (maximaal EUR 170,-)

De tegemoetkoming is gelijk aan de rentelasten per maand en is maximaal EUR 170,- per maand.

Voor de gehanteerde begrippen geldt het volgende:

- aankoop- of verkoopprijs: de aankoop- of verkoopprijs zonder rekening te houden met op de aan- of verkoop vallende kosten (overdrachtsbelasting, taxatie-, notaris-, makelaarskosten enz.) of aan een in de aankoop- of verkoopprijs begrepen bedrag voor roerende goederen. Bij de aankoop van een nieuw opgeleverde woning behoren de in rekening gebrachte omzetbelasting en eventuele bouwrente wel tot de aankoopprijs;
- rentepercentage: het door ING op het moment van aankoop geldende en gepubliceerde rentepercentage voor een Voordeelploshypotheek met Nationale Hypotheekgarantie en een rentevaste periode van 5 jaar.

4 In situatie c. berekent KPN de tegemoetkoming per maand als volgt:

Bruto-inkomen (= belastbare som)	EUR	-> belasting	EUR	<a>
Hypotheekrente	EUR +/-			
Huurwaardeforfait	EUR +			
Herrekenende belastbare som	EUR	-> belasting	EUR	
Belastingvoordeel over hypotheekrente <a-b>			EUR	<c>
Hypotheekrente	EUR			
Belastingvoordeel <c>	EUR +/-			
Netto rentelasten per jaar nieuwe koopwoning	EUR	<d>		
Netto rentelasten per maand <d> / 12	EUR			
Kale huur per maand oude huurwoning	EUR +/-			
Tegemoetkoming per maand	EUR	(maximaal EUR 170,-)		

Voor de gehanteerde begrippen geldt het volgende:

- bruto-maandinkomen: je maandsalaris maal 12,96;
- hypotheekrente: het bedrag van de hypotheek op de gekochte woning maal het feitelijk voor die hypotheek geldende rentepercentage. De uitkomst wordt vervolgens gedeeld door 100;
- huurwaardeforfait: de door de gemeente vastgestelde waarde van je woning volgens de WOZ-beschikking maal het daarbij behorende percentage volgens de volgende tabel:

Waarde woning:	percentage
t/m EUR 12.500,-	0%
EUR 12501,- t/m EUR 25.000,-	0,20%
EUR 25.001,- t/m EUR 50.000,-	0,30%
EUR 50.001,- t/m EUR 75.000,-	0,40%
meer dan EUR 75.000	0,55%

- -> belasting: de te betalen belasting volgens het schrijventarief van de Belastingdienst in 2009 volgens de volgende tabel:

Schijf	Belastbare som	Loonbelasting
1	t/m EUR 17.878,-	33,50%
2	EUR 17.879,- t/m EUR 32.127,-	42,00%
3	EUR 31.128,- t/m EUR 54.776,-	42,00%
4	meer dan EUR 54.776,-	52,00%

- kale huur: zie omschrijving in lid 2.

5 In situatie d. berekent KPN de tegemoetkoming per maand als volgt:

Kale huur per maand nieuwe huurwoning EUR

Bruto-inkomen (= belastbare som)	EUR	-> belasting	EUR	<a>
Hypotheekrente	EUR +/-			
Huurwaardeforfait	EUR +			
Herrekenende belastbare som	EUR	-> belasting	EUR	
Belastingvoordeel over hypotheekrente <a-b>			EUR	<c>

Hypotheekrente	EUR			
Belastingvoordeel <c>	EUR +/-			
Netto rentelasten per jaar oude koopwoning	EUR	<d>		
Netto rentelasten per maand <d> / 12				EUR
Verschiil = tegemoetkoming per maand	(maximaal EUR 170,-)			EUR

Voor de gehanteerde begrippen geldt het volgende:

- kale huur: zie omschrijving in lid 2;
 - bruto-maaninkomen: zie omschrijving in lid 3;
 - hypotheekrente: het (restant)bedrag van de hypotheek op de verkochte woning maal het laatstgeldende feitelijk voor die hypotheek geldende rentepercentage. De uitkomst wordt vervolgens gedeeld door 100;
 - huurwaardeforfait: zie omschrijving in lid 3;
 - -> belasting: zie omschrijving in lid 3.
- 6 KPN bouwt de hoogte van je tegemoetkoming af tot nul in 5 gelijke jaarlijkse stappen.
- 7 De betaling van je tegemoetkoming eindigt in de volgende gevallen:
- bij beëindiging van je arbeidsovereenkomst;
 - als je binnen 5 jaar na het moment waarop je de tegemoetkoming voor het eerst kreeg, verhuist naar een andere woning.

HOOFDSTUK 5

Overige bepalingen

5.1 Nader overleg KPN en de vakorganisaties

Als bij reorganisaties de indruk bestaat dat de toepassing van dit Sociaal Plan tot onaanvaardbare uitkomsten leidt, zullen KPN en de vakorganisaties nader overleg voeren.

5.2 De rol van de OR

- 1 KPN kan met de OR afspraken maken over de wijze waarop de OR betrokken blijft bij de uitvoering van de reorganisatie.
- 2 KPN kan in specifieke bedrijfseigen situaties met de OR aanvullende afspraken op dit Sociaal Plan maken. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
 - de aanvullende afspraken zijn niet al inhoudelijk in dit Sociaal Plan geregeld;
 - de Raad van Bestuur van KPN heeft vooraf zijn toestemming voor deze afspraken gegeven;
 - aanvullingen die betrekking hebben op arbeidsvoorwaarden zullen vooraf met de vakorganisaties worden besproken.

5.3 Loonbelasting, premie volksverzekeringen en andere sociale verzekeringspremies

De mogelijke loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersdeel van sociale verzekeringspremies die je over vergoedingen, tegemoetkomingen, afbouwregelingen of het budget bij contractovername die in dit sociaal plan zijn vermeld bent verschuldigd, komen voor jouw rekening.

5.4 Beperking en uitsluiting

- 1 De maatregelen in de hoofdstukken 3 en 4 gelden niet langer voor je, als
 - je uiterlijk op de datum waarop de reorganisatie feitelijk plaatsvindt op basis van bijlage 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13 of 14 van de CAO kan stoppen met werken voordat de pensioenleeftijd wordt bereikt, en je op dat moment ook daadwerkelijk deze mogelijkheid gebruikt;
 - KPN om een andere reden dan boventaligheid stappen heeft gezet of zal zetten om je arbeidsovereenkomst te beëindigen.
- 2 De maatregelen in de hoofdstukken 3 en 4 gelden niet langer voor je, als je
 - herplaatst bent in een functie met een schaalniveau dat maximaal 2 schalen lager is dan die van je vorige functie, en
 - je tweemaal een aanbod van KPN voor een passende functie op het schaalniveau van je vorige functie hebt afgewezen.

KPN zal je in een brief informeren dat deze hoofdstukken in dat geval niet meer voor je gelden.
- 3 Heb je vóór 1 januari 2004 een brief gekregen waarin staat dat je bent herplaatst in een functie met een lager schaalniveau? In het geval je tweemaal een aanbod van KPN voor een functie op een schaalniveau van je oorspronkelijke functie hebt afgewezen, deelt KPN je in in de salarisschaal van de functie waarin je nu werkzaam bent. Als je salaris hoger is dan 100% van de nieuwe salarisschaal dan wel salarisband, krijg je overeenkomstig bepaling 4.2 van dit Sociaal Plan een herplaatsingtoelage. KPN vermindert je herplaatsingtoelage met toekomstige verhogingen van je maandsalaris.
- 4 Heb je een brief gekregen waarin staat dat je boventalig wordt, maar ben je dit nog niet? Als je dan al je arbeidsovereenkomst beëindigt, heb je geen aanspraak op (een van de) vergoedingen in hoofdstuk 3 of op contractovername. Je manager kan hiervan afwijken en beslissen dat je die aanspraak wel hebt. Als hij dit besluit, dan vermeldt hij dit in de brief waarin staat dat je boventalig wordt. De hoogte van de mobiliteitsvergoeding wordt dan berekend op grond van het aantal verstreken volle kalendermaanden sinds de datum van deze brief (in plaats van de datum boventaligheid) en de datum van je ontslag.

5.5 Indiensttreding bij een onderneming van KPN waarvoor de CAO niet geldt

- 1 De maatregelen in de hoofdstukken 3 en 4 gelden niet langer voor je, als je in dienst treedt bij een onderneming van KPN op wiens medewerkers de CAO niet van toepassing is.
- 2 Je kunt bij deze indiensttreding in aanmerking komen voor een eenmalige uitkering als tegemoetkoming voor een lager salaris bij je nieuwe werkgever. KPN stelt deze eenmalige uitkering als volgt vast:
 - KPN stelt je salaris per uur vast in je laatste maand van je arbeidsovereenkomst met KPN;
 - KPN stelt op basis van jouw informatie het salaris per uur vast in de eerste maand van je arbeidsovereenkomst met je nieuwe werkgever;
 - is dit salaris per uur bij je nieuwe werkgever lager dan dit salaris per uur bij KPN, dan vermenigvuldigt KPN het verschil tot maximaal 25% van dit salaris bij KPN, met de overeengekomen arbeidsduur per maand bij de nieuwe werkgever. Deze kan voor deze berekening niet hoger zijn dan je arbeidsduur per bij KPN in de maand voor je ontslag;
 - de uitkomst hiervan vermenigvuldigt KPN met een factor volgens de volgende tabel. Daarbij is je leeftijd en het aantal volle dienstjaren bepalend op de datum waarop je arbeidsovereenkomst met KPN is geëindigd.

Som leeftijd en dienstjaren	factor
t.e.m. 24	4
25 t.e.m. 29	8
30 t.e.m. 39	12
40 t.e.m. 49	15
50 t.e.m. 59	18
60 t.e.m. 69	21
70 t.e.m. 79	24
80 of meer	28

5.6 Overgangsbepaling

Dit Sociaal Plan is ook op je van toepassing, als je vóór 1 juni 2009 de brief hebt gekregen waarin staat dat je boventallig bent of wordt, maar je arbeidsovereenkomst pas op of na deze datum is of wordt beëindigd.

5.7 Hardheidsclausule

- 1 In bijzondere situaties kan een strikte toepassing van de maatregelen in dit Sociaal Plan voor je leiden tot een situatie waarin jij onevenredig in je belangen wordt getroffen. In dat geval kan KPN voor jou in positieve zin van deze maatregelen afwijken.
- 2 Een beslissing over de toepassing van deze hardheidsclausule kan alleen worden genomen door of namens een lid van de Raad van Bestuur van KPN.

Aldus overeengekomen en door partijen ondertekend,
d.d. 6 september 2010, te Den Haag.

Voor Koninklijke KPN N.V.,

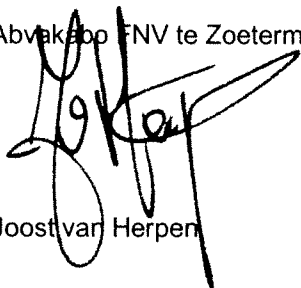
Directeur Human Resources



Hein J.M. Knaapen

Namens de vakorganisaties,

Abvakeep FNV te Zoetermeer,

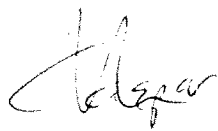


Joost van Herpen



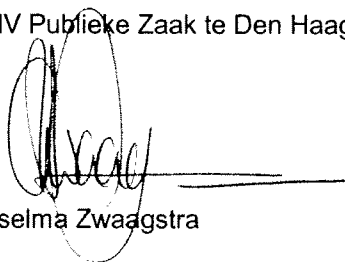
Susan Eijgermans

Qlix te Leidschendam,



Caspar Vlaar

CNV Publieke Zaak te Den Haag,



Anselma Zwaagstra

BIJLAGEN

BIJLAGE 1 Vergoeding voor boventallige medewerkers van 53 jaar of ouder met 10 of meer dienstjaren, zoals bedoeld in bepaling 3.3

- 1 KPN berekent de vergoeding als bedoeld in bepaling 3.3 voor elke maand vanaf de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot de maand waarin je 65 jaar kunt worden. Voor elke maand stelt KPN vast in welke mate de aanspraak op wettelijke uitkeringen lager is dan een percentage van je laatstverdiende maandsalaris maal 1,08. Dit percentage is afhankelijk van de leeftijd op de datum van je ontslag. Hierbij geldt de volgende tabel.

Je leeftijd op datum van je ontslag	Percentage van het maandsalaris maal 1,08
53 jaar	60%
54 jaar	65%
55 jaar of ouder	70%

- 2 De beëindigingvergoeding is gelijk aan de som van de contante waarde van de volgens het vorige lid berekende bedragen per maand. KPN berekent de contante waarde met een rekenrente van 4%. KPN betaalt de beëindigingvergoeding bij het einde van je arbeidsovereenkomst.
- 3 Bij de berekening van de aanspraak op wettelijke uitkeringen is het volgende van belang:
- wettelijke uitkeringen zijn in dit verband alle sociale verzekeringsuitkeringen en of sociale voorzieningen inclusief vakantie uitkering, waarop je na beëindiging van de arbeidsovereenkomst aanspraak kunt hebben;
 - de wettekst zoals die luidt op de datum van je ontslag bij KPN, is bij deze berekening van toepassing;
 - er wordt aangenomen dat je in Nederland woont en aanspraak hebt op uitkeringen die in Nederland bestaan;
 - als de wettelijke uitkering het niveau van het sociaal minimum heeft, wordt voor de berekening uitgegaan van 70, 90 of 100% van het wettelijk bruto minimumloon, inclusief vakantie uitkering. Dit percentage is afhankelijk van de gezinsamenstelling in de laatste maand voor het ontslag bij KPN;
 - er wordt gerekend met de fictie van de aanspraak van de uitkering. Of deze uitkering te zijner tijd ook daadwerkelijk bestaat of wordt ontvangen, is hierbij niet van belang.
- 4 Ben je deeltijdwerker? In dat geval herleidt KPN je maandsalaris maal 1,08 tot het maandsalaris maal 1,08 van een medewerker met een voltijd arbeidsovereenkomst. Dit is een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde arbeidsduur 37 of 40 uur per week, afhankelijk van het hoofdstuk in deel B van de CAO dat op jou van toepassing is. Vervolgens berekent KPN de eenmalige vergoeding bij een voltijd arbeidsovereenkomst. Daarna stelt KPN de eenmalige vergoeding vast naar evenredigheid van de omvang van je arbeidsovereenkomst als deeltijdwerker.

BIJLAGE 2 Vergoeding voor boventallige medewerkers met uitzicht op VUT op 31 december 2005, zoals bedoeld in bepaling 3.6

1 Wanneer is deze regeling op je van toepassing

Je ontvangt bij het einde van je arbeidsovereenkomst een eenmalige uitkering op basis van deze bijlage, als

- je op 31 december 2005 op grond van het toen geldende artikel "Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT)" in de KPN CAO 2004/2005 uitzicht had op VUT,
- je de mededeling zoals bedoeld in bepaling 2.2 hebt ontvangen,
- je op het moment van boventaligheid nog in dienst bent van KPN, en
- KPN vindt dat je redelijkerwijze niet bij of bij een onderneming van KPN kan worden herplaatst.

KPN stelt deze eenmalige uitkering vast op basis van deze bijlage. Deze eenmalige uitkering komt in de plaats van alle andere uitkeringen die je op grond van dit Sociaal Plan zou ontvangen, in het geval je niet aan de in dit artikel vermelde voorwaarden voldoet.

Voordat de hoogte van de eenmalige uitkering wordt vastgesteld, ontvang je een schriftelijke toelichting waarin KPN gemotiveerd aangeeft waarom herplaatsing redelijkerwijze niet mogelijk is.

2 Hoe wordt de eenmalige uitkering vastgesteld

Voor het vaststellen van de hoogte van de eenmalige uitkering maakt KPN drie berekeningen. Dit gebeurt volgens de hierna vermelde methoden A, B en C.

Methode A

KPN berekent volgens bepaling 3.2 van dit Sociaal Plan een beëindigingsvergoeding.

Methode B

1. Voor de periode waarin je na het ontslag aanspraak hebt op een WW-uitkering, berekent KPN per maand het verschil tussen 80% van je laatstverdiende maandinkomen en de hoogte van deze aanspraak op een WW-uitkering.

Voor de berekening van het laatstverdiende maandinkomen wordt het maandinkomen:

- a. verhoogd met de inpassing- en/of herplaatsingtoelage in de laatste maand voor beëindiging van je arbeidsovereenkomst;
- b. verlaagd met het bedrag van de toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.) en/of de toelage afbouwregeling Tot. en/of meeruren die je in de laatste maand voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst ontving;
- c. verhoogd met het gemiddelde bedrag dat aan Tot. en/of toelage afbouwregeling Tot. en/of meeruren werd ontvangen in de laatste 12 maanden voor beëindiging van je arbeidsovereenkomst;
- d. verhoogd met de emolumenten van artikel 11 lid 1 sub b, c en d van de Overgangsregeling van 1-1-1989;
- e. vermenigvuldigd met 1,08.

Voor de berekening van de WW-uitkering is de tekst van de Werkloosheidswet van toepassing zoals die geldt op de datum van je ontslag.

Er wordt gerekend met de fictie van de aanspraak op een WW-uitkering. Of deze uitkering te zijner tijd ook daadwerkelijk (geheel) wordt ontvangen, is hierbij niet van belang.

De som van de aldus per maand vastgestelde verschillen wordt aangemerkt als "bedrag 1".

2. Daarnaast maakt KPN een berekening voor het tijdvak vanaf de eerste maand na de aanspraak op een WW-uitkering tot de maand waarin je 65 jaar kunt worden. Voor elke maand in die periode stelt KPN vast in welke mate de aanspraak op wettelijke uitkeringen lager is dan een percentage van het laatstverdiende maandsalaris maal 1,08. Dit percentage is afhankelijk van je leeftijd op de datum van het ontslag bij KPN. Hiervoor geldt de volgende tabel:

Leeftijd op datum ontslag bij KPN	Percentage van het maandinkomen
50 jaar	55%
51 jaar	58%
52 jaar	61%
53 jaar	64%
54 jaar	67%
55 jaar of ouder	70%

De berekening van het laatstverdiende maandinkomen vindt plaats op de wijze zoals hiervoor vermeld bij de vaststelling van het verschil tussen 80% van het laatstverdiende maandinkomen en de WW-uitkering.

Als het maandsalaris in de laatste maand voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst lager is dan EUR 2.540 op basis van een voltijd arbeidsovereenkomst, wordt voor de berekening van de eenmalige uitkering de aanspraak op deze wettelijke uitkeringen en pensioenuitkeringen in de betreffende maand aangevuld tot EUR 1.270, verhoogd met de vakantie bijslag volgens de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag.

De som van de contante waarden van de op deze manier vastgestelde bedragen per maand wordt aangemerkt als "bedrag 2". De contante waarde wordt vastgesteld met een rekenrente van 4%.

"Bedrag 2" is ten minste gelijk aan het aantal laatstverdiende maandsalarissen volgens de volgende tabel (afhankelijk van de diensttijd op de datum van je ontslag bij KPN):

Diensttijd	Aantal maandsalarissen
t.e.m. 4 jaar	5
5 t.e.m. 9 jaar	6
10 t.e.m. 14 jaar	7
15 t.e.m. 19 jaar	7,5
20 t.e.m. 24 jaar	8
24 jaar of meer	9

Bij de berekening van de aanspraak op wettelijke uitkeringen is het volgende van belang:

- wettelijke uitkeringen zijn in dit verband alle sociale verzekeringsuitkeringen en of sociale voorzieningen inclusief vakantie uitkering, waarop je na beëindiging van de arbeidsovereenkomst aanspraak kunt hebben.
- de wettekst zoals die luidt op de datum van je ontslag bij KPN, is bij deze berekening van toepassing;
- er wordt aangenomen dat je in Nederland woont en aanspraak hebt op uitkeringen die in Nederland bestaan;
- als de wettelijke uitkering het niveau van het sociaal minimum heeft, wordt voor de berekening uitgegaan van 70, 90 of 100% van het wettelijk bruto minimumloon, inclusief vakantie uitkering. Dit percentage is afhankelijk van de gezinsamenstelling in de laatste maand voor het ontslag bij KPN;
- er wordt gerekend met de fictie van de aanspraak van de uitkering. Of deze uitkering te zijner tijd ook daadwerkelijk bestaat of wordt ontvangen, is hierbij niet van belang.

Ben je deeltijdwerker? In dat geval herleidt KPN je maandinkomen maal 1.08 tot het maandinkomen maal 1.08 een medewerker met een voltijd arbeidsovereenkomst. Dit is een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde arbeidsduur 37 of 40 uur per week, afhankelijk van het hoofdstuk in deel B van de CAO dat op jou van toepassing is. Vervolgens berekent KPN de eenmalige vergoeding bij een voltijd arbeidsovereenkomst. Daarna stelt KPN de eenmalige vergoeding vast naar evenredigheid van de omvang van je arbeidsovereenkomst als deeltijdwerker. Deze vergoeding wordt aangemerkt als "bedrag 2".

3. De eenmalige uitkering op basis van deze methode B is gelijk aan de som van "bedrag 1" en "bedrag 2".

Methode C

Volgens deze methode berekent KPN eveneens een eenmalige uitkering. Dit gebeurt over de helft van de periode die je zou doormaken als je te zijner tijd op het eerst mogelijke moment dat dit kon, van de VUT-regeling gebruik had kunnen maken. Over die periode berekent KPN per maand een bedrag dat gelijk is aan 70% van je laatste maandsalaris maal 1.08 voor het moment van ontslag bij KPN. De eenmalige uitkering is in dit geval gelijk aan de som van de contante waarde van de berekende bedragen per maand. KPN berekent de contante waarde met een rekenrente van 4%.

3 Mededeling vastgestelde eenmalige uitkering

KPN deelt schriftelijk de hoogte van de volgens de methoden A, B en C berekende eenmalige uitkeringen aan je mee. Als je dit wilt, licht KPN de berekeningen aan je toe. Jij kiest hieruit vervolgens binnen 14 dagen nadat je de mededeling van KPN hebt ontvangen de uitkering die je van KPN wilt krijgen.

4 Vervroegde vertrekpremie

Ben je boventallig en had je op 31 december 2005 volgens de toen geldende CAO uitzicht op VUT? In dat geval hoef je vanaf het moment dat je hebt vernomen dat je boventallig bent of wordt, geen premie voor het vervroegde vertrek meer te betalen.